

أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين  
وأثره في قرارات الاستثمار

الباحث: د. كمال حسن جمعة الربيعي  
Kamal Hasan Juma Alrubai  
المرتبة العلمية: أ. مشارك  
العنوان الوظيفي: عضو هيئة تدريس - جامعة الإسراء الخاصة

## المقدمة

يكتسب موضوع تدريب وتطوير العاملين أهمية بالغة في الظروف الاقتصادية الحالية التي تسودها مفاهيم وتوجهات جديدة كعولمة الاقتصاد ورأس المال المعرفي والفكري، وحيث صارت المعارف والمهارات والقابليات التي يمتلكها العاملون محركاً أساسياً باتجاه النجاح، وعنصراً مهماً في زيادة فاعلية منشأة الأعمال، وإدامة وجودها واستمرارها.

إن العاملين المدربين بشكل جيد على عمليات المنشأة وطبيعة المواد التي تستخدمها وإنتاجها وخصائصه وكيفية توزيعه وعلى كيفية التعامل مع زبائنها والمتعاملين معها، والأساليب التكنولوجية المطبقة والذين يتميزون بالقدرة الابتكارية في حل المشاكل، إنما يعتبرون عاملاً حاسماً في تعزيز القدرة التنافسية للمنشأة وفي نجاحها وتطورها. وعلى ذلك فقد تزايد اهتمام منشآت الأعمال بتدريب وتطوير العاملين لديها، وصارت تنفق الأموال الطائلة من أجل توفير الفرص التدريبية لهؤلاء العاملين، وبما يتواءم مع الاحتياجات المتزايدة التي تملئها التطورات المتسارعة في كل المجالات، الأمر الذي يعني أن اتجاه المنشأة لمواكبة هذه التطورات إنما هو ضرورة حيوية لبقائها واستمرارها.

وفي ضوء ذلك أصبح اهتمام المنشأة بالمعارف والمهارات والقابليات التي يملكها العاملون لديها معياراً مهماً في تقييم العوامل المؤثرة في إمكانات النجاح المستقبلية، وأصبح الإفصاح عن جهود المنشأة ونفقاتها في مجال تدريب وتطوير العاملين في تقاريرها السنوية والمالية وسيلة للتعبير عن هذا الاهتمام والكشف عنه ومقياساً لما يتميز به العاملون لديها من معارف ومهارات وقدرات تمكن من تعزيز وإدامة فرص النجاح المستقبلية. إن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بجهود منشأة الأعمال في تدريب وتطوير العاملين لديها، بات يشكل ضرورة ملحة في الظروف الاقتصادية الحالية، وذلك لتمكين مختلف الأطراف المهتمة من الإطلاع على هذه الجهود، وبصورة خاصة المستثمرين الذين يتطلب مراعاتهم لهذه المعلومات من أجل اتخاذ القرارات الاستثمارية الرشيدة.

يحاول هذا البحث الكشف عن مدى اهتمام منشأة الأعمال بتدريب وتطوير العاملين والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بجهودها في هذا المجال في قوائمها المالية وتقاريرها السنوية ومدى عناية المستثمر وحاجته إلى مثل هذه المعلومات عند اتخاذ قرار الاستثمار.

## مشكلة البحث

إن التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، تفرض أن يكون لدى منشأة الأعمال، كادراً بشرياً قادراً على مواجهة التحديات التي تمليها هذه التحولات ومواجهة ظروف المنافسة الحادة في الأسواق المحلية والعالمية.

إن هذا يفرض على المنشأة أن تعمل على مواكبة هذه التطورات وبشكل خاص تحديث معارف ومهارات العاملين لديها وعنايتها بإدارة هذا الموضوع والإنفاق عليه ووضع سياسة تدريب وتطوير جيدة ومناسبة ومتوافقة مع احتياجات المنشأة.

وبالنظر إلى أهمية هذا الموضوع وأثره في كفاءة أداء منشأة الأعمال ومستقبلها فمن الضروري الإفصاح عن جهود المنشأة في هذا المجال وحجم استثماراتها السنوية فيه، وذلك لكي تطلع الأطراف المختلفة المهتمة والمرتبطة بمصالحها بنجاح المنشأة واستمرارها.

وبما أن هذا البحث، يركز على حاجة المستثمر إلى هذه المعلومات، فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث بما يلي: إن عدم الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بجهود منشأة الأعمال في تدريب وتطوير العاملين لديها يعتبر نقصاً مهماً في المعلومات التي يحتاج إليها المستثمر عند اتخاذ قرار الاستثمار كما يؤثر سلباً في القرار الذي يتخذه.

## أهمية البحث

إن تدريب وتطوير العاملين ينطوي على تحديث معارف ومهارات الأفراد العاملين في منشأة الأعمال، أسوة بتحديث التكنولوجيا المستخدمة، والمسائلتان مترابطتان من أجل تمكين المنشأة من مواجهة التحديات التي تفرضها ظروف المنافسة في السوق المحلية والعالمية.

لذا فإن أهمية هذا البحث مستمدة من أهمية وجود قوة عمل فعالة قادرة على مواجهة احتياجات التغيير في عالم اليوم التنافسي. الأمر الذي ينعكس على مختلف الأنظمة التي تتعامل مع الأفراد ومشاكلهم والقدرات التنظيمية، من خلال عملها معاً كمنهج متكامل في توفير فرص النمو والتعلم المستقبلي.

## هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن مدى ادراك المستثمرين لاهمية نشاط تدريب وتطوير العاملين الذي تنظمه وتنفذه المنشأة والنفقات التي تتكبدها في سبيل تنظيم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير عاملها . كما يهدف البحث إلى بيان مدى مراعاة المستثمرين للمعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين عند اتخاذهم قرار الاستثمار، ومدى شعورهم بالحاجة إلى هذه المعلومات.

## منهجية البحث

### ١. طريقة البحث

تعتمد طريقة البحث المنهج الوصفي في بيان التطبيقات الجارية في الشركات فيما يتعلق بالإفصاحات المرتبطة بتدريب وتطوير العاملين . كما تعتمد الدراسة المسحية في استطلاع آراء ومواقف المستثمرين بصدد هذا الموضوع.

### ٢. مصاد البيانات:

- أ- مصادر رئيسية اعتمدت جمع البيانات والمعلومات التي تدلل على رأي وموقف المستثمرين في موضوع تدريب وتطوير العاملين في الشركات وذلك في مجتمع البحث المتمثل بجماعة المستثمرين المتعاملين بشراء وبيع الأوراق المالية حيث اختيرت عينة عشوائية مكونة من ١٨١ مستثمر، كذلك شملت المصادر الرئيسية جمع البيانات والمعلومات عن الإفصاحات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين من القوائم المالية وتقارير مجلس الإدارة لعينة من الشركات الأردنية استطاع الباحث ان يحصل على بياناتها للسنوات ٢٠٠٠-٢٠٠٤
- ب- مصادر ثانوية اعتمدت الكتب والمراجع العلمية والبحوث والدراسات المنشورة بصدد الموضوع والتي تدلل على أهمية تدريب وتطوير العاملين وضرورة توفير البيانات بشأن الجهود التي تبذلها الشركات في هذا المجال وأثر ذلك في قرارات الاستثمار وفي سوق العمل.

### ٣. وسيلة جمع البيانات:

- أ- تم اعتماد استبانة معدة وفقاً لمنهج ليكرت بخمسة حقول على أساس فرضيات البحث ومكون من ٢٤ سؤالاً بواقع ستة أسئلة لكل فرضية وتم تحليل بيانات الاستبانة باستخدام عدد من المقاييس الاحصائية
- ب- التقارير والقوائم المالية وتقارير مجلس الإدارة لبعض الشركات الأردنية للسنوات ٢٠٠٠-٢٠٠٤

### فرضيات البحث

- في ضوء ما مر سابقاً يمكن صياغة فرضيات هذا البحث على النحو التالي:
١. إن تدريب وتطوير العاملين، ضروري لنجاح وتطور منشأة الأعمال.
  ٢. إن الإفصاح الكافي وبشكل متناسق عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين، ضروري لاتخاذ قرار الاستثمار.
  ٣. يلجأ المستثمرون إلى المعلومات من المصادر الأخرى ، بشأن جهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين في حال عدم توفرها في التقارير المالية والسوية للمنشأة.
  ٤. إن الإفصاح الملزم عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين ضروري لتحقيق الإفصاح الكافي بشكل متناسق عن هذه الجهود.

### الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة في موضوع هذا البحث قليلة جداً، ومعظم الدراسات الموجودة تناقش الجوانب الإدارية لتدريب وتطوير العاملين ومدى أهميته واقتراح سبل واجراءات تفعيله ومن هذه الدراسات ما يلي:

١. دراسة Wayne F. Cascio (2006) ، المعنونة: " التأثير الاقتصادي لسلوك العاملين على أداء المنظمة"

تبين هذه الدراسة بأن لسلوك العاملين تأثيرات مهمة على مصاريف التشغيل، وأن هذه التأثيرات غير معروفة على نطاق واسع من قبل أرباب الأعمال – وتناولت الدراسة بهذا الصدد التأثيرات المالية لمعدل دوران العاملين واتجاهاتهم وأنماط العادات غير الصحية . وتستنتج الدراسة بأن لسلوك الأفراد والعاملين عواقب مالية مهمة بالنسبة لاداء و انتاجية المنظمة ومن شأن برامج التدريب والتطوير الموجهة نحو التحديات الاستراتيجية وتحفيز الاتجاهات الايجابية، أن تؤدي إلى زيادة الانتاجية وتخفيض التكاليف.

٢. دراسة Kirby Wright (2005)، المعنونة: "إدارة المعرفة الشخصية - تعزيز الاداء المعرفي للأفراد العاملين"

تركز هذه الدراسة، على كيفية ممارسة العاملين وتطبيقهم للعمليات المعرفية، وأن الاهتمام بالأفراد هو نتاج التطبيقات الإدارية التي تعتبر المعرفة كمورد تنظيمية . وتستنتج الدراسة، بأن العاملين ذوي المهارات والخبرة يسعون بصورة مستمرة إلى تعزيز معارفهم العملية، وأن الدور الذي يقوم به هؤلاء العاملون في حل المشاكل، يلقي الضوء على الاختلافات التي تميز المشاكل المتفرقة وغير الروتينية، وكيفية حلها بالشكل الذي يؤثر باتجاه تحسين أداء المنشأة وكفاءة عملياتها.

٣. دراسة الاعرجي، عاصم (2005)، المعنونة: " انعكاسات تكنولوجيا المعلومات المعاصرة، على تصميم البرامج التدريبية في المصارف"

تناقش هذه الدراسة، مسألة توفير مستلزمات التدريب وتوفير التخصيصات المالية اللازمة لها، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ البرامج التدريبية، وتوصي الدراسة، بتنظيم أعداد كافية من الدورات التدريبية، والتأكيد على رفع السوية التخصصية لبرامج التدريب، وتوفير اعداد ونوعيات إضافية من أجهزة تكنولوجيا المعلومات، وتخصيص ساعات تدريبية كافية لكل برنامج تدريبي.

٤. دراسة عبد الله، والمختار (2005)، المعنونة: "دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية" تبين هذه الدراسة، بأن العنصر البشري، هو المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته، وعلى ذلك يتعين المزيد من الرعاية والاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها والرفع من ادائها باستمرار، وتتوصل الدراسة إلى أن التدريب نظرة نظامية، لتحديد الاحتياجات بالنوعية والكمية، وحصر الامكانيات، وتصميم البرامج وتنفيذها ثم تقييمها من أجل تكييف إمكانيات الفرد لتلائم مع المتطلبات الوظيفية حالياً ومستقبلاً.

٥. دراسة Bo Hansson (2005)، المعنونة: " هل حان الوقت للافصاح عن المعلومات المتعلقة بالاستثمارات في رأس المال البشري"

تبين هذه الدراسة، بأن استثمارات الشركات في التدريب، صارت تشكل جزءاً مهماً من الاستثمارات الاجمالية لهذه الشركات، وأن الابحاث الحديثة تدل على أن هذه الاستثمارات تولد أرباحاً مهمة لهذه الشركات، وقد بات من الضروري الافصاح عن هذه الاستثمارات للمستثمرين لكي تساعدهم في إتخاذ القرار الاستثماري الصحيح. وتستنتج هذه الدراسة، بأن التقارير غير المنتظمة وغير المنظمة بتعليمات عن الاستثمارات في التدريب تجعل من المستحيل على المستثمرين التعرف على هذه الاستثمارات، وأن عدم وجود معلومات عن التدريب قد يؤدي إلى إرباك توزيع رأس المال في سوق العمل، وضرورة وجود تعليمات محاسبية، تنظم الافصاح عن هذه الاستثمارات.

٦. دراسة Al-Khayyat & Tagi (2001)، المعنونة: " مرحلتان لتقييم رد الفعل إتجاه التدريب والتطوير"

تتناول هذه الدراسة، قياس رد فعل المتدرب إتجاه برنامج التدريب، وهي تؤشر من خلال ذلك . أحد المزايا الهامة لتدريب وتطوير العاملين، وعرض وإختبار طريقة تقييم تحدد مستوى الرضا لدى العاملين، ومدى تعلمهم للمهارات والمعارف والاتجاهات التي يراد تحقيقها . وقد سعى البحث إلى تطوير نموذج يفسر المتغيرات المؤثرة في ردود أفعال المتدربين، وإختبار العلاقة بين هذه المتغيرات، بغرض تقييم أنشطة التدريب والتطوير . وقد أظهرت نتائج الدراسة، أهمية التقييم اليومي لبرنامج التدريب لتحقيق رضا عالي لدى المتدرب، وأن هذا التقييم هو وسيلة مراقبة أحداث البرنامج وتحسين محتواه.

٧. دراسة Stringer Robert (2000)، المعنونة: "كيفية إدارة الابتكارات الاستثنائية"

تبين هذه الدراسة، ضرورة استخدام اكثر الافراد قدرة على الابداع والابتكار، كما تبين بأن المتعارف عليه حالياً، أن قدرات الأفراد تشكل العمود الفقري لمزايا المنافسة المتجددة وتوصي بليجاد أسواق الافكار في المنظمة، وتبني طرق غير تقليدية لعمليات الإدارة الابتكارية وأن تعمل المنشأة على الموازنة بين اهدافها وإمكاناتها الداخلية، والتحديات والفرص الخارجية.

## مفهوم تدريب وتطوير العاملين

تستخدم عبارة " تدريب وتطوير العاملين" في الغالب ، للإشارة إلى الجهود التي تقوم بها منشأة معينة، لرعاية وتشجيع التعلم بين أعضائها (Bohlander,2004)، وهناك - في الواقع- حاجة ملحة لهذا النشاط، من أجل اكساب العاملين المعارف والمهارات والقابليات الجديدة . ويحتاج العاملون إلى التدريب، سواء كانوا

عاملين موجودين (قدامى في المنشأة)، يدرّبون لأغراض الترقية أو التكاليف الجديدة، أو عاملين جددًا، يدرّبون لشغل وظائف محددة. ويتراوح التدريب بين تعليمات محددة بدرجة عالية، كخطوات أداء عملية معينة، وبين معلومات عامة جداً تتعلق بالاقتصاد والمجتمع (Bahatia, 2003). ويعرف التدريب، أيضاً، باعتباره العملية النظامية لتغيير سلوك العاملين نحو الاتجاه الذي سيحقق أهداف المنظمة (Ivancevich, 2004)، ويرتبط التدريب بالمهارات والقدرات التي يتطلبها العمل حالياً، كما يرتبط بصورة مستمرة بالعاملين الذين يساعدهم في اكتساب المهارات والقدرات التي يحتاجون إليها كي يكونوا ناجحين في أعمالهم.

إن المنظمات والافراد يجب أن يتطوروا، وأن يتقدموا، في آن واحد، من أجل بقائهما وتحقيق غاياتهما المشتركة، لهذا يجب على الإدارة أن تدرب عاملها من أجل تطوير المنظمة، كما يجب على كل منظمة، صغيرة أو كبيرة، أن تدرب عاملها مهما كانت مؤهلاتهم ومهاراتهم ومعارفهم أو ملاءمتهم للعمل (Bahatia, 2003). إن التدريب ينبغي أن يكون عملية مستمرة ودائمة في جميع الاوقات ولجميع العاملين. وبصورة عامة، يهدف التدريب إلى تقليص الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المرغوب أو المستهدف، وطالما أن التدريب عملية مستمرة، وتستهلك وقتاً ونفقات، فإنه يتطلب أن توضع له سياسة محددة، وأن ينفذ وفق برامج تعد بعناية وتفكير كبيرين، ويجب أن يركز التدريب على تطوير مهارات العاملين. وأن يؤثر في السلوك الفعلي للمتدربين أثناء العمل، وينبغي أن ينقل التعلم الحاصل بنتيجة التدريب إلى ميدان العمل، وإن لم يتم ذلك، فإن عملية التدريب تصبح سبباً في ضياع موارد المنشأة. وتنتقد الكثير من برامج التدريب لعدم تأثيرها في السلوك الفعلي للعاملين أثناء العمل (Fisher, 2003).

يتميز كثير من المختصين (Bohlander, 2004) بين التدريب، Training، الذي يتجه نحو التركيز على مسائل الأداء قصيرة الأجل، وبين التطوير Development، الذي يميل أكثر باتجاه تعميق وتوسيع مهارات الأفراد لمواجهة مسؤوليات مستقبلية، ويبدو، أن المصطلحين جمعاً في عبارة واحدة، للإشارة إلى تركيبة الفعاليات المنظمة لزيادة مهارات العاملين.

إن تدريب وتطوير العاملين، قد يكون من خلال برامج تدريبية تنظمها المنشأة، أو تشرك عاملها في برامج تدريبية تنظمها منشآت أخرى، أو جهات أخرى متخصصة، وفق خطة معدة مسبقاً، كما قد يكون التدريب من خلال العمل On – the – job Training، لاكتساب العاملين المهارة وتحقيق مستوي الكفاءة المستهدفة، في أداء الأعمال المسندة إليهم.

إن خطة التدريب الجيدة، تبنى على أساس الاحتياجات التدريبية، التي تعتبر مهمة وحاسمة، بالنسبة لكل عناصر العملية التدريبية (سرحان و خليل، 2007)، التي تتضمن، تحديد الاهداف التدريبية، وتصميم محتوى برامج التدريب وأنشطتها، وذلك من خلال التركيز على أهداف واستراتيجيات المنظمة. إن تدريب وتطوير العاملين، يتطلب توفير الظروف المناسبة، المتمثلة بالدرجة الأولى باقتناع الإدارة، بأهمية التدريب وضرورته (Fisher, 2003; Bahatia, 2003) وتوفير المستلزمات والتخصيصات المالية الكافية، والمختصين في التدريب (الاعرجي، 2005) وبصورة أشمل، يتطلب إنشاء بنية تحتية خاصة بالتدريب (Bahatia, 2003).

## أهمية تدريب وتطوير العاملين

أصبح التدريب مهماً جداً لنجاح المنظمات الحديثة (Peter H., 2000)، وتزداد هذه الأهمية يوماً بعد يوم، بسبب الظروف المستجدة التي تواجه منشآت الأعمال. فالمنشآت تنافس، في هذه الظروف على القابليات، التي هي من النتائج الجوهرية للمعرفة والخبرة التي تعطيهم ميزة على منافسيهم (Bohlander, 2004)، ويلعب التدريب، دوراً مركزياً في تنشئة وتقوية هذه القابليات، كذلك يعتبر التدريب أحد المرتكزات الأساسية لعملية الإصلاح الإداري (سرحان و خليل، 2007) وقد أدرك أرباب الأعمال، أهمية تدريب وتطوير العاملين لديهم بنتيجة التطورات السريعة والضاغطة في كافة المجالات، الأمر الذي يفرض وجود أفراد قادرين على تسخير معارفهم ومهاراتهم وقابلياتهم باستمرار من أجل مساهمة العمليات والأنظمة الجديدة.

إن نجاح منشآت الأعمال، لم يعد معتمداً على ما يتوفر لديها من موارد مادية. بل لابد من الأفراد القادرين على إدارة وتوجيه هذه الموارد بصورة مؤثرة لتحقيق النجاح والتطور وإدامته، في عالم تسوده المنافسة الشديدة (Wayne F., 2006).

إن عالم الأعمال، ومنذ بدايات القرن الحالي، ميال بقوة نحو تجسيد العبارة التقليدية التي تقول: "البقاء للأصلح"، حيث صارت الأعمال تتطلب مهارات فنية ومهارات إتصال وحل مشاكل، وقد حلت هذه الأعمال، بصورة سريعة محل الأعمال التي تتطلب مهارات قليلة (Bohlander, 2004)، كذلك فإن الاتجاه نحو إدارة الجودة الشاملة، وتطبيقات فرق العمل، والمنشآت الدولية، تجعل من الضروري بالنسبة للمدراء وكذلك العاملين الآخرين، تطوير المهارات التي تمكنهم من التعامل مع التكاليف الجديدة التي يتراد عليها

الطلب

(Bohlander,2004؛ عبد الله،2005)

يطلق بعض الكتاب، تسمية " التعليم التنظيمي " على جهود المنشأة في مجال تدريب وتطوير العاملين (Friedman,2002)، حيث أن التعليم التنظيمي، كما يذكر Friedman ، يبدأ بالفرد وينتهي بالفرد، وأن الأفراد هم الذين يقومون بفحص وإعادة هيكلة المشاكل التنظيمية، وينعكس التعليم التنظيمي في المخرجات والعناصر البنوية للمنظمة ذاتها.

تذكر بعض المصادر (Bahatia,2003)، بأن احد المهام الرئيسية التي تواجه تطور أي منظمة هو بناء الموارد البشرية (الطاقات، والخبرات، والقابليات، والمعرفة ) وأن المهمة الرئيسية لنظام الموارد البشرية، هو تطوير القابليات، ويتحمل المدراء جميعهم المسؤولية في هذا الجانب. ويعتبر التدريب، أيضاً، أحد العوامل المهمة في تحسين علاقة العاملين بالمنظمة، فالعامل يرغب في فرصة للحصول على المهارات والقابليات، وهذا يعمل على تعزيز الولاء ويشجع على الاسهام بالمبادرات والاقتراحات التي تطبق المعرفة باتجاه التحسين ، وخلق الاتجاهات الايجابية التي تعكس روح الجماعة في العمل والقيادة، ويتضمن أيضاً تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة، وضمان استمرار واستقرار المنشأة وتحقيق التنمية البشرية على مستوى المجتمع . كما يؤدي إلى تحسين كمية ونوعية الانتاج وتحفيز العاملين للترقية وتأميناً ضد البطالة بسبب نقص التأهيل ويمنع تقادم المعرفة (عبد الله،2005).

### الاستثمار في تدريب وتطوير العاملين

أصبح الاستثمار في تدريب وتطوير العاملين يشكل مبالغ كبير في الكثير من الشركات، فعلى سبيل المثال تنفق الشركات الامريكية (60) بليون دولار سنوياً من أجل تحقيق (1.7) بليون ساعة تدريب، وأن الشركات العاملة، في قطاعات النقل والاتصالات والمنافع العامة تميل اكثر من القطاعات الأخرى، إلى زيادة الإنفاق على التدريب، وذلك وفقاً للمجلة الأمريكية "التدريب في الصناعة"، وإجمالاً، يحصل (50) مليون شخص تقريباً على بع ض التدريب من اصحاب عملهم، وتتحقق بصورة عامة حوالي (30) ساعة تدريب لكل مستخدم سنوياً (Bohlander,2004)، وقد زادت أهمية التدريب الفني، خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات. إن هذه الاستثمارات، وفقاً لـ Bohlander ، توجه نحو برامج متنوعة، تتراوح ما بين مهارات الكمبيوتر إلى خدمات العملاء. وثالث هذه البرامج موجهة نحو تكنولوجيا المعلومات. إن الشركات، يفترض أن تكون عقلانية في قرارات الاستثمار، لذا فهي تنفق على تدريب وتطوير العاملين توجيهاً للعوائد المحتملة، والاستثمار في مجال تدريب وتطوير العاملين أصبح كبيراً إلى حد يكفي لإحداث فرق عند تحديد قيمة المنشأة (Bo Hansson,2005).

إن الاستثمار في المورد البشري، يعتبر مصدراً رئيسياً للنمو في البلدان المتطورة، و أن ضعف هذا الاستثمار ، كان عاملاً رئيسياً في تحديد طاقة الأفراد في البلدان النامية لمواجهة تحديات التنمية المتسارعة (Gupta,2003)،

وفي الأردن، أظهرت بيانات شركات العينة، أن نسبة عالية، بل أن معظم نفقات التدريب متحققة في قطاع البنوك التجارية، كما تظهر في تقاريرها السنوية، أما بالنسبة للكثير من الشركات الأخرى في العينة، فلم تظهر تقاريرها السنوية، أو كشوف نفقاتها مقدار ما أنفقته كل منها على تدريب وتطوير العاملين – الملحق (1) يتضمن جدولاً بأسماء شركات العينة والمعلومات التي ظهرت في تقاريرها السنوية بصدد تدريب وتطوير العاملين للسنوات 2000-2004، كما يبين الملحق (2) جدولاً بعدد الدورات التدريبية وأعداد المشاركين فيها ومجموع نفقات التدريب ومعدل الإنفاق لكل دورة، ولكل مشارك بالنسبة لبنك الأردن والبنك الأردني الإسلامي (\*). ويلاحظ من الملحق (2) ، أن معدل الإنفاق لكل مشارك منخفضة، الأمر الذي

(\*إفصاحات هاتين الشركتين تضمنت البيانات اللازمة لإعداد هذا الملحق.

يدل على أن الامكانيات والتسهيلات المستخدمة خلال التدريب لا تتناسب مع عدد المشاركين – تبين الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير، بأن الشركات الريادية أنفقت بحدود 1616 دولار/ عامل خلال عام 1997، على التدريب (Bohlander,2004)، وهذا المبلغ يعادل تقريباً 1150 دينار أردني. إن التخطيط لعمليات تدريب وتطوير العاملين، ينبغي أن يشتمل على وضع الموازنات التخيطية، من أجل تحديد قيمة الاستثمار المقترح في برامج التدريب والتطوير، وتقدير كلفة هذه البرامج، وإيجاد الوسائل التي تمكن من قياس العائد المتوقع على الاستثمارات المقترحة (Gupta,2003).

## الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في مجال تدريب وتطوير العاملين

إن الظروف الاقتصادية الجديدة، أدت بشكل واضح، إلى توجه الانظار نحو قدرات منشآت الأعمال وإمكاناتها التنافسية، والعوامل الموضوعية التي تجعلها قادرة على الاستمرار والتصدي لتحديات الأوضاع الاقتصادية الجديدة.

إن أحد أهم العوامل التي تجعل منشأة الأعمال، في حالة تناسب الظروف المستجدة، هو حالة العاملين لديها وقدراتهم المعرفية ومهاراتهم في العمل . وفي ضوء ذلك، أصبح من الضروري بالنسبة لمختلف الأطراف المهتمة وبصورة خاصة المستثمرين، الاطلاع على المعلومات الكافية عن جهود المنشأة في مجال اكتساب عاملها المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة المستجدات المتسارعة، وإعتبار ذلك عنصراً هاماً ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار من أجل التوصل إلى قرارات استثمارية صحيحة . يذكر Bo Hansson، بان الإفصاح عن المعلومات الخاصة بتدريب وتطوير العاملين، يسهم في تحقيق توزيع أمثل للموارد في سوق راس المال . وأن هذه المعلومات، لا تفيد المستثمرين فحسب، بل تؤدي كذلك، إلى سوق عمل يؤدي وظيفته بصورة أفضل، وأن غياب المعلومات النمطية، التي يمكن الاعتماد عليها، بصدد تدريب وتطوير العاملين، يعوق قدرة المستثمرين على التعرف على هذه الاستثمارات (Bo Hansson,2005) .

أفادت الأدبيات الخاصة بحاسبة الموارد البشرية، منذ الستينيات، بضرورة الإفصاح عن استثمارات الشركة في عاملها . وقد بينت الكثير من الأوراق البحثية ، بأن توفير المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية إلى المختصين كالمحللين الماليين وغيرهم، تؤدي إلى تأثير مهم في عمليات اتخاذ القرار (Toulson,2004;Theeke A.,2005;Gupta,2003)، وأهم هذه المعلومات هي الاستثمار في تدريب وتطوير العاملين، كذلك يفترض التناسق في عرض المعلومات الخاصة بهذه الاستثمارات لتسهيل عمليات المقارنة سواء بين بيانات نفس الشركة لسنوات متعاقبة أو بين بيانات شركات مختلفة، حيث أن عدم التناسق في احتساب وعرض هذه المعلومات، تجعل من الصعوبة تقييم جهود الشركة في هذا المجال . وحيث أن هناك قنوات أخرى للمعلومات (كالصحف والمؤتمرات والنشرات وغيرها ) إلا أن هذه المصادر تعاني الاختلاف في القياس والعرض (Bo Hansson,2005)، وأن اعتماد هذه الوسائل كمؤشر على الاستثمارات الفعلية في التدريب والتطوير سيؤدي على اختلاف النتائج بالنسبة للمستخدمين . كذلك التقارير المتقطعة والمتفرقة، وغير المنظمة بتعليمات تجعل من المستحيل التعرف على الحقائق الضرورية بشأن أي نشاط بما في ذلك تدريب وتطوير العاملين . إن عدم توفر المعلومات النمطية التي يمكن الاعتماد عليها عن الاستثمارات في التدريب والتطوير، يستدعي ضرورة وجود تعليمات وإرشادات محاسبية تنظم الإفصاح عن هذه الاستثمارات . وأن هذه المعلومات يمكن أن تعرض ضمن حدود نظام المحاسبة التقليدية، ولا تستدعي بالضرورة ، أن تظهر كجزء من الأصول على الميزانية.

إن المعلومات بصدد نشاط المنشأة ونتائج أعمالها، يمكن أن تعرض في واحدة من ثلاثة أماكن بالنسبة للقوائم المالية (Kieso,2005)، (1) في المتن الرئيسي للقوائم المالية، وهذه يجب أن تحمل مواصفات عنصر من عناصر القوائم أو تعريفه و (2) في الملاحظات المقترنة بالقوائم المالية، وهذه يمكن أن تكون وصفية كلياً أو جزئياً مثل، توصيف السياسات المحاسبية المتبعة في القياس، أو شروحات بصدد حالات عدم التأكد والقضايا الطارئة و (3) المعلومات الملحقة، وهذه معلومات مساعدة ولكن ليست أساسية، مثل، أية توضيحات تقدمها الإدارة للمعلومات المالية.

وفي ضوء ذلك يعرض الباحث، المنهج التالي للإفصاح عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في مجال تدريب وتطوير العاملين:

- 1- أن يخصص تبويب خاص بنفقات تدريب وتطوير العاملين ضمن حدود قائمة الدخل، لعرض النفقات المتحققة خلال العام كمصاريف عن تدريب وتطوير العاملين.
- 2- أن يتم ضمن الملاحظات المقترنة بالقوائم المالية عرض المعلومات التالية:
  - أ- احتساب تكاليف تدريب وتطوير العاملين خلال العام، مع بيان الاسس والقواعد المعتمدة في عملية الاحتساب. وعلى أن تكون هذه الاسس والقواعد متناسقة من سنة لأخرى.
  - ب- عرض احصائيات باعداد العاملين في الشركة والعاملين المستفيدين من التدريب وطبيعة البرامج التدريبية المنفذة، وخطة التدريب للعام التالي.
  - 3- أية معلومات أخرى، بصدد تدريب وتطوير العاملين، أقل أهمية مما ذكر في (2,1) تعرض ضمن المعلومات الملحقة بالقوائم المالية.

## خصائص عينة الدراسة

لاختبار فرضيات البحث، فقد تم اعداد استبانة، تناولت استطلاع آراء ومواقف عينة من المستثمرين بشأن الأسئلة الخاصة باثبات فرضيات البحث. تم توزيع ٢٠٠ استبانة على المستثمرين في سوق عمان للأوراق المالية عشوائياً، أعيدت منها 181 استبانة كاملة ومستوفية لكافة بياناتها.

الجدول (1) إلى (4)، تتضمن البيانات التعريفية للعينة، حيث يبين الجدول رقم (1) ، أن 24.9% من افراد العينة هم من الإناث، بينما نسبة الذكور 75.1%، أما الجدول رقم (2) فيبين أن 41.4% من أفراد العينة هم في الفئة العمرية 20-30 سنة، وأن 28.7% هم في الفئة العمرية 31-40 سنة – أي أن 70% من افراد العينة هم في مرحلة الشباب، اما الفئات العمرية، التي تجاوزت الاربعين عاما فقد بلغت نسبتها في العينة 30%، أما الجدول رقم (3) فيبين أن 38% من افراد العينة هم من حملة شهادات دون البكالوريوس، بينما نسبة حملة البكالوريوس في العينة 47%، وأن 15% هم من حملة الماجستير والدكتوراه. ويبين الجدول رقم (4) أن 50.8% من افراد العينة تقل خبرتهم في مجال الاعمال كمستثمرين عن الخمس سنوات، وأن 30% تراوحت خبرتهم بين 5-10 سنوات، وأن 14% تراوحت خبرتهم بين 11-20 سنة، و 5% خبرتهم أكثر من 20 سنة. إن المؤشرات المهمة التي نخلص اليها من الجداول المذكورة، هي أن معظم افراد العينة هم من الشباب وحديثي الخبرة في مجال الاستثمار.

#### جدول رقم (1): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس

الفئات	التكرار	النسبة
ذكر	136	75.1
انثى	45	24.9
المجموع	181	100

#### جدول رقم (٢): توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر

الفئات	التكرار	النسبة
٢٠-٣٠ سنة	٧٥	٤١.٤
٣١-٤٠ سنة	٥٢	٢٨.٧
٤١-٥٠ سنة	٢٩	١٦.٠
اكثر من ٥٠ سنة	٢٥	١٣.٨
المجموع	١٨١	١٠٠

#### جدول رقم (٣): توزيع افراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة
ثانوية عامة	٣٤	١٨.٨
دبلوم كلية	٣٤	١٨.٨
بكالوريوس	٨٥	٤٧.٠
ماجستير	١٨	٩.٩
دكتوراه	٩	٥.٠
أخرى	١	٠.٥
المجموع	١٨١	١٠٠

#### جدول رقم (٤): توزيع افراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الفئات	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٩٢	٥٠.٨
٥-١٠ سنوات	٥٤	٢٩.٨
١١-١٥ سنة	١٥	٨.٣
١٦-٢٠ سنة	١١	٦.١
أكثر من ٢٠ سنة	٩	٥.٠
المجموع	١٨١	١٠٠



ولاجل تحليل نتائج الاستبانة ، فقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتم إخضاع الاستجابات للتحليل الاحصائي باستخدام المقاييس الاحصائية ، كالوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار معنوية متوسط الاستجابة للمجتمع بافترض انها تساوي  $3 <$  واعتبرت قيمة  $t$  الجدولية بمستوى معنوية  $0.05$

$$t \alpha = t 0.05 = 1.65$$

الفرضية (1) إن تدريب وتطوير العاملين ضروري لنجاح وتطور منشأة الأعمال. يبين الجدول رقم (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بهذه الفرضية، ويتضح من الاوساط الحسابية التي تراوحت بين  $4.2 - 4.7$  وبانحرافات معيارية  $0.60 - 0.77$ ، أن المستجيبين متفقين على ضرورة تدريب وتطوير العاملين، والمنافع الاقتصادية التي تولدها هذه العملية للشركة والمجتمع، وأنها تعزز إمكانيات الربح، ومتفقين أيضاً على ضرورة قيام الشركة بتوفير الامكانيات والتسهيلات اللازمة لهذه العملية.

#### الجدول رقم (٥)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	من المهم ان تقوم الشركة بتدريب وتطوير العاملين لديها	٤.٧٢٣٨	٠.٦٠٦٤
٢	تدريب وتطوير العاملين عنصر هام في نجاح وتطور الشركة	٤.٤٦٩٦	٠.٦٧١٢
٣	تدريب وتطوير العاملين يولد منافع اقتصادية مهمة للشركة والمجتمع	٤.٥٠٢٨	٠.٦٨٠١
٤	تدريب وتطوير العاملين يعزز المركز التنافسي للشركة	٤.٣٥٩١	٠.٧٢٩٠
٥	تدريب وتطوير العاملين يعزز امكانيات الربح المستقبلية	٤.٢٤٨٦	٠.٧٥٩٤
٦	من المهم ان توفر الشركة الامكانيات والتسهيلات الضرورية للتدريب	٤.٢٠٤٤	٠.٧٧٢٦

كما تدل النتيجة في الجدول رقم (٦) على ان المتوسط الحسابي للاستجابة لفقرات هذه الفرضية يبلغ  $٤.٤$  وبانحراف معياري  $٠.٤٥$ ، وقد أكدت قيمة  $t$  المحسوبة معنوية هذه الاستجابة حيث بلغت  $٤٢.٥$  وهي اكبر في قيمتها الجدولية  $١.٦٥$  ويعني هذا رفض الفرضية العدمية ( $H_0: \mu = 3 <$ ) وقبول الفرضية البديلة ( $H_1: \mu = >$ ) أي أن وجهة نظر المستجيبين تشير إلى ضرورة تدريب وتطوير العاملين من اجل نجاح وتطور الشركة.

#### الجدول رقم (٦)

الوسط الحسابي	الانحراف	T المحسوبة
٤.٤١٨٠	٠.٤٤٨٥	٤٢.٥

الفرضية (٢) إن الافصاح الكافي وبشكل متناسق ، عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين، ضروري لاتخاذ قرار الاستثمار

الجدول رقم (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بضرورة الافصاح الكافي وبشكل متناسق عن المعلومات المتعلقة بجهود الشركة في تدريب وتطوير العاملين، لاتخاذ قرار الاستثمار . ويتضح من الاوساط الحسابية التي تراوحت ما بين  $٣.٦ - ٤.٠$  ، وبانحراف معياري تراوح ما بين  $٠.٩٥ - ١.١٨$ ، بان المستجيبين يرون ضرورة عرض المعلومات الكافية عن تدريب وتطوير العاملين، ويؤيدون بأن المعلومات الكافية عن جهود الشركة في هذا المجال تسهل على المستثمرين دراسة اوضاع الشركة وأنهم يأخذون في الاعتبار المعلومات المتعلقة بذلك، كما انهم يحتاجون إلى معلومات نمطية متناسقة عن تدريب وتطوير العاملين، ويعتبرون أن هذه المعلومات تمتاز بدرجة ملاءمة عالية لاتخاذ قرار الاستثمار، ويلاحظ من الانحرافات المعيارية، أن هناك تشتتاً في الاستجابات بالنسبة للسؤالين (١٠) و (١١)، المتعلقة بمدى مراعاة المستثمرين لنفقات تدريب وتطوير العاملين وحاجتهم إلى المعلومات النمطية المتناسقة عن ذلك. حيث ان الانحرافات المعيارية للاستجابات بصدد هذين السؤالين كانت  $١.١٣$  و  $١.١٨$  على التوالي، ويمكن تفسير ذلك بأن استجابة بعض المستثمرين ربما استندت إلى ضآلة حجم نفقات التدريب والتطوير وعدم تأثيرها في نتائج الأعمال والمركز المالي ولم تستند إلى ضرورة تقييم سياسة الإدارة وتوجهاتها بشأن تدريب وتطوير العاملين وقد دل على ذلك أيضاً معاملات الاختلاف لهذين السؤالين حيث بلغت  $٣١.٤\%$  و  $٣١.٦\%$  على التوالي.

الجدول رقم (٧)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٧	من الضروري عرض المعلومات الكافية عن تدريب وتطوير العاملين	٤.٠٠٥٥	٠.٩٤٥٧
٨	المعلومات الكافية عن جهود تدريب وتطوير العاملين تسهل على المستثمرين دراسة اوضاع الشركة	٣.٨٥٦٤	٠.٩٤٣٦
٩	يأخذ المستثمرون في الاعتبار المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين	٣.٨٢٨٧	١.٠٨٩٦
١٠	يأخذ المستثمرون في الاعتبار المعلومات المتعلقة بنفقات تدريب وتطوير العاملين	٣.٥٨٠١	١.١٢٥٧
١١	يحتاج المستثمرون إلى معلومات نمطية متناسقة عن جهود تدريب وتطوير العاملين	٣.٧٣٤٨	١.١٨١٥
١٢	يمتاز الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين بدرجة ملاءمة عالية لاتخاذ قرار الاستثمار	٣.٧٠١٧	١.٠٧٩٨

يظهر الجدول رقم (٨) نتائج تحليل الاستجابات فيما يتعلق بفقرات هذا المجال، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٨ وبانحراف معياري ٠.٨١، وقد أكدت قيمة t المحسوبة معنوية هذه الاستجابة حيث بلغت ١٣.٠ وهي اكبر من قيمتها الجدولية ١.٦٥، ويعني هذا رفض الفرضية العدمية ( $H_0: \mu = 3$ ) وقبول الفرضية البديلة ( $H_1: \mu > 3$ ) أي أن وجهة نظر المستجيبين تشير إلى ضرورة الإفصاح الكافي وبشكل متناسق عن المعلومات المتعلقة بجهود الشركة في تدريب وتطوير العاملين، من أجل اتخاذ قرار الاستثمار.

الجدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة
٣.٧٨٤٥	٠.٨١٣٦	١٣.٠

الفرضية (٣) يلجأ المستثمرون إلى المعلومات من المصادر الاخرى بشأن جهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين في حال عدم توفرها في التقارير المالية والسنوية للمنشأة. يبين الجدول التالي رقم (٩) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة بصدد الفقرات المتعلقة بلجوء المستثمرين إلى المصادر الاخرى للمعلومات بشأن جهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين في حال عدم توفرها في التقارير المالية والسنوية للمنشأة، حيث تراوحت هذه الاوساط الحسابية ما بين ٤.١-٣.٧ وبانحرافات معيارية ١.١٥-٠.٧٩ حيث يظهر ان المستجيبين يوافقون على معظم فقرات هذا المجال.

الجدول رقم (٩)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٣	عدم الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين في التقارير المالية والسنوية للشركة يمثل نقصاً في المعلومات المفصّل عنها.	٣.٧٠٧٢	١.١٥٣٥
١٤	يلجأ المستثمر إلى القنوات الأخرى للمعلومات كإصدارات الصحف والنشرات والمؤتمرات وغيرها من أجل الحصول على المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين في حال عدم توفرها في التقارير المالية والسنوية للشركة.	٤.١٣٢٦	٠.٨٩٧٠
١٥	تباين واختلاف المعلومات من القنوات الاخرى، يؤثر سلبياً في اتخاذ قرار الاستثمار	٤.٠٦٠٨	٠.٧٩٠٠

١٦	إن المعلومات من القنوات الأخرى، يصعب في الغالب التحقق من صحتها ودقتها	٤.٠٦٦٣	٠.٩٥٢٢
١٧	إن المعلومات من القنوات الأخرى، محكومة بأهداف وغايات الجهات المصدرة وليست ذات غرض عام	٣.٨١٧٧	٠.٩٥١٦
١٨	إن المعلومات من القنوات الأخرى، كإصدارات الصحف والنشرات والمؤتمرات وغيرها، لا تخدم أهداف وغايات المستثمر	٣.٧٣٤٨	١.١٢٨٦

ويلاحظ أن هناك تشتتاً في الاستجابات للسؤالين (١٣) و (١٨) حيث بلغت الانحرافات المعيارية بالنسبة لهذين السؤالين ١.١٥ و ١.١٣ على التوالي، ويمكن تفسير ذلك بأن بعض المستثمرين قد لا يدركون أهمية المعلومات عن تدريب وتطوير العاملين باعتباره توجهاً يحظى حالياً باهتمام كبير في مجال الأعمال، كما أن بعض المستثمرين يجد أن المعلومات من القنوات الأخرى تخدم أهداف وغايات المستثمر، وهو أيضاً موقف يبني على عدم إدراك أهمية المعلومات النمطية المتناسقة بصدد أنشطة وفعاليات منشأة الأعمال، وقد دل على ذلك معاملات الاختلاف لهذين السؤالين حيث بلغت ٣١.١% و ٣٠.٢% على التوالي، ويبين جدول رقم (١٠) التالي، متوسط الاستجابة لفقرات هذه الفرضية و يبلغ ٣.٩ وانحراف معياري ٠.٦٣. وأكدت قيمة t المحسوبة معنوية هذه النتيجة إذ بلغت ١٩.٥ مقابل قيمتها ١.٦٥، أي أننا نرفض الفرضية العدمية ( $H_0: \mu < 3$ )، ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1: \mu > 3$ ) بمعنى أن المستثمرين يلجأون إلى المعلومات من المصادر الأخرى بشأن جهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين في حال عدم توفرها في التقارير المالية والسنوية للمنشأة

#### الجدول رقم (١٠)

الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة
٣.٩١٩٩	٠.٦٣٤٥	١٩.٥

الفرضية (٤) إن الإفصاح الملزم عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين، ضروري لتحقيق الإفصاح الكافي بشكل متناسق عن هذه الجهود. يوضح الجدول التالي رقم (١١) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة بصدد الفقرات المتعلقة بضرورة الإفصاح الملزم عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين من أجل تحقيق الإفصاح الكافي بشكل متناسق عن هذه الجهود، وقد تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المجال بين ٣.٧-٤.٠ بانحرافات معيارية ٠.٧٩-٠.٩٧، حيث يظهر أن أفراد العينة يوافقون بشكل عام على فقرات هذه الفرضية، ويلاحظ من الجدول أن المستجيبين يعتقدون بأن عدم توفر المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها عن تدريب وتطوير العاملين يعوق قدرتهم على التعرف على جهود الشركة في هذا المجال وأنهم يؤيدون وجود التعليمات المنظمة الملزمة للإفصاح عن ذلك من أجل تحقيق التناسق في العرض من فترة لأخرى، وقد فضلوا صدور هذه التعليمات عن الجهات المهنية المختصة بوسط حسابي ٣.٩ وانحراف معياري ٠.٩٦ بينما فضلوا صدورها عن الجهات الحكومية المختصة بوسط حسابي ٤.٠ وانحراف معياري ٠.٨١ في حين أنهم فضلوا أن تكون التعليمات المنظمة والملزمة من الجهات المهنية المخولة والجهات الحكومية متكاملة باتجاه تلبية احتياجات الأطراف المختلفة ذات المصلحة بوسط حسابي ٤.٠ وانحراف معياري ٠.٧٩.

#### الجدول رقم (١١)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٩	عدم توفر معلومات متناسقة يمكن الاعتماد عليها عن تدريب وتطوير العاملين، يعوق قدرة المستثمرين على التعرف على جهود الشركة في هذا المجال	٣.٧٢٩٣	٠.٩٤٢٠
٢٠	إن وجود تعليمات منظمة وملزمة للإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين، ضروري من أجل توحيد إفصاحات الشركات بهذا الخصوص	٣.٨٦٧٤	٠.٩٤٥٢
٢١	وجود التعليمات المنظمة والملزمة للإفصاح عن تدريب وتطوير العاملين، ضروري لتحقيق التناسق في عرض هذه المعلومات بين الفترات المالية المتعاقبة	٣.٨٦٧٤	٠.٩٦٨٤
٢٢	يفضل أن تصدر التعليمات المنظمة والملزمة للإفصاح عن تدريب وتطوير العاملين عن الجهات المهنية المخولة، مثل، جمعية المحاسبين القانونيين أو ديوان المحاسبة أو هيئة الأوراق المالية.	٣.٨٦٧٤	٠.٩٦٤٢

٢٣	يفضل أن تصدر التعليمات المنظمة والملزمة للافصاح عن تدريب وتطوير العاملين عن الجهات الحكومية المختصة.	٤.٠٥٥٢	٠.٨٠٧٨
٢٤	يفضل أن تكون التعليمات المنظمة والملزمة من الجهات المهنية المخولة والجهات الحكومية المختصة متكاملة باتجاه تلبية احتياجات الأطراف المختلفة ذات المصلحة.	٤.٠٥٥٢	٠.٧٩٣٩

ويوضح الجدول رقم (١٢) التالي، أن المتوسط الحسابي لاستجابة افراد العينة لقرارات هذا المجال يبلغ ٣.٩ ويانحرف معياري ٠.٥٦ وقد دلت قيمة t المحسوبة على معنوية هذه النتيجة حيث بلغت ٢١.٧ مقابل قيمتها الجدولية ١.٦٥، وبذلك ترفض الفرضية العدمية ( $H_0: \mu < 3$ ) وتقبل الفرضية البديلة ( $H_1: \mu > 3$ ) بمعنى أن وجهة نظر المستجيبين تؤيد بأن الافصاح الملزم عن المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين ضروري لتحقيق الافصاح الكافي بشكل متناسق عن هذه الجهود.

#### الجدول رقم (١٢)

الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة
٣.٩٠٨٨	٠.٥٦٤٢	٢١.٧

## الاستنتاجات والتوصيات

### ١- الاستنتاجات

توصل البحث إلى الاستنتاجات التالية:

١. تفرض الظروف الاقتصادية الحالية، أهمية استثنائية لتدريب وتطوير العاملين من أجل اكسابهم المعارف والمهارات والقابليات التي تجعلهم قادرين على مواجهة متطلبات نجاح المنشأة واستمرارها.
٢. إن تدريب وتطوير العاملين يتطلب وعياً وقناعة تأمين من قبل الادارة بغية توفير الدعم اللازم والمستلزمات الضرورية لنجاح وتحقيق الاهداف المتوخاة منه.
٣. إن تدريب وتطوير العاملين، يتطلب تخطيطاً مسبقاً قصير الامد وطويل الأمد يراعي حاجة العمليات حالياً ومستقبلاً، لضمان نقل المعارف والمهارات والقابليات المكتسبة من قبل العاملين المدربين، إلى ميدان العمل.
٤. ضرورة وضع الموازنات التخطيطية، لعمليات الاستثمار في تدريب وتطوير العاملين، وإعداد التقديرات اللازمة لكلف برامج التدريب المزمع تنفيذها والعوائد المتوقعة منها، لتلافي ضياع الجهود المبذولة والموارد المستنفدة في هذا المجال.
٥. ان الافصاح عن المعلومات الكافية فيما يتعلق بجهود المنشأة في مجال تدريب وتطوير العاملين، أصبح حالة ضرورية، من أجل أن تتمكن مختلف الأطراف المهمة وخاصة المستثمرين، من الاطلاع على هذه الجهود واعتبارها معياراً يسهم في تقييم امكانيات النجاح المستقبلية.
٦. ضرورة وجود تعليمات وإرشادات محاسبية تنظم الافصاح عن جهود المنشأة ونفقاتها في مجال تدريب وتطوير العاملين لضمان توفير المعلومات الكافية والمتناسقة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات اتخاذ القرار من قبل المستثمرين والأطراف الأخرى المهمة.
٧. إن انخفاض حجم الانفاق على تدريب وتطوير العاملين، يدل على حالة غير مواتية. وهو من افرازات ضعف الاهتمام بتدريب وتطوير العاملين، الأمر الذي يفسر الباحث على أساسه، تشتت استجابات المستثمرين فيما يتعلق بأهمية الافصاح عن جهود المنشأة ونفقاتها في هذا المجال.

### ٢- التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات آفة الذكر يوصي الباحث بالاتي:

١. العناية بتدريب وتطوير العاملين نظراً لأهمية المعارف والمهارات والقابليات التي يتمتع بها الأفراد العاملون في توفير شروط نجاح المنشأة واستمرارها.

٢. زيادة وعي وقناعة المديرين في مختلف المستويات بأهمية تدريب وتطوير العاملين لكي يؤدي دورهم كاملاً بالنسبة للعاملين في نطاق مسؤولياتهم.
٣. التخطيط المسبق طويل الأجل وقصير الأجل، لتدريب وتطوير العاملين، في ضوء حاجة العمليات والأنشطة التي تزاولها المنشأة وفي ضوء التطورات التكنولوجية في مجال العمل وحاجة العاملين حالياً ومستقبلاً، إلى المعارف والمهارات والقابليات التي تمكنهم من مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف الاقتصادية الجديدة.
٤. توفير التخصيصات المالية اللازمة، والمستلزمات الضرورية والمختصين في مجال تدريب وتطوير العاملين ووضع الموازنات التخطيطية لهذه العمليات، وإعداد تقديرات لكلف برامج التدريب ييب المزمع تنفيذها والعوائد المتوقعة منها، ليتسنى المقارنة بين كلف وعوائد التدريب، وضمان تحقيق النتائج المرجوة.
٥. الإفصاح عن المعلومات الكافية، التي يمكن الاعتماد عليها بشكل متناسق، في التقارير المالية والسنوية، عن جهود المنشأة في تدريب وتطوير العاملين، لكي يتمكن الاطراف المختلفة وخاصة المستثمرين، من الاطلاع عليها واعتمادها عند تقييم حالة المنشأة.
٦. اصدار تعليمات وإرشادات محاسبية ملزمة، لتنظيم الإفصاح عن جهود المنشأة ونفقاتها في مجال التدريب وتطوير العاملين، لضمان توفير المعلومات الكافية التي يمكن الاعتماد عليها وبشكل متناسق عن هذه الجهود.

## المراجع العربية

- الاعرجي، عاصم، ٢٠٠٥، انعكاسات تكنولوجيا المعلومات المعاصرة على تصميم البرامج التدريبية في المصارف، مجلة الرابطة، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص. ١١١-١٢٦
- سرحان، غسان عبد العزيز و خليل، عصام عبد العزيز، ٢٠٠٧، الاحتياجات التدريبية للمسؤولين عن إدارة التعليم في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، المجلد الأول، العدد الأول، ص. ٦١-٨٨.
- عبد الله، ابراهيمي والمختار، حميدة، ٢٠٠٥، دور التكنوني في تنمية وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية – جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع، ص. ٢٣٧-٢٥٢.

## المراجع الأجنبية

- Al-Khayyat, Ridha M. & Tagi, Abdulaziz A., 2001, Two steps Training And Development Reaction Evaluation, Arab Journal of Administrative Siences, vol.8, No. 3, P. 409-433
- Bahatia & Batra, 2003, Human Resources Development, Deep & Deep publication pvt ltd., N. Delhi, p. 74-113.
- Bo Hansson, 2005, is it Time To Disclose Information About Human Capital investments? , IPF (The Institute for Employee and Corporate Development), Uppsala Science park, 75183 Upsala, Sweden, p. 1-13.
- Bohlander & Snell, 2004, Managing Human Resources, Thomson, U.S.A., p. 232-267.
- Fisher & Shaw, 2003, Human Resource Management, 5<sup>th</sup> Ed., Houghton Mofflin co., U.S.A., p. 334-384.
- Friedman, Victor J., 2002, The Individual as Agent of Organizational learning, California Management Review , vol. 44, No. 2, p. 70-89.
- Gupta, Raj Kumar, 2003, Human Resource Accounting – Managerial Implications, Anmol Publications, N. Delhi, P.11
- Ivancevich, John M., 2004, Human Resource Management, Mc Graw-Hill Co. N.Y., p. 397-402.
- Kieso, Donald E. & Waygandt, Jerry J., 2005, Intermediate Accounting, John Wiley & Sons Inc., N.Y., p. 42.
- Kirby, Wright, 2005, Personal Knowledge Management: Supporting individual Knowledge worker performance, KMRP, vol 3, No3. p. 156-165.
- Peter H., Kenneth E., Danny M., John o., 2000, Strategic integration Competing in the Age of Capabilities, California Management Review, vol. 42, No3, p. 118.
- Stringer, Robert, 2000, How to manage Radical Innovation, California Management Review, vol. 42, No.4, p. 70-87.
- Theeke A., Herman, 2005, A human resource Accounting transmission: Shifting from Failure to a future, Journal of human resources costing and accounting, vol. 9, No.1, p. 40-59.

Toulson, Paul K., & Dewe, Philip, 2004, HR accounting as a measurement tool, *Human Resource Management Journal*, vol. 14, No.2, p. 1-15.

Wayne F., Cascio, 2006, The Economic Impact of Employee Behaviors on Organizational Performance, *California Management Review*, vol. 48, No. 4, p. 41-59.

## الخلاصة

أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين وأثره في قرارات الاستثمار

يتناول هذا البحث موضوع تدريب وتطوير العاملين، وأهميته في المنشآت الحديثة، التي تواجه تحديات خطيرة بنتيجة الظروف الاقتصادية الجديدة . إن هذه الظروف تتطلب أن يتوفر لدى المنشأة عاملين مزودين بالمعارف والمهارات والقابليات اللازمة لمواجهة هذه التحديات . الأمر الذي يستدعي من المنشأة الاهتمام البالغ، بتدريب وتطوير العاملين لديها، كما يستدعي من المستثمرين مراعاة المعلومات المتعلقة بجهود المنشأة في هذا المجال، عند إتخاذهم قرار الاستثمار، ولأجل ضمان وصول المعلومات الكافية بشأن ذلك، إلى المستثمرين والاطراف الأخرى من الضروري ان تقوم المنشآت بالإفصاح في تقاريرها المالية والسنوية، عن هذه المعلومات وفقاً لتعليمات وإرشادات محاسبية ملزمة، تضمن تناسقها وإمكانية الاعتماد عليها.

الكلمات المفتاحية

تدريب وتطوير العاملين



## **Abstract**

The importance of information disclosures about employees training and development and its effect on investment decisions

This research deals with the importance of training and developing employees in modern firms. These firms are facing in today's economic environment serious challenges that require efforts of employees possessing necessary knowledge, skills and abilities to overcome these challenges. Therefore firms should pay keen attention to training and developing their employees.

Investors, as well, should take into consideration, in the course of investment decision processes, relevant information about firms' efforts to train and develop their employees. Thus in order to insure communicating necessary information to investors and other parties, regarding this issue, firms are required to present sufficient, consistent and reliable disclosures, in their financial and annual reports, according to mandatory accounting instructions and guidance to secure consistency and reliability.

Key words:

Employees Training and Development

الملحق رقم (١)

إفصاحات شركات العينة بشأن تدريب وتطوير العاملين<sup>(١)</sup>

ت	إسم الشركة	التفاصيل	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
١	شركة مصانع الورق والكارتون- المساهمة المحدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					
٢	المؤسسة الصحفية الاردنية- شركة مساهمة عامة ( الرأي )	عدد الدورات			١٢		١٤
		عدد المشاركين			١٢٠		٢٥٠
		نفقات التدريب					
٣	الشركة الاردنية للصحافة والنشر- شركة مساهمة محدودة <sup>(*)</sup>	عدد الدورات					
		عدد المشاركين	٨	٩	٩		
		نفقات التدريب	٩٢٠٠	٩٢٠٠	٩٢٠٠		
٤	شركة مصانع الخزف الاردنية - مساهمة محدودة ( جوسيكيا )	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					
٥	شركة المركز العربي للصناعات الدوائية والكيميائية - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					
٦	الشركة الوطنية لصناعة الصلب - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					

(١) الفراغات تعني عدم وجود إفصاحات.

(\*) أنفقت الشركة خلال السنوات ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ٢٠٠٢، مبلغ ٢٧٦٠٠ دينار، وكان عدد المشاركين ٢٦ مشارك.

تابع الملحق رقم (1)

إفصاحات شركات العينة بشأن تدريب وتطوير العاملين

ت	إسم الشركة	التفاصيل	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
٧	الشركة الاردنية لصناعات الصوف الصخري - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					
٨	البنك الاسلامي الاردني للتحويل والاستثمار	عدد الدورات	٩٠	١١٢	١١٩	١٢١	١٣١
		عدد المشاركين	٢٦٧٦	٢٣٥١	١٩٥٣	١٩٥١	٢٤١٥
		نفقات التدريب	٢٩٦٩١	٣٢١٢٩	٦٩٧٧٧	٦٨٤٦٨	٦٣٨٩٣
٩	الشركة الموحدة لتنظيم النقل البري - شركة مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب				٩٢٨	٥٨٧٠
١٠	شركة مصانع الاجواخ الاردنية - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب					
١١	شركة التأمين الاسلامية - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب	٣٣٢٥	٦٧٧٢	٧٦٥٣	٣٠٠	١٠٦٧٧
١٢	شركة الكهرباء الاردنية - مساهمة عامة محدودة	عدد الدورات					
		عدد المشاركين	٥٧٨	٦١٤	٧٠٠	٨٠٦	٥٤٥
		نفقات التدريب					
١٣	البنك العربي ش م ع	عدد الدورات					
		عدد المشاركين					
		نفقات التدريب	١٠٥٦٠٠٠	٩٩٤٠٠٠	٧٩٨٠٠٠	٩٤٧٠٠٠	١٣٧٠٠٠٠

تابع الملحق رقم (١)

إفصاحات شركات العينة بشأن تدريب وتطوير العاملين

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	التفاصيل	إسم الشركة	ت
					عدد الدورات	بنك الاسكان للتجارة والتمويل - شركة مساهمة عامة	١
٢١٥٣	٣٦٧١	٢٩١٦	٢٥٨٨	٣٨٤٠	عدد المشاركين		٤
٢٨٦٣٨٥	٨٦٥١٠٢	٥٩٤٦٩٧	٢٤٧٨٧٢	١٧٨٩٥٢	نفقات التدريب		
٧					عدد الدورات	شركة الدخان والسكاكر الدولية- مساهمة عامة محدودة	١
٤٨					عدد المشاركين		٥
					نفقات التدريب		
٧٨٧	٦٦١	٦٦٠	٦٠٤	٥٠٠	عدد الدورات	بنك الاردن - شركة مساهمة عامة محدودة	١
٧٤١٥	٦٧١٨	٨١٠٨	٥٨٥٤	٤٣٧٠	عدد المشاركين		٦
١١٢٦٧٦	٢٧٦٩٦٥	١٣٤٥٤٧	٩٦٦٨٠	١٣٨٧٧٥	نفقات التدريب		

الملحق رقم (٢)

إحصائية بعدد الدورات والمشاركين في التدريب ونفقات التدريب  
 لبنك الاردن والبنك الإسلامي الاردني للتمويل والاستثمار  
 للسنوات ٢٠٠٠-٢٠٠٤

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	التفاصيل
					<u>بنك الاردن</u>
					عدد الدورات
٧٨٧	٦٦١	٦٦٠	٦٠٤	٥٠٠	
					عدد المشاركين في الدورات
٧٤١٥	٦٧١٨	٨١٠٨	٥٨٥٤	٤٣٧٠	
					نفقات التدريب
١١٢٦٧٦	٢٧٦٩٦٥	١٣٤٥٤٧	٩٦٦٨٠	١٣٨٧٧٥	
					معدل عدد المشاركين في كل دورة
٩	١٠	١٢	١٠	٩	
					معدل نفقات التدريب لكل دورة
١٤٣	٤١٩	٢٠٤	١٦٠	٢٧٨	
					معدل نفقات التدريب لكل مشارك
١٥	٤١	١٧	١٧	٣٢	
					<u>البنك الإسلامي الاردني للتمويل</u>
					<u>والاستثمار</u>
					عدد الدورات
١٣١	١٢١	١١٩	١١٢	٩٠	
					عدد المشاركين في الدورات
٢٤١٥	١٩٥١	١٩٥٣	٢٣٥١	٢٦٧٦	
					نفقات التدريب
٦٣٨٩٣	٦٨٤٦٨	٦٩٧٧٧	٣٢١٢٩	٢٩٦٩١	
					معدل عدد المشاركين في كل دورة
١٨	١٦	١٦	٢١	٣٠	
					معدل نفقات التدريب لكل دورة
٤٨٨	٥٦٦	٥٨٦	٢٨٧	٣٣٠	
					معدل نفقات التدريب لكل مشارك
٢٦	٣٥	٣٦	١٤	١١	