

# The Contribution of Human Capital to Improve the Financial Performance in the Banking Sector

*M. A. haroun<sup>1,2,\*</sup> and O. M. Salih<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Department of Accounting, Applied College, King Faisal University, Al-Ahsa, 31982, Saudi Arabia

<sup>2</sup>Department of Accounting, College of Administrative Sciences, Omdurman Islamic University, Omdurman, Sudan

<sup>3</sup>Chartered Accountant, Khartoum, Sudan

Received: 3 Dec. 2022, Revised: 28 Dec. 2022, Accepted: 23 Jan. 2023.

Published online: 1 May 2023.

---

**Abstract:** The study aimed to identify the extent of human capital contribution to improving financial performance in the banking sector. The study sought to test one hypothesis: there is no statistically significant relationship between human capital contribution and improvement in financial performance in the banking sector. The study used the deductive and inductive method to determine the problem, study axes and test the study hypothesis. The study also used the historical and descriptive analytical method to review the previous studies and analyze the study data. The study data were analyzed by statistical package for social sciences (SPSS) using one sample T-test and One-way anova. The study found a number of results, the most important of which is: There are statistically significant differences between the contribution of human capital and the improvement of financial performance in the banking sector.

**Keywords:** Human Capital, Financial Performance, The Banking Sector, Improving Financial Performance.

---

---

\*Corresponding author e-mail: [moha-adam2010@hotmail.com](mailto:moha-adam2010@hotmail.com)/ [maharoun@kfu.edu.sa](mailto:maharoun@kfu.edu.sa)

## مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي

محمد آدم هارون<sup>1</sup>، أسامة محمد صالح<sup>2</sup>

<sup>1</sup>أستاذ مساعد، قسم المحاسبة، الكلية التطبيقية، جامعة الملك فيصل، الأحساء، المملكة العربية السعودية، قسم المحاسبة، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان، السودان.

<sup>2</sup>أستاذ مساعد، محاسب قانوني، الخرطوم، السودان.

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي، سعت الدراسة إلى اختبار فرضية واحدة هي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي في القطاع المصرفي. استخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي والاستقرائي لتحديد طبيعة المشكلة ومحاوير الدراسة واختبار فرضية الدراسة، كما استخدمت الدراسة المنهج التاريخي والوصفي التحليلي لاستعراض الدراسات السابقة وتحليل بيانات الدراسة، وقد تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الحزم باستخدام اختبار (ت) للعينات الواحدة واختبار تحليل التباين الأحادي، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي في القطاع المصرفي.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، الأداء المالي، القطاع المصرفي، تحسين الأداء المالي.

### 1. الإطار المنهجي:

#### 1.1. المقدمة:

تعتبر قضية رأس المال البشري من القضايا التي شغلت المهتمين بالشأن المحاسبي في الآونة الأخيرة وتتضح ذلك من خلال اعتماد المنشآت والمؤسسات في تحقيق أهدافها على كفاءة العنصر البشري حيث يمثل العنصر البشري نقطة انطلاق المنشآت والمؤسسات في ظل التحول الكبير للاقتصاد القائم على المعرفة. إن تحقيق أهداف المنشآت والمؤسسات وارتفاع جودة أدائها المالي يرتبطان بالقدرة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتلك المنشآت والمؤسسات بوجه عام والمورد البشري بوجه خاص، بالإضافة إلى إدارة جميع العمليات بكفاءة، ولما كان تحقيق أهداف المنشآت والمؤسسات يعتمد في الأساس على مدى توافر موظفين مقتدرين للمساهمة في تحقيق تلك الأهداف؛ جاءت هذه الدراسة لتبين مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي.

#### 2.1. مشكلة الدراسة:

في ظل التحول الكبير في مجال الاقتصاد وبالأخص الاقتصاد القائم على المعرفة زاد الاهتمام بالمورد البشري كمكون من مكونات رأس المال، حيث أصبحت المنشآت والمؤسسات تعول كثيرًا في تحقيق أهدافها على كفاءة المورد البشري، لذا تمثلت مشكلة هذه الدراسة في التساؤل التالي: ما مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني؟

#### 3.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوع رأس المال البشري الذي أضحت المنشآت والمؤسسات تعتمد عليه بشكل أساسي في تحقيق الفاعلية وزيادة قيمتها السوقية، وتقوية وضعها التنافسي، وبالتالي فإن هذه الدراسة تسعى إلى الوصول إلى نتائج حول تحديد مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي من خلال التطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني.

#### 4.1. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في تحقيق النقاط التالية:-

• التعرف على مفهوم رأس المال البشري.

• التعرف على ماهية الأداء المالي.

• التعرف على مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي بالقطاع المصرفي.

#### 5.1. فرضية الدراسة:

تسعي الدراسة إلى اختبار الفرضية التالية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني".

#### 6.1. مناهج الدراسة:

لاختبار فرضية الدراسة اتبع الباحثان المنهج الاستنباطي لتحديد طبيعة المشكلة ومحاوير الدراسة، والمنهج الاستقرائي لاختبار فرضية الدراسة، والمنهج التاريخي لاستعراض الدراسات السابقة، والوصفي التحليلي لإجراء الدراسة الميدانية.

#### 7.1. حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة في:

• الحدود البشرية: العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

• الحدود المكانية: ولاية الخرطوم.

• الحدود الزمانية: 2022م.

#### 8.1. هيكل الدراسة:

في ضوء أهمية الدراسة وتحقيقًا لأهدافها فقد تم تقسيم الدراسة إلى خمسة أجزاء؛ الإطار المنهجي، الدراسات السابقة، الإطار النظري، الدراسة الميدانية، والنتائج والتوصيات.

## 2. الدراسات السابقة:

قام الباحثان بمراجعة بعض الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة والتي توفرت لهما، بهدف التعرف على أهم النتائج والمؤشرات العامة التي أسفرت عنها، وفيما يلي استعراض لأهم تلك الدراسات:-

### 1.1. دراسة (Yusuf, 2013):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كفاءة رأس المال البشري والأداء المالي للمصارف النيجيرية، وذلك من خلال اختبار أنه لا يوجد تأثير ذو أهمية لكفاءة رأس المال البشري على العائد على السهم للمصارف النيجيرية، وكذلك لا يوجد تأثير ذو أهمية لكفاءة رأس المال على عائد حقوق الملكية للمصارف النيجيرية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن الاستخدام الفعال لرأس المال البشري ليس له تأثير ذو أهمية على العائد على حقوق ملكية للمصارف، كما أن حجم المصرف ليس تأثير ذو أهمية على العائد على حقوق الملكية للمصارف. [1]

### 2.2. دراسة (سلمان، 2013):

هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح أثر رأس المال الفكري في بناء الأداء المالي لمنظمات التمويل اللامركزي، حيث اعتمدت الدراسة على ثلاثة أبعاد لرأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) وثلاثة مؤشرات للأداء المالي (مؤشر السيولة، مؤشر النشاط، مؤشر النمو). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ تحتاج عناصر رأس المال الفكري في المنظمات قيد الدراسة إلى اهتمام أكبر لأنها ما زالت دون مستوى الطموح ولأن رأس المال الفكري يعد مصدراً ثراً لزيادة ثروة المنظمات وتطويرها، وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري والأداء المالي على مستوى جميع الإدارات قيد الدراسة. [2]

### 3.2. دراسة (Aspal, and Dhawan, 2014):

هدفت هذه الدراسة إلى استخدام نموذج تصنيف CAMELS لتقييم حالة وأداء بنوك القطاع الخاص القديمة في الهند، وذلك من خلال تحليل بيانات جميع بنوك القطاع الخاص القديمة البالغ عددها 13 والتي تعمل في الهند كدراسة حالة وتم تطبيق نموذج CAMELS على البيانات الثانوية المتعلقة بالنسب المختلفة التي تم الحصول عليها من التقارير السنوية لبنك الاحتياطي الهندي والتي تغطي الفترة من (2007-2012)، حيث أوصى بنك الاحتياطي الهندي بنموذجي تصنيف إشرافي (كفاية رأس المال، وجودة الأصول، والإدارة، والأرباح، والسيولة، والأنظمة والضوابط) وCACS (كفاية رأس المال، وجودة الأصول، والامتثال، والأنظمة وضوابط). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن 6 بنوك من بنوك الدراسة الـ 13 أظهرت نتائج ممتازة عن أداءها المالي. [3]

### 4.2. دراسة (Shohreh, and Geert, 2015):

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من كفاءة رأس المال البشري HCE وتأثيره على الأداء المالي لشركات الإنتاج الهولندية، وذلك من خلال استخدام بيانات من 33 شركة إنتاج هولندية لمدة 6 سنوات (2007-2012)، حيث استخدمت في الدراسة نماذج الانحدار الخطي المتعددة لتحليل العلاقة بين أداء رأس المال البشري ومقاييس الأداء التنظيمي المتمثلة في (العائد على إجمالي الأصول ROTA، العائد على حقوق الملكية ROE، وإنتاجية الموظف EP). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن هنالك علاقة إيجابية بين كفاءة رأس المال البشري وجميع مقاييس الأداء التنظيمي الثلاثة للشركات، وأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين كفاءة رأس المال البشري وبين إنتاجية الموظف. [4]

### 5.2. دراسة (Iwan, and Azhar, 2016):

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير رأس المال الفكري في القطاع المصرفي على الأداء المالي في جزيرة جاوة الأندونيسية لعينة هادفة واستكشافية مكونة من 205 مصرف ريفي من أصل 615 مصرف، حيث تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام الانحدار المتعدد. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن القيمة المضافة لمتغيرات رأس المال للموظفين تؤثر بشكل كبير على الأداء المالي المصرفي، والقيمة المضافة لمتغيرات رأس المال البشري والقيمة المضافة لمتغير رأس المال الهيكلي لها تأثير أيضاً على الأداء المالي للقطاع المصرفي. [5]

### 6.2. دراسة (فلاق، ومداح، 2017):

هدفت هذه الدراسة إلى عرض مجموعة من الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في دول عديدة وذلك لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرين، كما هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج للاستثمار في رأس المال البشري بما يساهم في تحسين مستويات التنمية البشرية والتحول إلى الاقتصاد المنبني على المعرفة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ هنالك تأثير إيجابي لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي بنسب متفاوتة من دولة إلى أخرى، ووجود فجوة بين الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية وخاصة العربية منها في مجال بناء اقتصاد المعرفة. [6]

### 7.2. دراسة (بكري، 2019):

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور استراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية وتطوير القدرات، المهارات، والموهب البشرية في الجزائر في مجالات الصحة، التعليم، والتمويل لضمان تكافؤ الفرص، ومعالجة مشكلة عدم المساواة وتحسين مستوى الإنتاجية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للجزائر، كما أن هناك استثمارات كبيرة في التعليم ونمو مبهور في معدلات الالتحاق وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع مستويات التعليم تقريباً، بالإضافة إلى ذلك يقيس مؤشر رأس المال البشري النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة كميًا على مخرجات المستقبل. [7]

### 8.2. دراسة (عبد الرحمن، 2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية وتوضيح علاقة الارتباط بينهما في الشركات المساهمة، وذلك من خلال دراسة ميدانية استخدمت فيها الاختبارات الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والاختبار الإحصائي (t-test) لتحليل النتائج واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من رأس المال (البشري والهيكلية والعلاقاتية) والميزة التنافسية. [8]

### 9.2. دراسة (الشافعي، 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع رأس المال البشري في جامعة صحار ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (222) أكاديمي وإداري. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن مستوى رأس المال البشري والأداء المؤسسي في الجامعة بدرجة متوسطة وكان مستوى الأداء التنافسي بدرجة عالية، ارتفاع مستوى كفاءات رأس المال البشري بالجامعة والتزام العاملين بالسلوكيات الإيجابية، كذلك وجود تأثير دال إحصائياً لرأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين. [9]

### 10.2. دراسة (موسى، ومراد، 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم رأس المال البشري وكيفية الاستثمار فيه من خلال التعليم والتدريب، إضافة إلى إبراز أهمية استغلاله في القطاع الصناعي نظراً للخصائص التي يمتاز به، مثل قدرته الكبيرة على استيعاب اليد العاملة وارتفاع إنتاجية العمل، وذلك من خلال استعراض التجربة الماليزية في استثمار رأس مالها البشري واستغلاله في تحسين مستوى إنتاجية قطاعها الصناعي وتطويره. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن ماليزيا قد نجحت إلى حد كبير في تنمية رأس مالها البشري وتوجيه لخدمة الاقتصاد، وهو ما أدى إلى تحسن مؤشرات القطاع الصناعي وزيادة مساهمته في تكوين إجمالي ناتجها المحلي.

[10]

**11.2. دراسة (فيالي، 2020):**

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء المصارف بالاعتماد على عدة مؤشرات توضح مدى التطور الذي حققه المصرف ورسم خارطة طريق تساعد على تحقيق أهدافه وتصويب الأخطاء والهبوات من أجل الاستمرارية وتحقيق النجاح والتميز، وذلك من خلال إجراء دراسة تطبيقية على بنك البركة فرع 402 للفترة من (2015 - 2010). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ في جانب الربحية: أن البنك يتمتع بربحية جيدة بسبب تبنيه لصيغ تمويلية مضمونة الربحية (المرابحة والإيجار التمويلي)، وفي جانب الإنتاجية: ارتفاع إنتاجية أصول البنك في السنوات الثلاثة الأولى وانخفاض في السنوات الثلاثة الأخيرة لفترة الدراسة، وفي جانب الكفاءة: أن البنك يتحكم في إدارة ومراقبة تكاليفه بصورة جيدة. [11]

**12.2. دراسة (المدهون، 2020):**

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية في فلسطين. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة للتعامل مع جميع البيانات وتصنيفها، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على 47 موظفًا. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أنه يوجد تأثير لرأس المال البشري ومكوناته (المعرفة العلمية، المهارات والقدرات، المؤهلات والخبرة، الابتكار والإبداع، التعاون الجماعي) في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية في فلسطين. [12]

**13.2. دراسة (قدوش، وزدوري، 2021):**

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على مؤسسة الاسمنت (تبسة)، وقد استخدم برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن مؤسسة الاسمنت تهتم بالعصر البشري والاستثمار فيه من خلال التدريب والتعليم، كما أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير إيجابي على تحسين إنتاجية المؤسسة. [13]

**14.2. دراسة (علي، 2021):**

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير رأس المال البشري في الإنماء الاقتصادي في الدول العربية بما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلع إليها شعوب هذه الدول. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ وجود هدر في الموارد البشرية في الدول العربية، عدم ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الدول العربية. [14]

**15.2. دراسة (أبو النصر، 2022):**

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار دور تقنية سلسلة الكتل في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتخفيض تكلفة الخدمات والارتقاء بها في القطاع المالي المصرفي بالمملكة العربية السعودية، حيث أجريت الدراسة على عينة من (مديرين ماليين، رؤساء أقسام، وكبار العملاء) لقياس أثر تقنية سلسلة الكتل على خفض تكلفة الخدمات المصرفية وتطويرها. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ أن تقنية سلسلة الكتل تمثل أفضل الحلول التقنية المتاحة لتقليل تكلفة الخدمات المصرفية وتسريع المعاملات المالية، كما تساعد في خفض التكلفة التشغيلية إلى أقل تكلفة وتحسين رأس المال. [15]

**16.2. دراسة (عبد الحسين، 2022):**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) في التميز التنظيمي بأبعاده (القيادة، والمعرفة)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي في البحث واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة عشوائية من الموظفين في قسم الموارد البشرية بلغ عدد الاستثمارات الموزعة (132) واستردت منها (117) صالحة للتحليل بنسبة استرداد (89%). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرات الرئيسية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وبين التميز التنظيمي وأبعاده. [16]

**17.2. دراسة (شبياد، 2022):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير مكونات رأس المال الفكري على الأداء المالي في المصارف السعودية بالاعتماد على منهجية القيمة المضافة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين مكونات رأس المال الفكري والأداء المالي؛ وكان رأس مال الموظف كان أكثر المتغيرات المستقلة تأثيرًا على الأداء للمصارف مقارنة برأس المال البشري ورأس المال الهيكلي. [17]

**18.2. دراسة (النويران، 2022):**

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة الخدمات المصرفية في بنك الإنماء السعودي باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها؛ ارتفاع مستوى اهتمام البنك برأس المال البشري من خلال تحفيز العاملين على المشاركة في البرامج التدريبية وورش العمل لتنمية مهاراتهم وزيادة كفاءاتهم، اعتماد إجراءات هادفة للاحتفاظ بالكوادر البشرية المؤهلة والكفوة. [18]

تعتبر الدراسة الحالية للباحثين إمتدادًا للدراسات السابقة وتختلف عنها باعتبارها أجريت في البيئة السودانية واهتمت بشكل خاص بتناول موضوع رأس المال البشري ومدى اسهامه في تحسين الأداء المالي في القطاع المصرفي.

**3. الإطار النظري:****1.3. رأس المال البشري:****1.1.3. مفهوم رأس المال البشري:**

تطورت نظرية رأس المال البشري منذ ستينيات القرن الماضي، [19] ولم تتبلور إلا بأبحاث شولتز، ولم تنتشر فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية إلا من خلال هذه النظرية. [20] وغالبًا ما ينظر إلى الموارد البشرية من قبل المنشآت والمؤسسات على أنها مورد استراتيجي حاسم تستخدمه في تحقيق أهدافها. [21] ورغم أن نظرية رأس المال البشري لم تتبلور وقبل التطرق إلى مفهوم رأس المال البشري نطرق إلى مفهوم رأس المال الفكري والذي يمثل رأس المال البشري جزءًا كبيرًا منه حيث عرف رأس المال الفكري على أنه مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعتبر جزء من رأس مال منشأة الأعمال و/أو المؤسسة، والتي تشمل على مكونات بشرية وهيكلية وعلاقية تساهم في إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة تساعد على البقاء وتحسين الحصص التسويقية وتعظيم القدرات التنافسية لمنشآت الأعمال والمؤسسات، ولا يرتكز رأس المال الفكري في مستوى إداري معين، بل إنه يمثل مجموعة من القدرات المعرفية المتميزة التي يمكن أن تتواجد في جميع المستويات الإدارية. [22] كما صنفت مكونات رأس المال الفكري إلى ثلاثة مكونات على النحو التالي:- [23]

- رأس المال البشري: يمثل معرفة ومهارات وقدرات العاملين في المنشأة و/أو المؤسسة.

- **رأس مال العملاء:** وهو يمثل القيمة المركبة لجميع علاقات المنشأة أو المؤسسة مع عملائها الحاليين، والقادمي والمرقبين، وهو يتكون من عوامل غير ملموسة مثل رأي العميل وولائه للمنشأة و/أو المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها.
- **رأس المال الهيكلي:** ويمثل المعرفة التي تفتنيها المنشأة و/أو المؤسسة من الخبرات، والعمليات، ونظم المعلومات وقواعد البيانات، ويتم وصفها عادة بالمعرفة التي تحتفظ بها المنشأة أو المؤسسة بعد مغادرة العاملين لها في نهاية يوم العمل.
- بناءً على ما تقدم يمكن القول بأن رأس المال البشري يعتبر مكون ورافد أساسي لرأس المال الكلي بالمنشآت و/أو المؤسسات حيث يمثل أحد مرتكزات رأس المال الفكري الذي يعتبر جزءاً من مكونات رأس المال الكلي، ويرجع الاهتمام برأس المال البشري كأحد مكونات رأس المال الفكري إلى القرن السابع عشر حيث ناقش الاقتصادي William Petty أهمية اتخاذ قيمة العاملين في حساب قيمة الثروة للمنشأة و/أو المؤسسة.
- ثم بعد ذلك ناقش آدم اسميث في القرن الثامن عشر قيمة العاملين ذوي المهارة والمعرفة وتأثيرهم على العملية الإنتاجية، ومنذ ذلك الوقت ظهرت نظريات مختلفة في علم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع في تطوير المعاملة مع العنصر البشري، إذ عرف رأس المال البشري بأنه قدرات الأشخاص الذين هم مصدر التطوير والتجديد في المنشأة. [24]
- يلاحظ من خلال الاطلاع على الأدبيات أن رأس المال البشري يتضمن القدرات الفطرية فضلاً عن المعارف والمهارات التي يكتسبها الأفراد طوال حياتهم [25]، ويمثل أهم مكونات رأس المال الفكري حيث تناول مفهوم رأس المال البشري من خلال الأدبيات على نحو ما يلي: حيث عرف رأس المال البشري بأنه عبارة عن اتحاد القدرات البشرية في التنظيم لحل المشاكل، وعلى هذا الأساس فإن رأس المال البشري يمكن أن يترك التنظيم عندما يترك الأفراد العمل. [26] أيضاً تم تناوله على أنه يتمثل في مهارات ومقدرات العاملين على الابتكارات والخبرات التي يتمتع بها العاملين، ويتكون رأس المال البشري من الطرق المنهجية لتطوير البرمجيات وأدوات إدارة المشروعات وطرق إدارة المبيعات. [27]
- كما تناول بعض الكتاب رأس المال البشري على أنه يعبر عن العاملين في المنشأة و/أو المؤسسة من ذوي القدرات الإبداعية والمعرفية. [28] أيضاً عرف رأس المال البشري على أنه يتمثل في القوة العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكاملة لأذهان العاملين. [29] وتم تناول رأس المال البشري Human Capital بأنها المعرفة المتخصصة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً. [30]
- 2.1.3. أهمية رأس المال البشري:**
- أكدت بعض الدراسات أهمية الموارد البشرية تعد من أهم الأسس التي تعتمد عليها المنشآت اليوم لإنشاء الرقمنة بحسبان أن الرقمنة تتطلب كوادراً بشرية متخصصة بقدرات وكفاءات علمية وعملية. [31] في النصف الثاني من القرن العشرين ساهمت بعض العوامل في بزور وزيادة أهمية رأس المال البشري في المنشآت والمؤسسات، وأن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية فحسب بل هو المؤثر الرئيس في جميع مكونات التنمية. [32] فيما يلي أهم تلك العوامل: [14] -
- **الإخفاق النظري لنموذج النمو النيوكلاسيكي:** يفترض هذا النموذج أن الدول المتقدمة تصل إلى حالة التوازن وأن الدخل يصل بصورة مبكرة إلى حده الأقصى، وذلك قياساً إلى الدول النامية التي يفترض أن يتاح لها تنمو بمعدلات أكبر كي يحدث التقارب في مستويات الدخل بين الدول المتقدمة والدول النامية. يلاحظ أن تجارب النمو التي شهدتها الدول حديثة الاستقلال عقب الحرب العالمية الثانية تنفي فرضية التقارب بل أدت إلى اتساع الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية دون تقديم تفسير نظري، كذلك ساهمت نظرية التنمية النيوماركسية في تعميق حالة الفراغ والإخفاق النظري بحجة عدم إمكانية إعادة إنتاج نظام رأسمالي في الدول الأقل تقدماً.
- **الخبرة التاريخية:** تعتبر تجارب الدول المتقدمة صناعياً (مثل ألمانيا واليابان) دليلاً على أهمية التطور النوعي لرأس المال البشري بحسبان أنه كان العامل الحاسم والأسبق للتطور الاقتصادي والإنتاجي في تلك الدول.
- **التقدم التكنولوجي:** يحتم التقدم التكنولوجي على من يستخدمه من الكوادر البشرية في كافة المجالات الاقتصادية والإنتاجية ضرورة توافر مهارات خاصة يتم اكتسابها من خلال التعليم والتدريب.
- **طبيعة رأس المال البشري:** يتميز رأس المال البشري بالاستقرار مقارنة بباقي عوامل الإنتاج الأخرى (الأرض، رأس المال المادي، والعمل)، كما يتميز بقابليته للتجديد من خلال التعليم والتدريب والرعاية الصحية وذلك بخلاف رأس المال المادي.
- 3.1.3. أهداف رأس المال البشري:**
- يهدف الاستثمار في رأس المال البشري إلى تحقيق أهداف مباشرة وغير مباشرة وفيما يلي عرض لتلك الأهداف [13] :-
- **أهداف مباشرة:** تتمثل هذه الأهداف في: -
- زيادة إنتاج وإنتاجية الأفراد في المنشآت والمؤسسات وذلك من خلال زيادة التعليم.
- تأهيل الأفراد فينبأ لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإنتاج.
- تحقيق العدالة في توزيع الدخل ويعد هذا الهدف من أهم أهداف رأس المال البشري إذ أنه يقارب بين الطبقات الغنية والطبقات الفقيرة وذلك من خلال التعليم والرعاية الصحية.
- تحقيق التوظيف وذلك من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد وتوفير ما يحتاجونه من مهارات وكفاءات عن طريق التعليم والتدريب وغيره.
- **أهداف غير مباشرة:** تتمثل هذه الأهداف في: -
- بناء الدوافع الاقتصادية للأفراد لدورها في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية مثل (الرغبة في إتقان العمل، الاستقرار في العمل، واحترام المواعيد).
- إحداث التغيير الاجتماعي اللازم لعملية التنمية.
- كما سبق يمكن القول بأن رأس المال البشري يمثل أهمية بالغة للمنشآت والمؤسسات حيث يساهم في زيادة الوضع التنافسي وضمان استمرارية المنشآت والمؤسسات



حيث يعمل الأفراد ذوي القدرات الإبداعية في تنمية وتطوير تلك المنشآت والمؤسسات التي يعملون بها وجذب العملاء إليها وإنجاز المهام الموكلة إليهم بمهنية واحترافية عالية مما يساعد في الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتحقيق الأهداف بفاعلية وتحسين الأداء المالي.

### 2.2.3. الأداء المالي للقطاع المصرفي:

#### 1. مفهوم الأداء المالي:

يعرف الأداء لغة بأنه إنجاز عمل ما، حيث عرف الأداء المالي بأنه عبارة عن مدى بلوغ الأهداف المالية (تعظيم العوائد وتخفيض التكاليف). [33] فالأداء في أي منشأة و/أو مؤسسة هو نتاج عمل جماعي، أي ما ينتج عن مشاركة جميع الأطراف التي تساهم في عملية الإنتاج المستمر للمنشأة و/أو المؤسسة، فكل الأطراف المشاركة من ملاك، موردين، عملاء، مقترضين، تؤثر على أداء المنشآت والمؤسسات [34]، ويرتبط الأداء بالأهداف التي تسعى المنشأة إلى تحقيقها ويشير الأداء إلى ما يتمتع به العاملون من مهارات، قدرات، وإمكانات. [35] ويعرف الأداء المالي بأنه عمل المديرين في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بالإدارة المالية للمنشأة أو المؤسسة. [5]

بالنسبة لتقييم الأداء المالي: يعني تقديم حكم ذو قيمة حول إدارة الموارد الطبيعية والمادية والمالية والمتحدة (إدارة المؤسسة ومدى إشباع منافع ورغبات أطرافها المختلفة). [36] وتتص طريقة العرض القائمة على الموارد على أن أداء المنشأة مدفوع بالموارد الفريدة التي تملكها (الملموسة وغير الملموسة)، ومع ذلك فإن المنشأة في عصر اقتصاد المعرفة مطالبة بإيلاء المزيد من الاهتمام للموارد غير الملموسة. [37] مما سبق يمكن القول بأن الأداء المالي المميز للمصرف يتوقع أن ينتج عنه انخفاض في التكاليف وزيادة في الأرباح وينتج ذلك من خلال مشاركة كافة العاملين بالمصرف في المستويات الإدارية المختلفة في عمليات المصرف.

#### 2. أهمية الأداء المالي:

لقد تغيرت المنافسة التجارية بين المنشآت بشكل كبير نتيجة لتحليل البيانات الضخمة وهو نهج ثوري لاستخراج الأنماط من مجموعات البيانات الأولية، والمساهمة في تحسين الأحكام، وزيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الابتكار، وتطوير المعرفة. [38] لذا تتمثل أهمية الأداء المالي في المنشآت والمؤسسات في تسليطه الضوء على نقاط مهمة منها ما يلي: [36] :-

- العوامل المؤثرة في المردودية المالية.
- أثر السياسات المالية للمنشأة أو المؤسسة على مردودية الأموال الخاصة.
- مدى مساهمة معدل نمو المنشأة أو المؤسسة في إنجاح السياسة المالية وتحقيق فوائد وأرباح.
- مدى تغطية مستوى النشاط للمصاريف العامة.
- هذا وتتبع أهمية الأداء المالي للمصارف من كونها تمثل العمود الفقري للتنمية الاقتصادية في المجتمعات حيث تتجمع فيها المدخرات ومن ثم تقوم بضخها في صورة قروض واستثمارات، وتظهر أهمية تقييم الأداء المالي للمصارف من خلال ما يلي: [11] :-
- تقديم صورة شاملة عن الأداء المالي للمستويات الإدارية المختلفة للمصرف وتعزيزه في الاقتصاد الكلي.
- المساعدة على التأكد من توفر السيولة وقياس مستوى الربحية في ظل قرارات الاستثمار والتمويل.
- تحفيز إدارة المصرف على تحسين التخطيط واتخاذ القرارات.
- السرعة في تدارك أي إشكال في عمل إدارة المصرف.
- تبرير حاجة المصرف إلى موارد على أسس علمية وموضوعية.
- تطبيق محاسبة المسؤولية على أساس موضوعي.
- المساعدة على معرفة مدى المواءمة والانسجام بين الأهداف والاستراتيجيات المعتمدة وعالقتها بالبيئة التنافسية للمصرف.
- إيجاد المنافسة بين كل أقسام المصرف مما يساعد على تحسين أدائه المالي.

#### 3.2.3. أهداف تقييم الأداء المالي:

- يهدف تقييم الأداء المالي إلى التعرف على قدرة المنشأة أو المؤسسة على توليد إيرادات وتحقيق فائض من أنشطتها المستمرة وغير المستمرة (القدرة الإيرادية والكسبية)، وقد تهدف مقاييس الأداء المالي إلى تحقيق عدة أهداف منها: [39] :-
- استمرارية المنشأة أو المؤسسة وبقائها والتي تقاس بالقدرة على توليد تدفقات نقدية تشغيلية.
- نجاح المنشأة أو المؤسسة وتفوقها والذي يقاس بمدى تحقيق نمو في المبيعات السنوية والدخل التشغيلي (الدخل من العمليات) المتحقق من الأقسام والوحدات التشغيلية المختلفة.
- تقدم المنشأة أو المؤسسة وتطورها والتي تقاس بالقدرة على زيادة الحصة السوقية، وتعظيم العائد على حقوق الملكية.

#### 4.2.3. مجال الأداء المالي:

يهتم مجال الأداء المالي بقياس نتائج أداء المنشآت والمؤسسات ماليًا خلال الدورة التشغيلية أو في المدى الزمني القصير وإظهار نتائج الأفعال والقرارات التي تم اتخاذها فعليًا خلال تلك الفترة بغض النظر عن مسببات ومحركات تلك النتائج بحسبان أن المقاييس المالية المستخدمة في هذا المجال تعتمد على قياس الربحية، النمو، والقيمة المضافة للمساهمين في الأجل القصير. [39]

### 4. العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي للقطاع المصرفي:

تأسس على ما تقدم يتبين للباحثين أن للاستثمار في رأس المال البشري أهمية كبرى في قطاعات الاقتصاد كافة لما له من تأثير كبير وفعال على عوامل الإنتاج في تلك القطاعات بوجه عام والقطاع المصرفي بوجه خاص؛ حيث تعتبر المصارف المحرك الرئيسي للاقتصاد من خلال أنشطتها الموجهة للأفراد والمؤسسات في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتعتمد فاعلية المصارف في تحقيق أهدافها في المدينين القصير والطويل على كفاءة استغلالها لمواردها المتاحة، وتأتي في طليعة

هذه الموارد المورد البشري الكفاء والمؤهل الذي يعد الركيزة الأساسية في تخطيط وتنفيذ ورقابة أنشطة المصرف المتنوعة والمتعددة. إلى جانب ما يتيح نظام المحاسبي الرقمي في تلك المصارف من توفير وإنشاء التقارير المحاسبية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة بالإضافة إلى الحصول على المعلومات المالية بسلاسة لتعزيز المعلومات بين المديرين فيما يتعلق بآثار قرارات العمل والعمليات على أداء المصرف بأكمله. [40] فضلاً عن أن تقييم الأداء المالي للمصرف وتحسينه يعتمد كذلك على كفاءة رأس المال البشري، ولذلك يمكن توضيح أهمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي فيما يلي:

- المساهمة الفاعلة في بناء وضمان نجاح أهداف سياسات المصارف والتعامل مع التقنيات الحديثة ذات الصلة والتي تسهم في تحسين الأداء المالي للقطاع المصرفي.
- السماح بزيادة المعارف لدى العاملين في القطاع المصرفي من خلال توفير فرص التعليم والتدريب مما ينعكس على زيادة كفاءة المورد البشري وتحسين أداء القطاع ماليًا.
- القدرة على استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة للمصارف لمقابلة احتياجات العملاء المتزايدة والمتجددة والمتعددة، مما يعود على المصارف بارتفاع في مستوى الأداء وتجويده.
- تمكين العاملين في القطاع المصرفي من فهم واستيعاب التقنيات الحديثة المعقدة والدقيقة، وقد يؤدي ذلك إلى تطوير الأداء المالي.
- مساعدة المصارف على استخدام أحدث الإنجازات العلمية والتقنية والاستفادة منها في تقليل التكاليف.

## 5. الدراسة الميدانية:

### 1.5. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين أو العاملين ببنك فيصل الإسلامي ولاية الخرطوم والبالغ عددهم 355 موظفًا أو عاملاً موزعين على 21 فرع، ونسبة لتمثيل وتجانس العمليات التي يقوم بأدائها موظفو البنك، فقد قام الباحثان باختيار عينة تتكون من 60 موظفًا ببنك فيصل الإسلامي، حيث بلغت نسبة عينة البحث حوالي (17%) من مجتمع الدراسة.

### 2.5. أداة الدراسة:

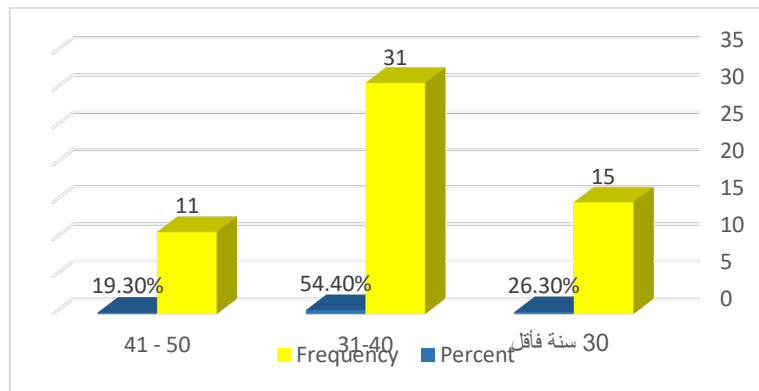
استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، حيث تم اعتماد الأسلوب العلمي في إعداد الاستبانة، وتتكون الاستبانة من مقدمة توضح الغرض منها مع مجموعة الارشادات الخاصة بملئها، يليها الجزء الأول وهو عبارة عن البيانات الشخصية، ثم الجزء الثاني وقد خصص للبيانات الأساسية للدراسة ويتضمن عدد (15) عبارة تعكس آراء أفراد عينة الدراسة حول: مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي، تم توزيع 60 استبانة على أفراد عينة الدراسة تم استرداد 57 استبانة بنسبة بلغت 95%، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical package for social sciences (SPSS)، باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة One sample T-test واختبار تحليل التباين الأحادي One way anova، وكذلك التحليل الوصفي بحساب التكرارات والنسب المئوية والأشكال البيانية، حيث تم عرض النتائج التي كشفت عنها الدراسة في سياق الإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها.

### 2.5. تحليل البيانات الشخصية:

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية للعمر:

		Frequency	Percent
Valid	سنة فأقل 30	15	26.3%
	31 - 40	31	54.4%
	41 - 50	11	19.3%
	Total	57	100.0%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م



الشكل (1) التكرارات والنسب المئوية للعمر:

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

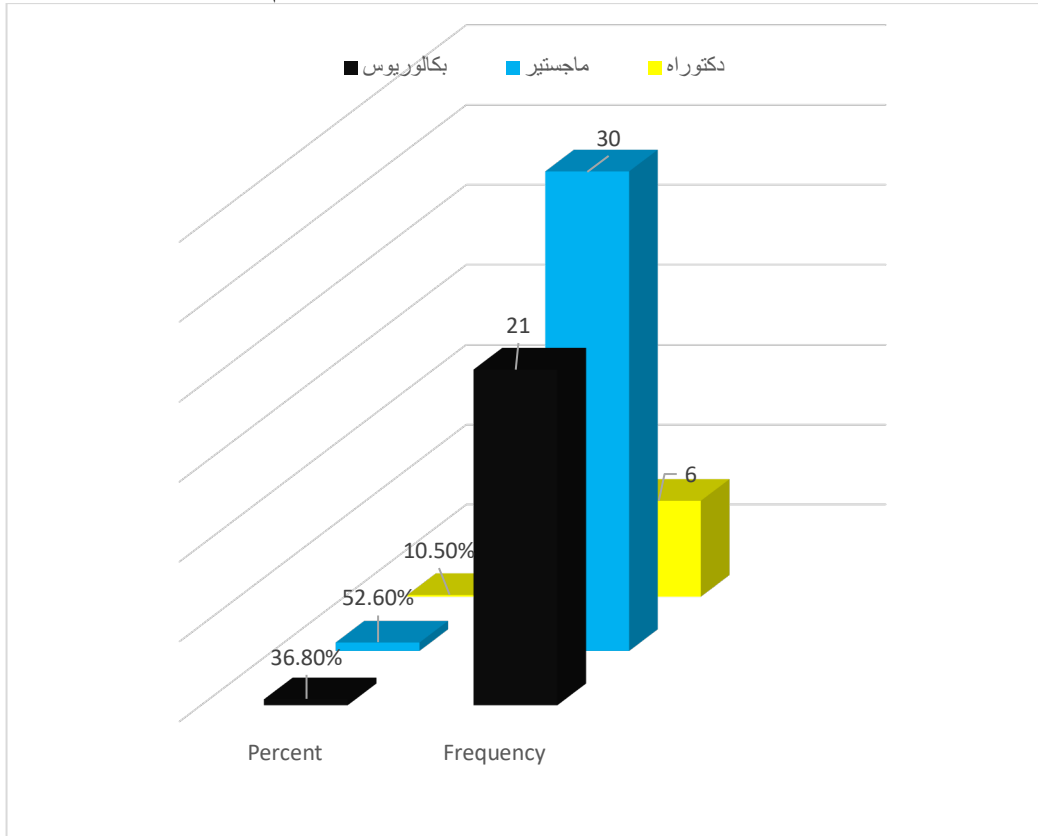
يتضح من الجدول (1) والشكل (1) أعلاه أن أغلب أفراد العينة من الفئة العمرية 31-40 سنة بنسبة 54.4%، تليها الفئة العمرية 30 سنة فأقل بنسبة 26.3%،

وأخيراً الفئة العمرية 41-50 سنة بنسبة 19.3%، ويلاحظ أن معظم أفراد العينة أعمارهم تتجاوز الـ 31 سنة بنسبة إجمالية 73.7%، مما يعني تمتع أفراد العينة بالخبرة العملية الطويلة في مجال العمل المصرفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على صحة ومنطقية إجاباتهم على أسئلة الاستبانة.

**الجدول (2): التكرارات والنسب المئوية للمؤهل العلمي:**

		Frequency	Percent
Valid	بكالوريوس	21	36.8%
	ماجستير	30	52.6%
	دكتوراه	6	10.5%
	Total	57	100.0%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م



**الشكل (2): التكرارات والنسب المئوية للمؤهل العلمي:**

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

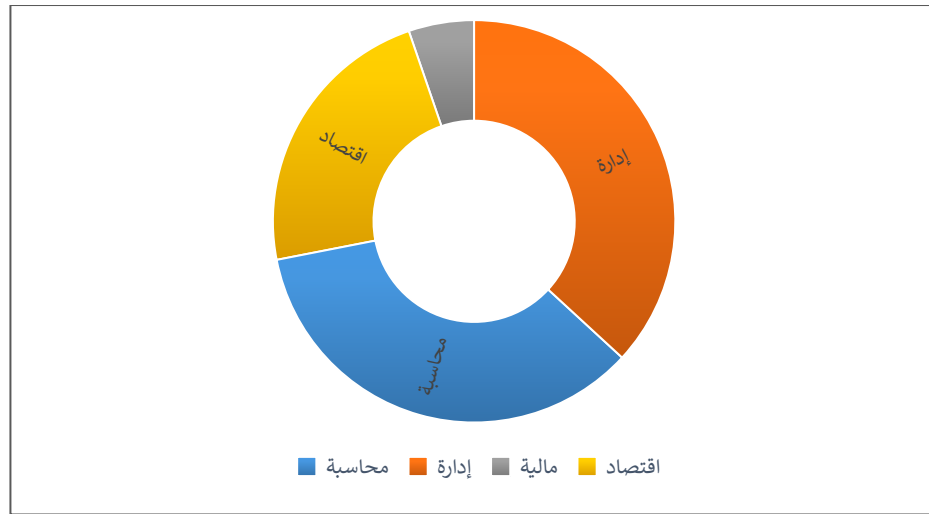
يتضح من الجدول (2) والشكل (2) أعلاه أن غالبية أفراد العينة من حملة الماجستير بنسبة 52.6%، تلتها الأفراد من حملة البكالوريوس بنسبة 36.8%، وأخيراً الأفراد من حملة الدكتوراه بنسبة 10.5%، كما يتضح من ذلك أن جميع أفراد العينة تعليمهم جامعي وأن نسبة 63.1% من أفراد العينة تعليمهم فوق الجامعي مما يعني ارتفاع خلفية العينة العلمية مما ينعكس ذلك إيجاباً على صحة ومنطقية إجاباتهم على أسئلة الاستبانة.

**الجدول (3): التكرارات والنسب المئوية للتخصص العلمي:**

		Frequency	Percent
Valid	محاسبة	20	35.1%
	إدارة	21	36.8%
	مالية	3	5.3%
	اقتصاد	13	22.8%
	Total	57	100.0%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م





الشكل (3): توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي:

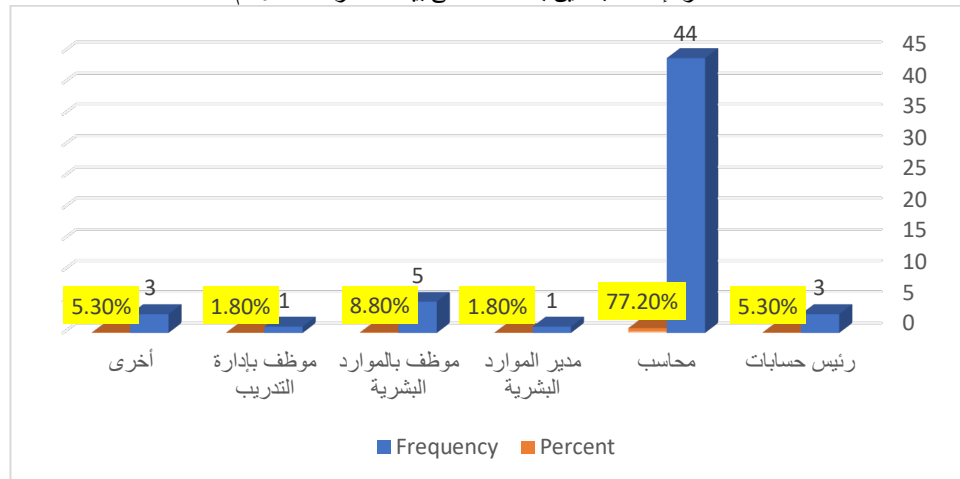
المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول (3) والشكل (3) أعلاه أن أغلب أفراد العينة من تخصص الإدارة حيث بلغت نسبتهم 36.8%، يليه تخصص المحاسبة بنسبة 35.1%، يليه تخصص الاقتصاد بنسبة 22.8%، وأخيراً تخصص المالية بنسبة 5.3%، كما يتضح مما سبق أن غالبية أفراد العينة من تخصصي الإدارة والمحاسبة بنسبة 71.9%، مما يعني ارتفاع خلفية العينة العلمية والعملية بمدى أهمية مساهمة رأس البشري في تحسين الأداء المالي للمصارف، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على صحة ومنطقية إجاباتهم على أسئلة الاستبانة.

الجدول (4): التكرارات والنسب المئوية للتوظيف:

		Frequency	Percent
Valid	رئيس حسابات	3	5.3%
	محاسب	44	77.2%
	مدير الموارد البشرية	1	1.8%
	موظف بالموارد البشرية	5	8.8%
	موظف بإدارة التدريب	1	1.8%
	أخرى	3	5.3%
	Total	57	100.0%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م



الشكل (4): التكرارات والنسب المئوية للتوظيف:

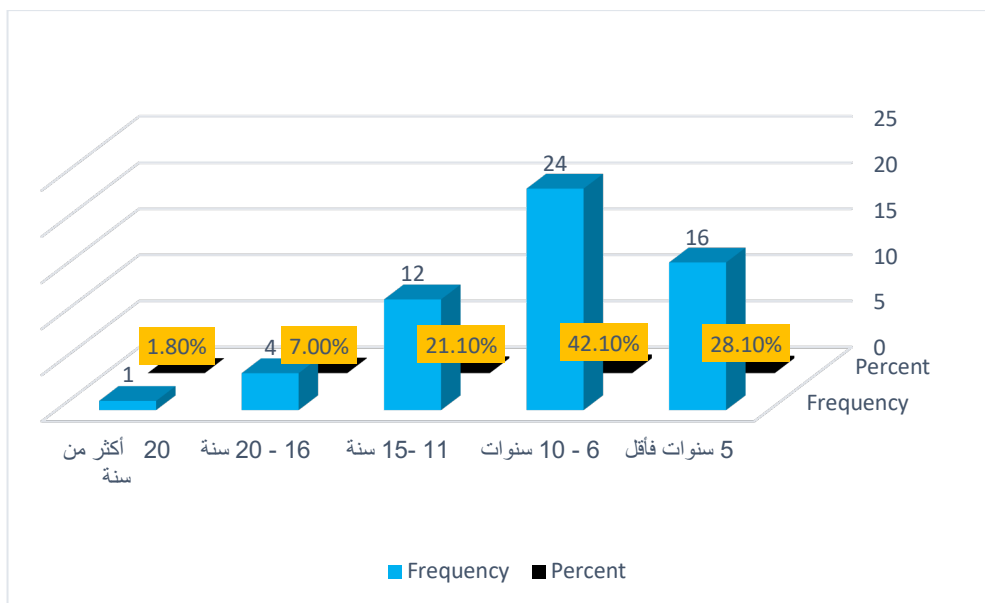
المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول (4) والشكل (4) أعلاه أن معظم أفراد العينة يعملون في مجال العمل المحاسبي والإداري منهم 77.2% يعملون في وظيفة محاسب، و8.8% يعملون في وظيفة موظف بالموارد البشرية، و5.3% يعملون في وظيفة رئيس حسابات، و1.8% يعملون في وظيفة مدير الموارد البشرية، و1.8% يعملون في وظيفة موظف بإدارة التدريب، و5.3% يعملون في وظائف أخرى، وذلك يؤكد الخلفية العملية والعلمية لأفراد عينة الدراسة عن موضوع مدى مساهمة رأس

المال البشري في تحسين الأداء المالي للمصارف، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على صحة ومنطقية إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.  
الجدول (5): التكرارات والنسب المئوية لسنوات الخبرة:

		Frequency	Percent
Valid	5 سنوات فأقل	16	28.1%
	سنوات 6 - 10	24	42.1%
	سنة 11 - 15	12	21.1%
	سنة 16 - 20	4	7.0%
	أكثر من سنة 20	1	1.8%
	Total	57	100.0%

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م



الشكل (5): التكرارات والنسب المئوية لسنوات الخبرة:

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

يتضح من الجدول (5) والشكل (5) أعلاه أن سنوات الخبرة من 6-10 سنوات كانت الأكثر بين أفراد عينة الدراسة بنسبة 42.1%، تليها سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 28.1%، تليها سنوات الخبرة من 11-15 سنة بنسبة 21.1%، تليها سنوات الخبرة من 16-20 سنة بنسبة 7%، وأخيراً سنوات الخبرة أكثر من 20 سنة بنسبة 1.8%، كما يتضح أن غالبية أفراد العينة خبرتهم أكثر من 6 سنوات بنسبة إجمالية 72%، مما يعني ارتفاع خلفية العينة في الممارسة العملية مما ينعكس إيجاباً على صحة ومنطقية إجاباتهم على أسئلة الاستبانة.

### 3.5. التحليل الوصفي للبيانات الأساسية:

في هذا الجزء سيتم التحليل الوصفي لأسئلة الاستبانة (الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، ومن ثم اختبار فرضية الدراسة باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة One sample test T test.

الجدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة فرضية الدراسة:

الإحصاءات الوصفية			
العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه العبرة
سياسة التوظيف بالبنك تقوم على جذب الموظفين الأكفاء والمحافظة عليهم للمساعدة في تحقيق الأهداف.	0.59604	4.5789	أوافق بشدة
توافر موظفين أكفاء بالبنك يساهم في رفع الكفاءة مما ينعكس على تحسين الأداء المالي.	0.5037	4.526	أوافق بشدة
يهتم البنك بتدريب وتطوير الموظفين بشكل عام في شتى المجالات المصرفية والمالية لمواكبة المستجدات مما ينعكس إيجاباً على الأداء المالي.	0.65895	4.3158	أوافق بشدة

يتمتع موظفو البنك بخبرة عملية نتيجة لتراكم المعارف والخبرات مما يساهم في رفع كفاءة البنك وقيمتها المالية.	0.52981	4.4035	أوافق بشدة
توافر موظفين بالبنك يتمتعون بالمعرفة والمهارات الإبداعية يساهم في مواجهة الإشكالات باحترافية مما يساعد في تحسين الأداء المالي.	0.63127	4.3158	أوافق بشدة
يتمتع موظفو البنك بالتعليم الأكاديمي المتميز مما يساهم في إنجاز المهام بمهنية واحترافية ينعكس إيجاباً على الأداء المالي.	0.53276	4.4211	أوافق بشدة
يتمتع موظفو البنك بالمهارات الإدارية التي تساهم في تحسين الأداء المالي.	0.53686	4.4561	أوافق بشدة
لموظفي البنك المام تام بتكنولوجيا المعلومات لإنجاز المعاملات مما يساهم في تحسين الأداء المالي.	0.71766	4.0526	أوافق
القيادة العليا للبنك تتمتع بقدرة فائقة على توجيه العمل مما ينعكس إيجاباً على الأداء المالي.	0.90147	4.2807	أوافق بشدة
موظفو البنك يعملون بروح الفريق والانتماء إلى البنك مما يعزز أداء البنك المالي.	0.62277	4.4035	أوافق بشدة
تعزيز البنك للجوانب الابتكارية للموظفين يحسن من أدائه المالي.	0.65895	4.3158	أوافق بشدة
العلاقة بين قدرة الموظفين على الابتكار وتحسين الأداء المالي للبنك علاقة طردية.	0.89904	3.6316	أوافق
لموظفي البنك قدرة عالية على كسب ولاء العملاء والاهتمام بملاحظاتهم وحلها مما يعمل على تحسين أداء البنك المالي.	0.49812	4.5789	أوافق بشدة
يقوم موظفو البنك بإنجاز المهام الموكلة إليهم في الزمن المناسب واحترافية عالية.	0.58221	4.6491	أوافق بشدة
توافر موظفين بمؤهلات أكاديمية عليا ومهنية بالبنك يساهم في تحسين الأداء المالي.	0.73364	4.4561	أوافق بشدة
Valid N (list wise)	57		

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

الجدول رقم (6) أعلاه يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات فرضية الدراسة، يعتبر المتوسط الحسابي أحد مقاييس النزعة المركزية ويساعد في الحكم على العبارات، لأنه محصور بين أكبر وأصغر قيمة (5-1)، أما الانحراف المعياري فهو أحد مقاييس التشتت ويساعد على تحديد مقدار تجانس العبارات من خلال تحديد بعدها عن المتوسط الحسابي، نلاحظ أن أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارات كانت أقل من (1) وهذه النتيجة تدل على تجانس عبارات الفرضية. كما نلاحظ أن متوسط جميع العبارات يزيد عن (3.5)، وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على عبارات فرضية الدراسة وتدل كذلك على الرأي الإيجابي حول ما ورد في هذه العبارات، حيث جاءت العبارة الرابعة عشر القائلة بأن "يقوم موظفو البنك بإنجاز المهام الموكلة إليهم في الزمن المناسب واحترافية عالية" في الترتيب الأول، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.6491) وانحرافها المعياري بلغ (0.58221)، بينما جاءت العبارة الثانية عشر القائلة بأن "العلاقة بين قدرة الموظفين على الابتكار وتحسين الأداء المالي للبنك علاقة طردية" في الترتيب الأخير، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.6316) وانحرافها المعياري (0.89904). وللتحقق من ذلك تم استخدام اختبار One sample T test للإجابات الخاصة بالعينة المبسوطة على عبارات فرضية الدراسة.

الجدول (7): يوضح نتائج اختبار T للعينة الواحدة: لعبارات فرضية الدراسة:

Mean	Std. Deviation	Test Value = 45			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
65.3860	4.41489	34.862	56	0.000	20.38596

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول (7) أعلاه نجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس، والفروق لصالح أفراد العينة، حيث بلغ متوسط أفراد العينة (65.3860) بينما متوسط المقياس (45)، وانحراف معياري (4.41489)، حيث أكدت قيمة (t) والتي بلغت (34.862) ذلك الفرق حيث كان دالاً إحصائياً بقيمة (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05) وكانت لصالح أفراد العينة، وهذه المناقشة تثبت صحة الفرضية البديلة الدالة على أنه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي بينك فيصّل الإسلامي السوداني.** وترفض فرضية العدم الدالة على أنه: **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي بينك فيصّل الإسلامي السوداني.**

**الجدول (8) يوضح العلاقة بين الفئات العمرية لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي:**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	54.030	2	27.015	1.406	0.254
Within Groups	1037.479	54	19.213		
Total	1091.509	56			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول رقم (8) أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.254 وهي أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً بين الفئات العمرية المختلفة لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني.

**الجدول (9) يوضح العلاقة بين المؤهل العلمي لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي:**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	169.804	2	84.902	4.974	0.010
Within Groups	921.705	54	17.069		
Total	1091.509	56			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول رقم (9) أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.010 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً بين المؤهل العلمي لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني.

ولمعرفة أين توجد الفروق بين المؤهل العلمي لعينة الدراسة أنظر الجدول التالي رقم (10) (المقارنات المتعددة بناءً على اختبار LSD أقل فرق معنوي) والذي يوضح أن الفروق بين البكالوريوس والدكتوراه، وكذلك بين الماجستير والدكتوراه وذلك بناءً على عمود مستوى الدلالة (Sig) حيث نجد أن القيمتين أقل من 0.05.

**الجدول (10): يوضح المقارنات المتعددة للمؤهل العلمي لعينة الدراسة:**

المقارنات المتعددة - Multiple Comparisons				
المؤهل العلمي (I)	المؤهل العلمي (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
بكالوريوس	ماجستير	-1.15714-	1.17548	0.329
	دكتوراه	-6.02381*	1.91247	0.003
ماجستير	بكالوريوس	1.15714	1.17548	0.329
	دكتوراه	-4.86667*	1.84763	0.011
دكتوراه	بكالوريوس	6.02381*	1.91247	0.003
	ماجستير	4.86667*	1.84763	0.011

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

**الجدول (11) يوضح العلاقة بين التخصص العلمي لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي:**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	106.798	3	35.599	1.916	0.138
Within Groups	984.711	53	18.579		
Total	1091.509	56			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول رقم (11) أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.138 وهي أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً بين التخصص العلمي ومدى اسهام رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي لبنك فيصل الإسلامي السوداني.

**الجدول (12) يوضح العلاقة بين الوظيفة لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي السوداني باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي:**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	327.194	5	65.439	4.366	0.002
Within Groups	764.315	51	14.987		
Total	1091.509	56			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول رقم (12) أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.002 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً بين الوظيفة لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

**الجدول (13) يوضح العلاقة بين سنوات الخبرة لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي السوداني باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي:**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	77.092	4	19.273	.988	0.422
Within Groups	1014.417	52	19.508		
Total	1091.509	56			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة 2022م

من الجدول رقم (13) أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.422 وهي أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً بين فئات سنوات الخبرة لعينة الدراسة ومساهمة رأس المال البشري في تحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي السوداني.

## 6: النتائج والتوصيات:

### 1.6. النتائج: بعد تحليل بيانات الدراسة توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مساهمة رأس المال البشري وتحسين الأداء المالي ببنك فيصل الإسلامي السوداني.
- تمتع العاملين بالمصرف بالتعليم الأكاديمي المتميز يحسن من الأداء المالي للمصرف.
- تمتع العاملين بالمصرف بالخبرة نتيجة الممارسات العملية وتراكم المعارف تعزز من الأداء المالي للمصرف.
- تمتع موظفي المصرف بمهارات إدارية متعددة ومتنوعة ترفع من مستوى الأداء المالي للمصرف.
- إنجاز موظفو المصرف المهام المنوطة بهم في الوقت المناسب يحسن الأداء المالي للمصرف.
- استقطاب المصرف لموظفين أكفاء والمحافظة عليهم يسهم في تحقيق أهداف المصرف ويحسن من أدائه المالي.
- تمتع موظفي المصرف بقدرة عالية على كسب ولاء العملاء والاهتمام بملاحظاتهم مما ينعكس الأداء المالي للمصرف.

### 1.6. التوصيات: بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالتوصيات التالية:

- ضرورة زيادة اهتمام المصارف بتعزيز الجوانب الابتكارية للعاملين بها وتحفيزهم على ذلك.
- ضرورة زيادة الاهتمام بتعليم العاملين بالمصارف وتدريبهم على تكنولوجيا المعلومات في مجال إنجاز معاملات.
- ضرورة زيادة اهتمام المصارف بتدريب وتطوير الموظفين في المجالات المصرفية والمالية لمواكبة المستجدات.
- ضرورة زيادة اهتمام القيادات العليا للمصارف بالقدرة الفائقة على التخطيط الهادف وتوجيه العمل الوجهة الصحيحة.
- ضرورة زيادة اهتمام المصارف بتمتع العاملين لديها بالمعارف والمهارات الإبداعية التي تساعدهم في مواجهة الإشكالات باحترافية.

شكر وتقدير -

تم دعم هذا المشروع من قبل عمادة البحث العلمي، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، رقم

المنحة 2774 GRANT

المراجع

- [1] Yusuf, Ismaila. The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance: An Empirical Investigation of Quoted Nigerian Banks. Research Journal of Finance and Accounting, Vol. 4, No. 4, p-p: 148 – 155, (2013).
- [2] سلمان، زينب فاضل. أثر رأس المال الفكري في الأداء المالي. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجزائر، جامعة كبرياء، (2013).

- [3] Aspal Parvesh Kumar, and Dhawan Sanjeev. Financial performance assessment of banking sector in India: A case study of old private sector banks. *The Business & Management Review*, Vol. 5, No. 3, November, p-p: 196-211, (2014).
- [4] Shohreh, Parham, and Geert, Heling W.J. The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance of Dutch Production Companies. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 6, No. 8, p-p: 188 – 201, (2015).
- [5] Iwan, Sidharta, and Azhar Affandi. The Empirical Study on Intellectual Capital Approach toward Financial Performance on Rural Banking Sectors in Indonesia. *International Journal of Economics and Financial*, Vol. 6, No. 3, p-p: 1247-1253, (2016).
- [6] فلاق، محمد، ومداح، عبد الهادي. دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 10، الجزء 3، ص – ص: 16-32، (2017).
- [7] بكاري، مختار. الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر. مجلة التنظيم والعمل، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد 8، العدد 2، ص – ص: 28 - 46، (2019).
- [8] عبد الرحمن، نهلة غالب. دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، المجلد 11، العدد 23، ص – ص: 309 - 344، (2019).
- [9] الشافعي، يوسف بن سعيد بن محمد. دور الاستثمار في رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية بجامعة صحار في عمان. المجلة الإلكترونية الدولية للتطورات في العلوم الاجتماعية، مركز المنظمة الدولية للبحوث الأكاديمية، المجلد 6، العدد 17، ص – ص: 942 - 958، (2020).
- [10] موسى، بوطافة، ومراد، محفوظ. أهمية رأس المال البشري في تحسين إنتاجية القطاع الصناعي -دراسة حالة ماليزيا. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 11، العدد 2، ص – ص: 393 - 409، (2020م).
- [11] فيالي، نجوى. تقييم الأداء المالي للمصارف دراسة تطبيقية في بنك البركة فرع 402. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 6، العدد 2، ص – ص: 50 - 71، (2020).
- [12] المدهون، خالد محمد. أثر الرأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في فلسطين. مجلة دراسات الأعمال والإدارة، مركز الكندي للبحث والتطوير، المجلد 2، العدد 2، ص – ص: 48 - 69، (2020).
- [13] قدوش، نورة، وزدوري، أسماء. أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة إسمنت تبسة-. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، المجلد 4، العدد 1، ص – ص: 570 - 590، (2021).
- [14] علي، إيمان محمد إبراهيم. دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة حالة بعض الدول العربية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد 22، العدد 1، ص – ص: 36 - 62، (2021).
- [15] أبو النصر، صلاح علي. تقنية سلسلة الكتل وأثر تطبيقها في القطاع المالي (البنوك) في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، المجلد 23، العدد 1، ص – ص: 39 - 69، (2022).
- [16] عبد الحسين، صفاء جواد. دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي -دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 135، ص – ص: 90 - 102، (2022).
- [17] شياد، فيصل. أثر الاستثمار في رأس المال الفكري على الأداء المالي للمصارف السعودية. مجلة العلوم التجارية، مدرسة الجزائر للدراسات العليا في إدارة الأعمال، الجزائر، المجلد 21، العدد 1، ص – ص: 240 - 260، (2022).
- [18] النويران، ثامر علي. دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة الخدمات المصرفية: دراسة حالة بنك الإنماء السعودي. مجلة الدراسات الأكاديمية، المركز الجامعي لأفلو، الجزائر، المجلد 4، العدد 1، ص – ص: 56 - 70، (2022).
- [19] بنبان، أحمد خلف، ورزق، عبد الله. دور رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية للمنظمات الحديثة. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، المجلد 2، العدد 6، ص – ص: 287 - 304، (2022).
- [20] أحمد، رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، وكمال الدين، مني محمد مدحت. مقومات تنمية رأس المال البشري "دراسة ميدانية على الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة". مجلة الدراسات والبحوث البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات، المجلد 11، العدد 1، ص – ص: 260 - 267، (2021).
- [21] Durkovic Jelena Vemić, Nikolic Ivica, and Matovic Ivana Marinović. Human Resources Management in The Function of Improving The Quality of Banks Business as A support in Financing Agriculture in SERBIA. *Economics of Agriculture*, Vol. 67, No. 3, pp: 781-796, (2020).
- [22] عبده، هاني محمد السعيد. إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال. بحث دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، (2006).
- [23] محمد، نبيل عبد النعم. تأثير رأس المال الفكري على الفاعلية التنظيمية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول، ص – ص: 207 - 239، (2005).
- [24] عزيز، ليلي. دور رأس المال المعرفي في تطوير المنظومة الضريبية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، بنها، العدد 1، السنة الخامسة والعشرون، ص – ص: 98 - 133، (2005).



- [25] محمد، رامي، فياض، ليلى، وشارد، رائد خليل. مدى توافق أبعاد رأس المال البشري في القطاع المصرفي "دراسة ميدانية في المصارف التجارية الخاصة في الساحل السوري". مجلة جامعة تشرين، العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 42، العدد 4، ص 269 - 287، (2020).
- [26] متولي، طلعت عبد العظيم. نموذج وصفي لقياس أداء رأس المال الفكري باستخدام استراتيجيات القياس المتوازن للأداء. المجلة العلمية للتجارة والتمويل، طنطا، جامعة طنطا، كلية التجارة، العدد الأول، ص 69 - 134، (2003).
- [27] نجم، عبود نجم. إدارة اللاملموسات: إدارة مالا يقاس. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2010).
- [28] Bontis, N. Intellectual capital Disclosure in Canadian corporations. *Journal of Human Resource cost and Accounting*, Vol. 7, No. 1/2, pp: 9-20, (2003).
- [29] متولي، عصام الدين محمد، وأحمد، صلاح علي. مفهوم ونماذج القياس المحاسبي لرأس المال الفكري، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون: إدارة المعرفة والاستراتيجيات والتحديات، المنصورة، جامعة المنصورة، كلية التجارة، (2010، 4-6 مايو).
- [30] الحسيني، صلاح هادي. القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الأكاديمية العربية الدنماركية، كلية الإدارة والاقتصاد، (2009).
- [31] اللامي، عفيفه بجاي شوكت. دور الرقمنة في استدامة الموارد الاقتصادية في العراق. مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، المجلد 1، العدد 135، ص 162 - 178، (2022).
- [32] ياره، سمير عبد الصاحب. دور رأس المال البشري في تعظيم قيمة العائد على الموجودات - دراسة تحليلية في عينة من المصارف العراقية الخاصة. مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، المجلد 4، العدد 117، ص 126 - 138، (2018).
- [33] يحيى، إلهام. الجودة كمدخل لتحسين الأداء المالي للمؤسسات الصناعية الجزائرية. مجلة الباحث، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 5، العدد 5، ص 45 - 60، (2007).
- [34] مبروك، عطية مبروك. قياس أثر هيكل العمالة على الأداء المالي للمنشآت. بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان، كلية التجارة وإدارة الأعمال، (2010).
- [35] بن عبو، الجبلاني، وبوقسري، سارة. تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال المؤسسات دراسة ميدانية في المؤسسات الجزائرية، مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، جامعة ورقلة، (2011، 22-23 نوفمبر).
- [36] عبد الغني، دادان. قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الباحث، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة الجزائر، المجلد 4، العدد 4، ص 41 - 48، (2006).
- [37] Soewarno, Noorlailie, and Tjahjadi, Bambang. Measures that matter: an empirical investigation of intellectual capital and financial performance of banking firms in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 21, No. 6, p-p: 1085 - 1106, (2020).
- [38] Lutfi, A., Al-Khasawneh, A. L., Almaiah, M. A., Alshira'h, A. F., Alshirah, M. H., Alsyouf, Mahmaod Alrawad 10,11 , Ahmad Al-Khasawneh 12 , Mohamed Saad 1 and Rommel Al Al. Antecedents of Big Data Analytic Adoption and Impacts on Performance: Contingent Effect. *Sustainability*, Vol. 14, No. 23, p-p: 1 - 23, (2022).
- [39] البدران، عبد الإله جميل وطن. نحو إمكانية استعمال مدخل القياس المتوازن للأداء في تقييم الأداء الاستراتيجي للجامعات العراقية. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة القادسية، المجلد 9، العدد 3، ص 36 - 57، (2007).
- [40] Lutfi, A., Saleh Nafeth Alkelani, Malak Akif Al-Khasawneh, Ahmad Farhan Alshira'h, Malek Hamed Alshirah, Mohammed Amin Almaiah, Mahmaod Alrawad, Adi Alsyouf, Mohamed Saad, and Nahla Ibrahim. Influence of Digital Accounting System Usage on SMEs Performance: The Moderating Effect of COVID-19. *Sustainability*, Vol. 14, No. 22, pp: 1-23, (2022).