

أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأكاديميين والمهنيين بالمصارف الليبية)

سالمة إبراهيم الشريف

علي عبدالحفيظ الزواوي

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة

ملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية، وقد تم الاعتماد على المنهج العلمي الحديث الذي يعتمد على الاستنباط والاستقراء لاختبار فرضيات الدراسة في البيئة المحلية، وقد تم تجميع البيانات من عينة الدراسة والمتمثلة في الأكاديميين في كلية الاقتصاد وأكاديمية الدراسات العليا ومتخذي قرار منح الائتمان في المصارف الليبية، حيث تم توزيع عدد (37) استمارة استبيان كوسيلة لجمع البيانات من عينة الدراسة وإجراء عدة اختبارات عليها كالصدق الذاتي باستخدام (Alpha Coronpach) والإحصاء الوصفي كالعديد والنسب المئوية وكذلك اختبارين Kolmogorov-Smirnov و Wilcoxon Signed Ranks للوقوف على طبيعة توزيع البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وقد توصلت الدراسة من خلال نتائج الاختبارات الإحصائية التي تم إجراؤها إلى أن الإفصاح عن الموارد البشرية يؤثر على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأكاديميين وآراء متخذي قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية العاملة بمدينة مصراتة بشأن أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان.

الكلمات الدالة: المحاسبة عن الموارد البشرية، الإفصاح عن الموارد البشرية، قرارات منح الائتمان، المصارف الليبية.

1- مقدمة:

وتدريب وتأهيل وتعيين الأفراد وفي كثير من الأحيان قد يفوق هذا الإنفاق ما تنفقه تلك المنشآت من أموال على الأصول الأخرى كالألات والتجهيزات (سالم، 2008)، ومن هنا تبرز أهمية رسملة هذا الإنفاق نظراً للمنافع والخدمات التي يتوقع الحصول عليها من هذا المورد والتي تمتد لعدة فترات مالية، ولا شك أن ذلك يتطلب نظاماً محاسبياً ملائمة لقياس هذا الإنفاق والإفصاح عنه في التقارير المالية.

ولاشك أن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد في التقارير المالية أصبح يعطي مؤشراً على اهتمام تلك

إن تحول المجتمع إلى اقتصاد معرفي يتطلب العديد من الخدمات التي تعتمد على التقنية والتكنولوجيا المتطورة، والتي لا يمكن أن تدار بدون موارد بشرية على قدر عالٍ من التعليم والتأهيل (فلامهولز، 1985/1992)، حيث يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية في هذه المجتمعات ومصدراً للإبداع والابتكار فيها لذلك فإن تنمية هذا المورد والإنفاق عليه تعتبر عنصراً أساسياً للتنمية الإنسانية المستدامة (الشوري، د.ت)، ويكلف هذا المورد منشآت الأعمال أموالاً كبيرة خلال قيامها باختيار وجذب

أثار العديد من التساؤلات في ذهن الباحثين والتي يمكن صياغتها في التساؤل التالي:

ما أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية؟

2- دراسات سابقة:

تناولت العديد من الدراسات والبحوث موضوع الإفصاح عن المورد البشري من عدة جوانب، وتحاول هذه الدراسة استعراض بعضها تحقيقاً لأهدافها على النحو التالي:

. دراسة (حمادة، 2002) هدفت هذه الدراسة قياس المورد البشري وبيان أثره في القوائم المالية، وكيفية الإفصاح عن قيمة هذه الموارد، وذلك بتطبيق أساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن المحاسبة عن الموارد البشرية تضمن الاستغلال الأفضل لتلك الموارد في حال معاملتها كأصول، وأن استبعادها من قائمة المركز المالي يعتبر قصوراً في الوظيفة المحاسبية، كذلك ربطت الدراسة الدور المثالي لمحاسبة الموارد البشرية بضرورة وجود نظام محاسبي شامل يحتوي على معلومات كافية وموضوعية عن الموارد البشرية للمنشأة ضمن القوائم المالية.

. دراسة (سالم، 2008) فقد قامت بتحليل الأهمية التي يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية ومدى التأثير الذي تحدثه في اتخاذ القرارات المالية بكبرى الشركات العاملة في قطاع غزة، وذلك من أجل توجيه المزيد من الاهتمام لهذا المورد البشري، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصداقية والثقة للبيانات المحتوية في التقرير.

المنشآت بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وقدرتها على استغلال الفرص المختلفة في البيئة المحيطة وكسب المزايا التنافسية، لأن المنشآت الناجحة هي التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير العاملين الذين يمكنهم المساهمة بشكل فعال في تقدم المنشأة وتحقيق أهدافها المنشودة، وقد يكون الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالإنفاق عن الموارد البشرية أمراً غاية في الأهمية لمستخدمي التقارير المالية حيث أن هذه المعلومات قد تكون مفيدة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمصالحهم في المنشأة.

وتأكيداً على أهمية الإفصاح المحاسبي عن المعلومات المحاسبية فقد ورد في البيان الأساسي لنظرية المحاسبة الصادر عن جمعية المحاسبين الأمريكية American Accounting Association (AAA) "تعتبر المعلومات المحاسبية الوسائل الأساسية للإقلال من حالة عدم التأكد لدى المستخدمين الخارجيين إضافة إلى كونها وسائل أساسية للتقرير عن الممارسة" ولكي تحقق التقارير المالية الأغراض المرجوة منها وتكون ذات فائدة إعلامية قصوى فقد اشترطت المنظمات المهنية توفير الإفصاح والوضوح المناسب فيها باعتبارها وسيلة أساسية لتوصيل المعلومات المحاسبية إلى المستفيدين (لايقة، 2007).

ومن خلال الاطلاع على التقارير المالية لبعض الشركات الليبية، كالشركة الليبية للحديد والصلب، تبين أنها لا تقوم بالإفصاح على المعلومات المتعلقة بالإنفاق عن المورد البشري رغم أهمية هذه المعلومات لمتخذي القرارات وهذا ما أكدت عليه دراسة (الصقر، د.ت) حيث أشارت إلى أن المستثمرين لدى اتخاذهم للقرارات الاستثمارية أصبحوا إضافة إلى اهتمامهم بمعرفة ما تملكه الشركة من أصول مادية فهم يهتمون بمعرفة ما تملكه من موارد بشرية لديها الكفاءة والخبرة والقدرة على تحقيق النجاح، وبالتالي عدم قيام بعض الشركات الليبية بالإفصاح عن هذه المعلومات

أن التقرير عن معلومات المورد البشري يؤثر على قرارات مستخدمي التقارير المالية ويحد من عدم تماثل المعلومات، كما يحسن من قيمة الشركة ومركزها التنافسي كما أنه يؤثر إيجابياً على التدفقات النقدية المستقبلية للشركات وأدائها المالي.

3- أهداف الدراسة:

يتمثل هدف الدراسة الرئيسي في التعرف على أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية العاملة بمدينة مصراته من وجهة نظر الأكاديميين ومتخذي قرار منح الائتمان بالمصارف الليبية ومدى توافق آراءهم حول موضوع الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- 1- تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها أولى الدراسات في البيئة المحلية التي تهتم بالتعرف على أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.
- 2- إن التعرف على أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية من شأنه أن يزيد اهتمام الشركات بالإفصاح عنه تلبية لحاجة المستخدمين.

5- فرضيات الدراسة:

- اعتماداً على الاطار النظري للدراسة وتحقيقاً لأهدافها، صيغت الفرضيات التالية:
- 1- لا يؤثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان بالمصارف الليبية.
 - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المشاركين في الدراسة حول أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.
- 6- مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية :

يشهد العالم العديد من التغيرات والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المؤسسات

. دراسة (Beattie and smith، 2010) نقلا عن (الشهري، د.ت) تناولت التعرف على أثر الإفصاح عن الموارد البشرية في إضافة قيمة للمنشأة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان موجهة لمديري الموارد البشرية في (591) منشأة في المملكة المتحدة ومقارنة إجابات الاستمارة مع إجابات مديري التمويل في دراسة سابقة، وتشير نتائج الدراسة إلى أن الإفصاح عن تعليم ومهارات العاملين يعتبر من أكثر العوامل تأثيراً في خلق القيمة، كما تشير نتائج الدراسة إلى أن التقرير السنوي يعتبر الأسلوب الأكثر ملائمة للإفصاح عن المورد البشري.

. دراسة (الشلحي، 2012) فقد هدفت التعرف على مستوى الإفصاح عن العناصر المتعلقة بالموارد البشرية في الشركات الصناعية المساهمة في دولة الكويت، حيث تكون مجتمع الدراسة من (28) شركة وأظهرت نتائج الدراسة عدم قيام الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت بالإفصاح عن العناصر المتعلقة بالموارد البشرية.

. دراسة (مليجي، د.ت) لتستكشف المحددات المؤثرة على مستوى الإفصاح المحاسبي عن المورد البشري وتحليل أثر ذلك على الأداء المالي للشركات المصرية، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى لفحص التقارير السنوية لعدد (137) شركة خلال الفترة (2011-2013م) وتوصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن المورد البشري في الشركات المصرية خلال فترة الدراسة، كما توصلت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح المحاسبي عن المورد البشري والأداء المالي للشركات المصرية.

. دراسة (Subhash and James، 2014) نقلا عن (مليجي، د.ت) تهدف إلى التعرف على مدى أهمية المعلومات المتعلقة بالأنواع المختلفة للمورد البشري واعتمدت في ذلك على أسلوب تحليل المحتوى لعدد (64) شركة استرالية مسجلة، وقد توصلت الدراسة إلى

وبما أن كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها لا تعتمد على خبرة القارئ فقط بل على مستوى الإفصاح المطلوب أيضاً، وعليه يمكن تحديد مستويات الإفصاح إلى أربع مستويات وهي الإفصاح الكامل، الإفصاح الكافي، الإفصاح العادل، الإفصاح التفاضلي: (أبو قريوة، 2011).

8- طرق الإفصاح عن الموارد البشرية في الفكر

المحاسبي:

هناك أربع طرق وردت في الفكر المحاسبي والتطبيق العملي للإفصاح عن معلومات الموارد البشرية (أبو قريوة، 2011) كالتالي:

1- يمكن أن يتم عرضها ضمن تقرير مجلس الإدارة في خطابه للجمعية العمومية.

بناءً على هذه الطريقة يتم عرض المعلومات في شكل وصفي أو كمي، حيث أن المعلومات قد تكون وصفية مثل برامج التدريب والخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدمها الإدارة، أو قد تكون المعلومات كمية مثل معدل دوران العمالة وعدد العاملين الجدد.

تعد هذه الطريقة الأكثر شيوعاً للإفصاح عن الموارد البشرية وذلك لما تمتاز به من بساطة وسهولة وتجنب لمشاكل القياس والاستنفاد، ويعاب عليها أن القوائم المالية الختامية تظل مضللة، وذلك لأن الميزانية العمومية وقائمة الدخل لا يعبران عن الحقيقة والوضع المالي السليم، وتستخدم هذه الطريقة في حالة عدم وجود نظام متكامل للمحاسبة عن الموارد البشرية.

2- قد يتم عرضها ضمن قائمة الأصول المعنوية.

بناءً على هذه الطريقة وكما أوصى مكتب " آرثر أندرسون وشركاه - محاسبون ومراجعون " أحد أكبر مكاتب المحاسبة والمراجعة في العالم يتم إدراج الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن قائمة الاستثمارات المعنوية، حيث قدم هذا المكتب اقتراح بأن يتم إظهار الإنفاق على الاستثمارات المعنوية بما في ذلك الموارد

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في مختلف أنحاء العالم وفي إطار هذه التغيرات تزايد الاهتمام بالموارد البشرية بعد ما تبين الدور الرئيسي الذي تقوم به في تحقيق أهداف المنشأة، ولما كانت المحاسبة أحد العلوم الاجتماعية وجب عليها مواكبة مثل هذه التغيرات، الأمر الذي دفع إلى استحداث فرع جديد للمحاسبة سمي بالمحاسبة عن الموارد البشرية، والذي لقي اهتمام كبير من جانب الكتاب والباحثين والمنظمات المهنية الذين حاولوا تحديد مفهوم لهذا الفرع من فروع المحاسبة، حيث عرفها (فلامهولتز، 1992) بأنها: "وسيلة لقياس التكاليف التي تتحملها المنشآت التي تهدف إلى الربح وغيرها، نتيجة الحصول على الموارد البشرية وحيازتها أو حتى مجرد استئجارها أو تدريبها وتعيينها وتنميتها، كما تتضمن أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية فهي تشمل المحاسبة عن تلك الموارد من منظور إداري وتنظيمي ليخدم أهداف المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية لأن المحاسبة تمثل نظاماً للمعلومات المحاسبية" (الشهري، د.ت).

7- الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية:

يعد الإفصاح المحاسبي هو الأداة المستخدمة لتوصيل المعلومات اللازمة والمتعلقة بوضع المنشأة لمستخدمي القوائم المالية للاطلاع عليها كل حسب احتياجاته واهتماماته، بما يمكنهم من تحسين عملية اتخاذ القرارات (أبو قريوة، 2011).

ويوجد الكثير من التعريفات التي تناولت المفهوم العام للإفصاح عن المعلومات المحاسبية، وسنكتفي بذكر تعريف هندريكسن Hendrickson وذلك لشموليته حيث عرف الإفصاح بأنه "عرض للمعلومات المهمة للمستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المشروع على تحقيق أرباح في المستقبل ومقدرته على سداد التزاماته وإن كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها لا تتوقف على مدى خبرة القارئ ولكن على المستوى المطلوب للإفصاح" (سال، 2008).

ويعاب عليها أن قوائمها المالية تظل مضللة وذلك لأنها لم تعرض الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الأساسية المنشورة، بالإضافة إلى عدم قيام المراجع الخارجي بمراجعة معلومات الموارد البشرية المعروضة في القوائم الملحقه.

4- وقد يتم عرضها ضمن القوائم المالية الأساسية المنشورة.

وفقاً لهذه الطريقة يتم إدراج المعلومات المتعلقة بالاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية التقليدية المنشورة، حيث يتم رسملة هذه الاستثمارات وإظهارها ضمن أصول الميزانية على أن يتم إهلاكها على مدى عمرها الاقتصادي المتوقع لها، ويتم مراجعة هذه القوائم بواسطة المراجع الخارجي وفق مبادئ المحاسبة المتعارف عليها، ونتيجة لصعوبة القياس النقدي للموارد البشرية فإن هذه الطريقة تعد غير شائعة إلا أن بعض المنشآت مثل شركة (Flying line) للطيران قامت بإتباعها.

وتتميز هذه الطريقة بأنها:

- تجعل القوائم المالية معبرة بصدق عن نتيجة الأعمال والمركز المالي.
- تجعل معدل العائد على الاستثمار معبر عن الواقع.
- تجعل المستثمرين يعتمدون عند اتخاذ قراراتهم على القوائم المالية.
- التقييم السليم لأداء المشروع مما يؤدي إلى زيادة اهتمام الإدارة بمواردها البشرية.

9- الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على التقارير المالية:

أصبحت المحاسبة جزءاً مهماً من نظام المعلومات في المشاريع الاقتصادية، وذلك بعد تزايد الأهمية الإعلامية للتقارير المالية، ومن هذا المنظور أصبح من واجب المحاسبين الاهتمام بالبحث عن كافة الوسائل الكفيلة

البشرية كتبويب منفصل في قائمة الدخل، ونتيجة لتطبيق هذا الاقتراح فإن الشركات التي تتفق الكثير على بعض الاستثمارات المعنوية يجب أن تقوم بإعداد قائمة بهذه الاستثمارات، على أن يتم مقارنة النفقات المتعلقة بالعام الحالي مع مثيلتها في العام الماضي مع إمكانية إعداد مذكرات تفصيلية تلحق بقائمة الأصول المعنوية تصف طبيعة الإنفاق وظروف المنشأة.

وتتميز هذه الطريقة بأنها توفر للمستثمرين معلومات عن الاستثمارات في الموارد البشرية، وعند اعتبار الموارد البشرية أصول ثابتة فإن هذه الطريقة تجنب مشاكل الإهلاك.

ويعاب على هذه الطريقة أنه في حالة اعتبار الأصول البشرية أصول معنوية مثل شهرة المحل يتم إظهارها ضمن أصول المشروع وخاصة إذا تم شراؤها ودفع قيمه لها وهذا ما يؤكد ضرورة إظهار الموارد البشرية ضمن أصول المشروع، ويعاب عليها أيضاً أن القوائم المالية وفق هذه الطريقة تبقى مشوهة.

3- قد يتم عرضها ضمن قائمة مبدئية لا يتم مراجعتها بواسطة المراجع الخارجي.

وفقاً لهذه الطريقة تقوم المنشأة بإعداد قوائم مبدئية مرفقة ضمن ملحقات القوائم المالية التقليدية بالاعتماد على مبادئ المحاسبة عن الموارد البشرية، على أن ينص تقرير المراجع الخارجي على أنه لم يتم مراجعة القوائم المالية للموارد البشرية الملحقه بالقوائم التقليدية، وذلك لأنه لم يتم إعدادها وفقاً لمبادئ المحاسبة المالية، وقامت شركة (Abt Barry) بإعداد هذه القوائم ونشرها مع القوائم التقليدية.

تتميز هذه الطريقة بأنها تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات رشيدة فيما يخص استخدامها لمواردها البشرية، وذلك من خلال ما توفره من معلومات عن الاستثمار في هذه الموارد.

رأس المال المستثمر وتغير في صافي الربح المتحقق خلال السنة بمقدار قيمة الموارد البشرية وما تم رسمته من النفقات المتعلقة بها بعد عزلها عن النفقات الجارية وكذلك بالنسبة للسنوات التي تليها، وبذلك فإن عملية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية تتطلب إدراج قيمة الموارد البشرية التي تمت رسمتها ضمن فقرة الموجودات تحت بند يسمى الموجودات البشرية أو قيمة الموارد البشرية (الفضل وآخرون، 2002).

أما عن كيفية تحميل مصاريف إهلاكها السنوية في كشف الدخل فقد أورد (Davidson and weil, 1978.P292) طريقتين لذلك:

تذهب الأولى إلى إضافة مصاريف الإهلاك على مجموع النفقات الإدارية العامة في المنشأة، أما الثانية فترى فصلها عن بقية النفقات الجارية وتجميعها في حساب خاص يمثل قسط الإهلاك السنوي لهذه الموجودات، وتوجد عدة طرق لاحتساب الإهلاك الموجودات البشرية أكثرها شيوعاً في الاستخدام هي طريقة القسط الثابت (الفضل وآخرون، 2002).

11- اتخاذ قرارات:

يعتبر موضوع اتخاذ القرارات بصفة عامه من المواضيع التي لها أثر كبير في حياة الأفراد والمنشآت والدول، حيث أن عملية اتخاذ القرار هي عملية مفاضلة بين مجموعة من البدائل على أسس موضوعية وذلك لتحقيق أهداف معينة، وهذا يعني ضرورة توفر عدة بدائل أمام متخذ القرار وتحديد أفضلها سعياً منه لاتخاذ القرار الرشيد (مراد، 2007؛ حياي، جعفر، 2015).

ويعتبر القرار الرشيد هو ذلك القرار العلمي المدروس الذي تتوفر فيه صفات العقلانية والمعقولة في المضمون والمحتوى، وتذهب وجهة نظر المتخصصين في العلوم الإدارية إلى أن القرار الرشيد هو ذلك القرار الذي يقوم على مبدأ الرشد في التصرف (القصاص، 2014).

بزيادة كفاءة النظام المحاسبي، ويمكن تبويب وسائل الاتصال المحاسبية المتمثلة في التقارير بشكل عام في مجموعتين هما التقارير المالية الخارجية وهي ما تعرف بالقوائم المالية المنشورة، والتقارير المالية الداخلية وهي المتمثلة في قنوات الاتصال المستخدمة داخل التنظيم الإداري، وسيتم توضيح آثار الإفصاح عن الموارد البشرية في تلك التقارير المالية وفقاً للآتي:

- الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها في التقارير المالية الخارجية.

تتبع آثار الإفصاح على كل من قائمتي الدخل والمركز المالي، ذلك لأن رسمة الاستثمار في الموارد البشرية، يؤدي إلى قياس أكثر موضوعية لكل من نتيجة الأعمال والمركز المالي، هذا على عكس الحال عند تسهيل هذا الاستثمار، إذ أن ذلك يحمل الفترات المالية بعبء تكاليف الموارد البشرية حسب واقعة حدوثها بعيداً عن مفهوم الاستحقاق مما سيؤدي إلى خلل في عملية مقابلة الإيرادات بالنفقات، تتعكس آثاره على قيمة النفقات في قائمة الدخل وقيمة الأصول في قائمة المركز المالي (سالم، 2008: 86).

- الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها في التقارير المالية الداخلية

أظهرت الدراسات التي أجراها بعض الباحثين أن تضمين التقارير المالية الداخلية بمعلومات عن القيمة النقدية للأصول البشرية، يخلق لدى الأفراد آثار سلوكية كبيرة تؤثر على اتجاهاتهم وميولهم وحوافزهم، كما أن هذه الآثار تتعكس على القرارات الإدارية وجوانب تنفيذها (سالم، 2008: 87).

10- مشكلة الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية:

لا شك أن قبول التعامل مع الموارد البشرية على أنها بند من بنود الموجودات يستلزم إدراجها ضمن الموجودات في قائمة المركز المالي، وسيترتب على ذلك بالتأكيد زيادة

1. مفهوم اتخاذ القرارات:

كحد أدنى وأن يكون الشخص ملزماً باختيار أحدها.

2- أن يختار الشخص بإدراك بين البدائل المتاحة، فالقرارات يجب أن تكون مقصودة وليست عفوية.

4. الصعوبات التي تعترض عملية اتخاذ القرارات:

من أكثر الصعوبات التي تواجه عملية اتخاذ أي قرار هي عدم وجود قرار يرضي جميع الأطراف، لذلك يتم اتخاذ القرار الأكثر ملائمة بين البدائل المتاحة بما يتناسب مع الظروف الراهنة، ومن ثم تأتي الصعوبات الأخرى والتي تتمثل في أن المدير قد يجد صعوبة في تحديد المشكلة بدقة لذا قد يتخذ قرارات لحل مشاكل فرعية ويتعد عن حل المشكلة الأساسية، وكذلك عدم قدرته على تحديد الأهداف التي يمكن أن يرتبط تحقيقها باتخاذ قرار معين، كما أن المدير قد يكون واقعاً تحت تأثير بعض العوامل كالقيود الداخلية والخارجية عند اتخاذ لقراره مما ينعكس على أفكاره وتطلعاته، بالإضافة إلى أن عدم كفاية المعلومات وعدم ارتباطها بالظاهرة المدروسة لا تمكن الإدارة من استخدامها ووضع التقديرات اللازمة حولها لتقييم البدائل والمفاضلة بينها (مشرقي، 1997).

12- الائتمان المصرفي:

يلعب الائتمان المصرفي دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لحاجة الاقتصاد المتزايدة لرأس المال، لذلك فإن منح الائتمان اللازم للقطاعات الاقتصادية وتقديم القروض والتسهيلات الائتمانية يعد دعامة للدفع بالاقتصاد الوطني نحو التطور والاستقرار.

ويمكن تعريف الائتمان المصرفي "بأنه الثقة التي توليها المصارف للعميل (فرد أو شركة) حين تضع تحت تصرفه مبلغاً من النقود أو تكفله فيه لفترة محددة يتفق عليها الطرفين، ويقوم المقترض في نهايتها بالوفاء بالتزامه، وذلك لقاء عائد معين تحصل عليه المصارف من المقترض يتمثل في الفوائد والعمولات" (أحيق، 2013).

وقد تناول العديد من المؤلفين عملية اتخاذ القرارات بالشرح والتفصيل، فنجد أن الكلاله قد عرفها على أنها "تحليل وتقييم لكافة المتغيرات المشتركة والتي تخضع بمجملها للتدقيق والتحخيص بحيث يتم إدخالها وإخضاعها جميعها للقياس العلمي ومعادلات البحث العلمي والنظرية العلمية والأساليب الكمية الإحصائية للوصول إلى حل أو نتيجة، وأخيراً إلى استنتاجات وتوصيات لوضع هذا الحل أو الحلول في مجال التطبيق العملي وحيز التنفيذ" (مناصرية، 2004).

2. خطوات اتخاذ القرارات:

قد حددها سيمون في الخطوات التالية: (مراد، 2007)

- 1- وضع الهدف المثالي الذي يسعى متخذ القرار للوصول إليه.
- 2- مرحلة التفكير والتصميم، وذلك من خلال اكتشاف قضايا تستدعي اتخاذ قرار والتفكير فيه.
- 3- مرحلة البحث والاطلاع، وهو عمل جماعي لأبد فيه من تقسيم الجهود لجمع البيانات وتحليل الأحداث أي البحث عن البدائل والمقارنة بينها.
- 4- المفاضلة بين البدائل المتاحة، فالمدير يسعى للوصول إلى الحلول المرضية التي تتلاءم مع كل الإمكانيات والظروف الراهنة بدل البحث عن المثاليات.
- 5- اختيار قرار مناسب وواقعي، حيث يسعى متخذ القرار إلى القرارات التي يراها مناسبة لاعتقاده بأنها كافية بدلاً من ضياع الوقت والجهد.

3. الأركان الأساسية لعملية اتخاذ القرارات:

هناك ركنان أساسيان لعملية اتخاذ القرار وهما: (العزاوي، 2006)

- 1- أن يكون هناك أكثر من بديل متاح اتجاه موقف معين، واتخاذ القرار يحتاج إلى توفر بديلين

- إجراءات منح الائتمان المصرفي:

هناك عدة إجراءات يتخذها المصرف قبل الموافقة على طلب منح الائتمان وهي: (أحبق، 2013)

1- يجب أن يقوم المصرف بالبحث عن الفرص وجذب العمال، وذلك من خلال الدراسات المكتبية والميدانية والتقرب إلى العملاء للتعرف على احتياجاتهم التمويلية.

2- قيام المصرف بدراسة طلب الائتمان المقدم من قبل العميل، حيث يتولى قسم الائتمان هذه المهمة للتعرف على الغرض من الائتمان ومدته وجدول سداده، وقد يستدعي الأمر إجراء مقابلات شخصية مع العميل للتطرق إلى الجوانب التي لم يغطيها الطلب.

3- التعرف على القدرة الائتمانية للعميل من خلال سمعته وقدرته على السداد في الأجل المحددة والتي يمكن التعرف عليها من خلال تعاملات العميل السابق مع مصارف أخرى.

4- الاستفسار عن السمعة الليبية لمقدم طلب الائتمان إما من الأقسام الداخلية للمصرف أو من خلال عقد اجتماع مع العميل.

5- قيام المصرف بالتفاوض مع العميل على شروط العقد والتي تتضمن تحديد مبلغ الائتمان وكيفية صرفه وطريقة سداده وأيضا أي ضمانات يطلبها المصرف لمنح الائتمان والمستندات المؤيدة لملكية هذه الضمانات، وذلك بعد ما يتم تجميع ودراسة المعلومات اللازمة عن العميل وطبيعة الائتمان الذي يطلبه.

6- وبعد الانتهاء من عملية التفاوض تبدأ عملية اتخاذ القرار إما بقبول طلب الائتمان أو الرفض ومن ثم يتم إعداد مذكرة الموافقة على منح الائتمان.

7- بعد توقيع عقد الائتمان بين المصرف والعميل يتم صرف قيمة الائتمان إلى العميل ويصبح من حقه التصرف في كل المبلغ أو جزء منه.

8- وأخيراً تأتي مرحلة متابعة الائتمان، وذلك للتأكد من تطورات حالة العميل الائتمانية خاصة من جانب سمعته وقدرته على السداد.

- العوامل المؤثرة في منح الائتمان المصرفي:

هناك عدة عوامل مترابطة تؤثر في قرارات المصارف عند منح الائتمان وهي: (خضر، 2013)

1- العوامل الخاصة بالعميل:

إن قدرة العميل على إدارة نشاطاته وتسديد التزاماته، والضمانات التي يقدمها وكذلك الظروف التي تحيط بالنشاط الخاص به، عوامل تقوم جميعها بتحديد مدى صلاحية منح الائتمان للعميل، وتحديد نوع المخاطر الائتمانية التي يمكن أن يتعرض لها المصرف نتيجة لاتخاذها لقرار منح ائتمان معين، لذلك فإن الحصول على معلومات كاملة عن العميل يخلق لدى إدارة المصرف القدرة على اتخاذ قرار سليم.

2- العوامل الخاصة بالمصرف:

درجة السيولة التي يتمتع بها المصرف وقدرته على توظيفها، وكذلك الهدف العام الذي يسعى المصرف لتحقيقه ونوع الاستراتيجية التي يتبعها المصرف عند اتخاذه لقرار منح الائتمان من عدمه، وأيضاً القدرات التي يمتلكها المصرف وخاصة الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة للقيام بوظيفة الائتمان المصرفي، بالإضافة إلى التكنولوجيا التي يطبقها المصرف.

3- العوامل الخاصة بالتسهيل الائتماني:

المدة الزمنية التي يرغب العميل بالحصول على التسهيل الائتماني خلالها، وموعد السداد والمصدر الذي سيستعمله العميل للسداد، والطريقة التي سيبثها في السداد أي هل سيتم سداد التسهيل دفعة واحدة أم على

وكذلك اختبار Wilcoxon Signed Ranks Test وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: صدق الأداة وثباتها:

يعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس وهو يدل على مدى قدرة استمارة الاستبيان على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، أما ثبات الأداة فيعني إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة تكرار الدراسة في ظروف مشابهة وباستخدام الأداة نفسها، وفي هذه الدراسة تم استخدام مقياس ثبات الأداة (Alpha coronpach) من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحديد درجة ثبات الأداة ومن خلال النتائج الإحصائية وجد أن قيمة ألفا لجميع المتغيرات تساوي (80.9%)، كما تم تطبيق معامل الثبات (Alpha) لقياس صدق الأداة باستخدام طريقة الصدق الذاتي، حيث بلغ معامل الصدق (89.9%) وهو مؤشر جيد لصدق المقياس المستخدم في الدراسة.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

يختص هذا الجزء بالتحليل الوصفي والاستنتاجي لإجابات المشاركين حول 13 فقرة تمت صياغتها لاختبار فرضيات الدراسة.

من خلال الجدول رقم (1) يتضح أن:

إجابات المشاركين في الدراسة المتعلقة بجميع الفقرات أشارت بالموافقة عدا الفقرة رقم (13) (إن رسمة المصروفات المنفقة على الموارد البشرية وإظهارها كأصل في الميزانية يؤدي إلى انخفاض مؤشر نسبة الديون إلى إجمالي الأصول ونتيجة لذلك تزداد ثقة المقرضين في المنشأة) كان متوسط إجابات المشاركين حولها في المحايد.

- قيمة (P-Value) الخاصة باختبار Kolmogorov-Smirnov لجميع الفقرات أقل من (0.05) مما يعني أن البيانات التي تم تجميعها لا تتبع

أقسام دورية، وأيضاً نوع التسهيل المطلوب ومدى توافقه مع السياسة العامة للإقراض في المصرف، بالإضافة إلى مبلغ القرض أو التسهيل والغرض منه.

13- مجتمع وعينة الدراسة:

تعتبر مرحلة تحديد مجتمع وعينة الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية والإنسانية، وهي تتطلب من الباحث دقة بالغة حيث تتوقف عليها كفاءة نتائج الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من فئتين هما: الأكاديميين في كل من قسم المحاسبة بالكلية وأكاديمية الدراسات العليا مصراته. والفئة الثانية: متخذي قرار منح الائتمان في المصارف الليبية العاملة بمدينة مصراته.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من مجتمع الدراسة حسب الإمكانيات المتوفرة (من وقت وجهد) لإجراء هذه الدراسة، حيث اشتملت العينة على عدد (39) استمارة وتم استلام (37) استمارة أي بنسبة (95%) من إجمالي الاستمارات الموزعة وقد صممت الأسئلة الموضوعية في الاستمارة بحيث تتناسب مع مقياس ليكرت الخماسي Scale Likert، والهدف من هذا المقياس هو قياس وتحديد اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة حول موضوع الدراسة.

14- التحليلات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام عدة تحليلات إحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي Statistical Package For Social Sciences (SPSS) حيث تم استخدام معادلة (Alpha Coronpach) لاختبار صدق الأداة وثباتها، وأيضاً الإحصاء الوصفي (العدد والنسب) لاستخراج النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبيانات، وذلك للتعرف على خصائص عينة الدراسة ولمعرفة الاتجاه العام لإجابات المشاركين، كما تم استخدام الإحصاء الاستدلالي كاختبار Kolmogorov-Smirnov Test وذلك للتعرف على طبيعة توزيع البيانات ومن تم تحديد نوع الاختبارات المناسبة لها

التوزيع الطبيعي، وبالتالي فإن الاختبار المناسب لاختبار الفرضيات التي تعتمد على مثل هذا النوع من البيانات هو اختبار Wilcoxon Signed Ranks Test.

جدول رقم (1) يوضح التحليل الوصفي والاستنتاجي فيما يتعلق بأثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.

الإحصاء الاستنتاجي			الإحصاء الوصفي				الفقرات
manne -Whitney		Wilcoxon	(K.S)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	P_ value	
P- Value	الرتب الموجبة	الرتب السالبة	p-value				
0.198	37.50	490.50	0.000	0.829	3.91	1- إن الاعتماد على قوائم مالية معدة بشكل تقليدي عند اتخاذ قرار منح الائتمان قد يؤدي إلى قرارات غير سليمة نتيجة لإهمالها الاستثمار في الموارد البشرية	
0.244	128.00	502.00	0.001	0.953	3.62	2- إن معدل العائد على الاستثمار المستخرج من بيانات المحاسبة التقليدية قد يكون غير دقيق نتيجة لإهماله الاستثمار في الموارد البشرية مما يؤثر على قرار منح الائتمان.	
0.091	44.00	281.00	0.001	0.834	3.56	3- إن رسملة الإنفاق على الموارد البشرية يؤثر على معدل العائد على حقوق الملكية وبالتالي اختلاف قرار منح الائتمان	
0.424	50.00	250.00	0.002	0.901	3.51	4- ارتفاع صافي الدخل نتيجة رسملة مصاريف الدورات التدريبية للموارد البشرية يؤثر على قرار منح الائتمان	
0.297	94.50	340.50	0.003	0.901	3.48	5- إن استحداث أصول جديدة متمثلة في الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنشأة مما يوجي بزيادة ثقلها في السوق.	
0.619	20.00	256.00	0.000	0.758	3.62	6- رسملة الإنفاق على الموارد البشرية يؤثر على صافي التدفقات النقدية من أنشطة التشغيل وبالتالي قرار منح الائتمان	
0.577	60.50	264.50	0.002	0.802	3.45	7- إن رسملة المصروفات المنفقة على الموارد البشرية لها أثر بالغ للمفاضلة بين الشركات عند اتخاذ قرار منح الائتمان	
0.407	48.00	387.00	0.000	0.870	3.72	8- إن إظهار الموارد البشرية كأصل في الميزانية واستبعادها من قائمة الدخل يؤدي إلى ارتفاع صافي الدخل مما يزيد من ربحيتها وبالتالي قوة مركزها المالي	

0.798	48.00	358.00	0.000	0.000	0.851	3.67	9- تختلف القرارات الائتمانية باختلاف القوائم التي تظهر الموارد البشرية كأصل والقوائم التقليدية
0.297	81.00	270.00	0.010	0.000	0.960	3.45	10- يمكن الاعتماد على معلومات المحاسبة التقليدية لترشيد قرارات منح الائتمان دون الحاجة إلى معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية
0.065	20.00	541.00	0.000	0.000	0.833	4.16	11- على المنشأة أن تعد مجموعة من الإيضاحات عن حجم الإنفاق على الموارد البشرية ضمن الملاحظات وتقدمها لمستخدمي القوائم المالية
0.065	26.00	535.00	0.000	0.000	0.745	4.00	12- إن الإفصاح عن الموارد البشرية يقدم معلومات لمستخدمي القوائم المالية عن مدى اهتمام الإدارة بتتمية مواردها البشرية باعتبارها عاملا مهما في تحقيق الربح وهذا ما يؤثر بدوره على قرارات منح الائتمان
0.074	76.00	177.00	0.082	0.002	0.967	3.29	13- إن رسملة المصروفات المنفقة على الموارد البشرية وإظهارها كأصل في الميزانية يؤدي إلى انخفاض مؤشر نسبة الديون إلى إجمالي الأصول ونتيجة لذلك تزداد ثقة المقرضين في المنشأة

- قيمة (P-Value) الخاصة باختبار Mann Whitney لجميع الفقرات أكبر من (0.05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأكاديميين وآراء متخذي قرار منح الائتمان في المصارف الليبية العاملة بمدينة مصراته بشأن أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.

قيمة (P-Value) الخاصة باختبار Wilcoxon Signed Ranks لجميع الفقرات أصغر من (0.05) ما عدا الفقرة رقم (13) (إن رسملة المصروفات المنفقة على الموارد البشرية وإظهارها كأصل في الميزانية يؤدي إلى انخفاض مؤشر نسبة الديون إلى إجمالي الأصول ونتيجة لذلك تزداد ثقة المقرضين في المنشأة) فإنها أكبر من (0.05) مما يعني أن إجابات المشاركين ليست حول الوسيط الافتراضي (3) وبالنظر إلى مجموع الرتب السالبة نجد أنها أكبر من مجموع الرتب الموجبة مما يعني موافقة المشاركين في الدراسة على الفرضية القائلة (يؤثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية) .

15- نتائج وتوصيات الدراسة:

أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.

توصلت الدراسة من خلال نتائج الاختبارات الإحصائية التي تم إجراؤها إلى:

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بمزيد من الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها من قبل الشركات التي ترغب في الحصول على تمويل لأنشطتها من خلال الاقتراض من المصارف بصورة خاصة والشركات ككل بصورة عامة.

- 1- أن الإفصاح عن الموارد البشرية يؤثر على قرارات منح الائتمان في المصارف الليبية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأكاديميين و آراء متخذي قرار منح الائتمان في المصارف الليبية العاملة بمدينة مصراته بشأن

قائمة المراجع

- 1- منح الائتمان، بحث بكالوريوس غير منشور، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراته.
- 5- سالم، فضل كمال(2008).مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 6- الشلاحي، بندر مرزوق(2012) تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- 7- الشهري، عائشة محمد(د،ت) المحاسبة عن الموارد البشرية دراسة ميدانية في المملكة

- 1- أبوقربوعة، محمد إبراهيم(2011) مدى الإدراك بأهمية الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في التقارير المالية في المصارف التجارية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.
- 2- أحبق، سمية(2013) آليات منح الائتمان في البنوك الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والليبية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 3- حمادة، رشا(2002) القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية. دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد (18)، العدد (1).
- 4- خضر، فاطمة محمد (2013) الإفصاح المحاسبي عن التدفق النقدي وأثره على قرارات

- 14- للمصارف ودورها في ترشيد قرارات الاستثمار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا.
- 15- مراد، خلاصي(2007) اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر.
- 16- مشرقي، حسين علي(1997) نظرية القرارات الإدارية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط(1)، عمان، الأردن.
- 17- مليجي، مجدي عبد الحكيم(د.ت) محددات الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر.
- 18- مناصرية، إسماعيل(2004) دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فاعلية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الليبية وعلوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- 8- الصقر، ثامر عادل(2013) محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة دراسات البصرة، العدد (16).
- 9- العزاوي، خليل محمد (2006) إدارة اتخاذ القرار الإداري، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط (1)، عمان، الأردن.
- 10- الفضل، مؤيد؛ نور، عبدالناصر؛ الدوغجي، علي (2002) المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط (1)، عمان، الأردن.
- 11- فلامهولز، إريك(1992) المحاسبة عن الموارد البشرية.(ترجمة: محمد عصام الدين زايد).الرياض: دار المريخ للنشر.(1985).
- 12- القصاص، خالد أحمد (2014) استخدام منهج سيجما ستة (six sigma) في ترشيد اتخاذ القرارات الاستثمارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
- 13- لايقة، رولا كاسر(2007) القياس والإفصاح المحاسبي في القوائم المالية

Abstract:

This study aimed to determine the impact of human resources disclosure on credit granting decisions in Libyan banks. It was based on modern scientific method. Extrapolation and induction were adopted to test the hypotheses of the study in the local environment. The data were collected from academics at the Faculty of Economics and the higher studies Academy. Also, Authorities and decision makers from some Libyan banks have been included in the survey. The conducted survey included (37) questionnaires by which data were collected and then examined using methods such as Alpha Coronpach, descriptive statistics, Kolmogorov-Smirnov and Wilcoxon Signed Ranks.

The study found that the disclosure of human resources facilitates the credit grant inLibyan banks.

Furthermore, both the academics and the credit decision makers agreed on the significant of this factor on credit granting decisions in banks operating in the city of Misurata. the Libyan banks operating in the city of Misurata.