

أثر كفاءة الأداء الإداري على دور محاسبة الموارد البشرية في تعظيم قيمة المنشأة: دراسة على عينة من المصارف السودانية

The Impact of Administrative Performance Efficiency on the Role of Human Resources Accounting in Maximizing the Value of the Firm: A study of sample of Sudanese Banks

محمد إسحق عبد الله

كلية العلوم الإدارية، قسم المحاسبة والتمويل، جامعة بحري، السودان. mohammed_ishag@bahri.edu.sd

الملخص: استهدف الدراسة معرفة محاسبة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري وتعظيم القيمة المنشأة، واختبار العلاقات بين هذه المتغيرات، وكذلك اختبار أثر كفاءة الأداء الإداري باعتبارها متغيراً وسيطاً في دور القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية في تعظيم قيمة المنشأة. استخدمت الدراسة استمارة الاستقصاء لجمع البيانات الميدانية من العاملين بالقطاع المصرفي السوداني. استخدمت الدراسة الانحدار الخطي البسيط والمتعدد وتحليل المسار لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردي قوي لكفاءة الأداء الإداري بالمصارف في دور القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية في تعظيم قيمة المصارف السودانية. أوصت الدراسة بالاهتمام بالقياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية بالمصارف السودانية لأن ذلك يساهم في تعظيم القيمة المصارف، والعمل على توفير المعلومات الكاملة الدقيقة عن الموارد البشرية بالمصارف السودانية حتى تتم الاستفادة منها في تقويم كفاءة الأداء الإداري التي تساهم في تعظيم قيمة المصارف.

الكلمات المفتاحية: الأداء الإداري ؛ الموارد البشرية ؛ قيمة المنشأة.

Abstract: The study aimed to know human resources accounting, the efficiency of administrative performance, maximizing the value of the firm, and to test the relationships between these variables, as well as to test the effect of the efficiency of administrative performance as an intermediary variable in the role of measuring and disclosing the cost of human resources in maximizing the value of the firm. The study used a survey form to collect field data from workers in the Sudanese banking sector. The study also used simple and multiple liner regression and stepwise analysis to test the hypotheses of the study. The study found that there is a strong direct correlation between the efficiency of administrative performance in banks and the role of measuring and disclosing the cost of human resources in maximizing the value of Sudanese Banks. The study recommended paying attention to measuring and disclosing the cost of human resources in Sudanese banks because this contributes to maximizing the value of the banks, and working to provide complete and accurate information about the human resources in Sudanese banks, so that they can be used in evaluating the efficiency of administrative performance that contributes to maximizing the value of banks.

Keywords: Administrative performance; Human resources; Firm value.

معلومات حول المقال

تاريخ المقال

الاستلام: 11 سبتمبر 2024

القبول: 30 سبتمبر 2025

النشر: 30 سبتمبر 2025

المؤلف المراسل

محمد إسحق عبد الله

البريد الإلكتروني:

mohammed_ishag@bahri.edu.sd

حقوق النشر © 2025، المركز الجامعي

عبد الحفيظ بوصوف، ميلة. هذه مقالة

ذات وصول مفتوح بموجب ترخيص CC

.BY-NC-ND

الاقتباس المقترح

عبد الله ، م ، إ. (2025). أثر كفاءة الأداء

الإداري على دور محاسبة الموارد البشرية

في تعظيم قيمة المنشأة، مجلة اقتصاد

المال والأعمال، المجلد 9، العدد 3، ص ص

275-248.

DOI : 10.58205/fber.v9i3.2020

1. مقدمة

م إ م أ

248

إن عملية خلق القيمة وتعظيمها داخل المنشأة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعدة عناصر تتمثل في تحسين الأداء، إدارة الموارد، كفاءة الإدارة، ترشيد القرارات، زيادة التنافسية، الإبداع والتميز، العلاقة مع العميل، قيمة العلامة التجارية...أضف إلى ذلك الجوانب غير مادية كالأطر الأخلاقية واحترام المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمنشأة. وبوجود العديد من العناصر المرتبطة بتعظيم قيمة المنشأة مثل محاسبة الموارد البشرية،

أصبح العنصر البشري في المنشأة أحد المؤثرات الأساسية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة للمنشأة التي أصبح فيها الاهتمام كبير بالموارد البشرية وأساليب قياسها والدعوات الى تسجيلها والافصح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية بهدف تعظيم قيمة المنشأة في ظل ارتفاع مستوى المنافسة في بيئة الأعمال.

كما أن إذا لم تسعى المنشأة لرفع تحسن كفاءة أداءها الإداري لن تتمكن من تعظيم قيمتها، وسيؤدي بها الأمر إلى الزوال، خصوصاً في ظل التطورات الحاصلة في بيئة الأعمال.

ومن هذا المنطلق فقد جاءت فكرة هذه الدراسة والتي تدرس دور محاسبة الموارد البشرية في تعظيم قيمة المنشأة مع توسط كفاءة الأداء الإداري في العلاقة بينهما.

1.1. مشكلة الدراسة

في ظل الانفتاح الاقتصادي أصبحت تعظيم قيمة المنشأة هي الهدف المعاصر للمنشأة، لما لها من انعكاس ايجابي على جميع الأطراف المعنية بها. لذا تسعى المنشأة إلى توجيه مجمل قراراتها في خدمة هذا الهدف الاستراتيجي (تعظيم القيمة)، كونها هي التي تعمل على الحفاظ على بقاءها واستمرارها خاصة في ظل اقتصاد السوق المتميز بالانفتاح والمنافسة.

نتيجة لذلك تناولت العديد من الدراسات السابقة تعظيم القيمة المنشأة، منها دراسة (المزوري والشجيري، 2010م) تناولت أثر جودة الإبلاغ المالي في قيمة المنشأة، وركزت دراسة (جمعة، 2016م) على تكلفة التمويل وأثرها على جودة الأرباح المحاسبية وقيمة المنشأة للشركات المساهمة العامة، بينما دراسة (أحمد، 2016) بحثت عن العلاقة التأثيرية بين آليات الحكومة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وانعكاسها على قيمة المنشأة، وتناولت دراسة (الحلو والطويل، 2018م) إطار مقترح لمراجعة أنشطة محاسبة الاستدامة وأثرها على قيمة المنشأة، وسعت دراسة (Antonio et al., 2020) إلى الإفصاح عن رأس المال الفكري في التقارير المتكاملة وأثره على إضافة القيمة للمنشأة، وتناولت دراسة (Issal et al., 2020) التأثير المشترك للإفصاح عن مخاطر الشركات وحوكمة الشركات على تعظيم قيمة المنشأة، وركزت دراسة (Muslichah, 2020) على أثر الإفصاح البيئي والاجتماعي على تعظيم قيمة المنشأة من خلال الأداء المالي.

أما محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة، تسعى إلى توفير المعلومات اللازمة عن العنصر البشري في المنشأة بهدف مساعدة الإدارة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، وللعمل على زيادة الاهتمام بهذا العنصر في المنشآت من حيث قياسه والإفصاح عنه لما له من أثر بالغ في سياسات المنشأة واتخاذ القرارات وتعزيز العمل داخل المنشآت (العياشي وغياد، 2014).

أما الأداء الإداري يعتبر من الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدى كفاءة المنشأة بمستوى الإنجاز المرتبط بالمرجات التي تسعى المنشآت الإدارية إلى تحقيقها.

بناءً على ما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في أن تعظيم قيمة المنشأة تتسم بالتعقيد في بيئة الأعمال في ظل الابتكارات المتجددة لتطوير استراتيجياتها، ومن ثم فإن الدراسة تبحث فيما إذا كانت محاسبة الموارد البشرية ساهمت في تعظيم قيمة المنشأة، وكذلك ما إذا كانت كفاءة الأداء الإداري للمصارف أدت إلى زيادة قوة تلك العلاقة. لذلك يمكن للباحث أن يثير السؤال التالي: فما هي أثر كفاءة الأداء الإداري للمصارف في العلاقة بين القياس والافصح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة؟ وهي المشكلة التي تبحثها الدراسة.

2.1. أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

- أ. بيان علاقات جديدة في الفكر المحاسبي بين محاسبة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة باشتراط استراتيجية كفاءة الأداء الإداري ونتيجة تلك العلاقات.
- ب. فتح آفاق جديدة للأكاديميين لإجراء بحوث جديدة، وصياغة متغيرات وفرضيات جديدة حول تعظيم قيمة المنشأة وكفاءة الأداء الإداري لدى المؤسسات ومحاسبة الموارد البشرية.
- أما الأهمية العملية للدراسة فتتمثل في التالي:

- أ. تساعد هذه الدراسة المصارف السودانية في زيادة معرفتهم وخبرتهم في تعظيم قيمة المنشأة، عن طريق زيادة مستوى الاهتمام بكفاءة الأداء الإداري ومحاسبة الموارد البشرية.
- ب. تقديم المعلومات الدقيقة لمستخدمي القوائم المالية عن محاسبة الموارد البشرية من قبل المصارف حتى يتم الاستفادة منها في تقييم كفاءة الاداء الاداري بالمصارف والتي بدورها تسهم في تعظيم قيمة المصارف.

2.1. أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة بالتالي:

- أ. التعرف على محاسبة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة وكفاءة الأداء الإداري.
- ب. معرفة نتيجة العلاقة بين القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري بالمصارف السودانية.
- ج. معرفة نتيجة العلاقة بين كفاءة الأداء الإداري بالمصارف السودانية وتعظيم القيمة لدى المصارف.
- د. معرفة نتيجة العلاقة بين القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المصارف السودانية.
- هـ. معرفة ما إذا كانت كفاءة الأداء الإداري بالمصارف السودانية بصفتها متغيراً وسيطاً تؤثر في العلاقة بين القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم القيمة لدى المصارف.

3.1. الدراسات السابقة وبناء الفرضيات

في هذا الجانب من الدراسة سوف يعرض الباحث الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة. حيث هدفت دراسة (إبراهيم، 2008) إلى التعرف على نظام محاسبة المسؤولية وأثره على كفاءة الأداء الإداري بالقطاع المصرفي. توصلت الدراسة إلى أن وجود هيكل تنظيمي لتطبيق محاسبة المسؤولية تحدد فيه الصلاحيات والمسئوليات وتقسيم المنشأة إلى مراكز المسؤولية يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الإداري بالقطاع المصرفي. واستهدفت دراسة (صالح وآخرون، 2015) أثر تطبيق الفروض والمبادئ المحاسبية على المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان أثر ذلك في ترشيد اتخاذ القرارات بإدارة الموارد البشرية. توصلت الدراسة إلى أن المحاسبة عن الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في إعداد موازنة للحصول على الموارد البشرية وتدريبها بما تقدمه من تكاليف معيارية عن نشاط الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب، وتوفير معلومات التغذية العكسية عن أداء إدارة الموارد البشرية. وهدفت دراسة (أحمد، 2016) إلى دراسة نظام التكاليف المعيارية ودوره في الرقابة وتقويم الأداء الإداري في المنشأة الصناعية. توصلت الدراسة إلى أن وجود معايير للتكلفة تأخذ ظروف البيئة المحيطة في الاعتبار يساهم في عملية السيطرة على تكلفة المنتج، وتكامل الرقابة وتقويم

الأداء الإداري في ظل تطبيق نظام التكاليف المعيارية يؤثر على تفعيل جودة المنتج. وسعت دراسة (Federo and Saz-Carranza, 2017) إلى توضيح كيف يمكن للمنظمات الحكومية الدولية استخدام مناهج التخطيط الاستراتيجي المختلفة في وضع خطط استراتيجية لتحسين كفاءة الأداء التنظيمي والإداري. توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد في الواقع أي نوع واحد من نهج التخطيط الاستراتيجي للمنظمات، وقد تستخدم المنظمات مجموعات مختلفة من نهج التخطيط الاستراتيجي في نفس الوقت أو في أوقات مختلفة من الزمن والتي ستعتمد على تفضيلات الأعضاء والنتائج المرجوة. وهدفت دراسة (بابكر، 2017) إلى دراسة دور المراجعة الإدارية في رفع كفاءة الأداء الإداري والمالي في منظمات الأعمال. توصلت الدراسة إلى أن مراجعة الهيكل الإداري في منظمات الأعمال تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء الإداري والمالي بالمنظمات. وركزت دراسة (البشير، 2020) على محاسبة الموارد البشرية ومدى الاستفادة منها في تحسين الأداء المالي في المنشآت الصناعية. توصلت الدراسة إلى أن القياس المحاسبي للموارد البشرية له أثر في تحسين الأداء المالي في المنشآت الصناعية. وسعت دراسة (رحمة الله ومحمد، 2020) إلى بيان أثر القياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في قيمة المصرف. توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للقياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في قيمة المصرف. واستهدفت دراسة (Antonio et al., 2020) الإفصاح عن رأس المال الفكري في التقارير المتكاملة وأثره على إضافة القيمة للمنشأة. توصلت الدراسة إلى أن يؤثر الإفصاح عن رأس المال الفكري على قيمة المنشأة من جانبين وهما: الزيادات في التدفقات النقدية المتوقعة الناتجة عن توقعات المستثمرين المرتفعة. ويرتبط الجانب الثاني من تأثير إفصاح رأس المال الفكري على قيمة المنشأة بتكلفة رأس المال السهمي. وركزت دراسة (Muslichah, 2020) على تأثير الإفصاح البيئي والاجتماعي على تعظيم قيمة المنشأة من خلال الأداء المالي كمتغير وسيط. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير للإفصاح البيئي والاجتماعي على قيمة المنشأة ليس مهماً، وتأثير الأداء المالي على قيمة المنشأة إيجابي ومهم. وهدفت دراسة (أبو حطب، 2022) إلى التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات.

يلاحظ الباحث مما سبق أن بعض الدراسات السابقة تناولت محاسبة الموارد البشرية بصورة عامة ومن عدة جوانب، وبعض الآخر تطرقت إلى تعظيم قيمة المنشأة من عدة زوايا مختلفة؛ كذلك ركزت بعض الدراسات على كفاءة الأداء الإداري من جانب آخر فضلاً عن ذلك لا توجد دراسة سابقة تناولت تأثير كفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة - هذا على حد علم الباحث. وبناءً على ذلك؛ تمت صياغة الفرضيات كما يلي:

الفرضية الأولى:

H01: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

Ha1: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

الفرضية الثانية:

H02: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

Ha2: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

الفرضية الثالثة:

H03: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة".

Ha3 : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة".

الفرضية الرابعة:

H04: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

Ha4 : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

الفرضية الخامسة:

H05: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

Ha5 : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

الفرضية السادسة:

H06: " لا تؤثر كفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد

البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

Ha6 : " تؤثر كفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد

البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

2. الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا القسم الإطار النظري للدراسة بغرض بناء العلاقات بين متغيرات الدراسة على ضوء

الفرضيات المنشقة من فجوة الدراسات السابقة.

م إ م أ

1.2. مفهوم محاسبة الموارد البشرية

252

ظهرت مفاهيم وتعريف عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات المهنية والمفكرين والباحثين من ذوي العلاقة والاختصاص ترتكز في العلم بالجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات الأعمال. فقد عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية بأنها مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية (عبد الوهاب، 1984، ص 112). وعُرفت بأنها محاسبة الأجور التي تعني بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال العمل على تحديد مكونات أجرة راتب العامل (الشيرازي، 1995، ص 150). كما عُرفت بأنها أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المؤسسة وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمؤسسة (الحيالي، 2004، ص 290).

من التعاريف السابقة يمكن للباحث تعريف محاسبة الموارد البشرية بأنها نظام يقوم على قياس كمياً في المنشأة الاقتصادية والتقارير عن نتائج ذلك القياس بالمعلومات للجهات الداخلية والخارجية بما يمكن من تحقيق مقابلة التكاليف بالإيرادات.

1.1.2. أهمية محاسبة الموارد البشرية: تزايد اهتمام المحاسبين بمعالجة الموارد البشرية جاء لعدة أسباب هي (مطر والسيوطي، 2008، ص 37):

أ. أهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة والبشرية على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة.

ب. الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود الأطراف ذات العلاقة بمعلومات

مناسبة حول الموارد البشرية العاملة في الوحدة الاقتصادية والإفصاح عما يحدث في تغيير قيمتها.

ج. العنصر الإنساني له قيمة سوقية.

د. العنصر الإنساني هو أهم أنواع الأصول في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الإنتاجية.
هـ. التطورات والمتغيرات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على الوحدة الاقتصادية.
2.1.2. أهداف محاسبة الموارد البشرية: تحقق محاسبة الموارد البشرية للمؤسسة الأهداف التالية (الصفار، 2004، ص144):

- أ. تمكن الإدارة من مراقبة استخدام الموارد البشرية.
 - ب. تحقق التخطيط الأفضل للموارد البشرية.
 - ج. زيادة وعي الإدارة بقيمة مواردها البشرية.
 - د. تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بطرق موضوعية، وبيان أثرها في القوائم المالية.
 - هـ. مساعدة الجهات الحكومية في قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة.
 - و. مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالموارد البشرية.
- 3.1.2. قياس الموارد البشرية: اختلف الباحثون فيما بينهم حول طرق قياس الموارد البشرية، فانقسموا إلى قسمين، فمنهم من أكد أنه يجب اعتبار جميع الأموال المستثمرة في الموارد البشرية مصروفات، أما الآخرين فقد أكدوا أنه يجب معاملتهم كأصول. ويمكن قياس محاسبة الموارد البشرية من حيث تكلفة الموارد البشرية وفقاً للعديد من النماذج، أهمها:

أ. أسلوب التكلفة التاريخية: في هذه الطريقة يتم معاملة الموارد البشرية كأصول وتقسم قيمتها على قسمين هما: (المطيري، 2023، ص 340):

- المصروفات الجارية مثل الرواتب.
 - المصروفات الرأسمالية، وهي التي تتمثل في زيادة النفقات المستقبلية مثل التدريب والاختيار وغيرها التي تسبب في التنمية على مدى العمر الإنتاجي. وتتمثل هذه الطريقة في ثلاث عناصر وهي:
 - تكاليف الحصول على موارد بشرية.
 - تكاليف التعليم.
 - تكاليف مكافأة الخدمة.
- ب. أسلوب الفرصة البديلة: وفي ظل هذه الطريقة تقوم المؤسسات بعرض أسعار العاملين الذين يمتازون بالندرة، أما المستخدمين الذين لا يتميزون بالندرة، فإن هذه الطريقة لا تعتبرهم ضمن قاعدة الأصول البشرية، وتعاني من المحددات التالية (جمعة، 2008م، ص11):
- التمييز بين العاملين يمثل حالة لزيادة مصالح المؤسسة.
 - الاستثناء للموظفين الذين تحدد أسعاراً لهم؛ لذا فإنها لا تعكس كلفة الموارد البشرية بشكل كامل.
 - اختلاف التخصصات التي يمكن أن تحتاج إليها الإدارات المختلفة، وبالتالي فإن التخصص الذي لا تحتاجه الإدارة تكون قيمته صفراً.

- تفاوت قدرات وإمكانيات الأقسام في المنافسة من أجل الحصول على عاملين جيدين.
- ج. أسلوب التكلفة الاستبدالي أو الإحلال: جاء هذا الأسلوب بدلاً من أسلوب التكلفة التاريخية، إذ تُعرف تكلفة الإحلال للموارد البشرية بأنها: التضحية التي ستتحملها المنشأة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلاً من الموجود الآن، بحيث يكون البديل قادراً على تقديم نفس المجموعة من الخدمات التي يقوم بها الفرد الذي

يشغل هذه الوظيفة (المطيري، 2010، ص 29). وبالتالي يمكن تفسير تكاليف الموارد البشرية من حيث فئتين رئيسيتين تكاليف الاكتساب وتكاليف التعلم، على النحو التالي (Bullen and Eyler, 2010, p5):

– تكاليف الاستحواذ والاكتساب، وتشتمل على تكاليف مباشرة مثل التوظيف والاختيار والتعيين والتسكين، والتكاليف غير المباشرة مثل الترقية أو توظيف من داخل الشركة.

– تكاليف التعلم وتشمل التكاليف المباشرة للتدريب الرسمي والتوجيه والتدريب على رأس العمل.

4.1.2. الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية: تسعى معظم المؤسسات إلى توفير المعلومات عن مواردها البشرية، وذلك لإدراكها أن الإفصاح عن هذه المعلومات في مختلف التقارير يعطي مؤشراً على اهتمام المؤسسة بعملائها ورغبتهم وقدرتها على استغلال الفرص وكسب الميزة التنافسية، لأن المؤسسة الناجحة تقوم بالاهتمام بالعاملين الذين من خلالهم يمكنهم تحقيق تقدم المؤسسة وتحقيق أهدافها المنشودة (زويلف، 2014، ص 45). وتناول الفكر المحاسبي العديد من الطرق والأساليب التي تستخدم في الإفصاح عن بيانات الموارد البشرية، أهمها ما يلي (المطيري، 2023، ص 338):

أ. الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة: إذ أنه في تقرير مجلس الإدارة يتم توضيح الاستثمارات التي طالت الموارد البشرية لتطورها وتوجيهها، وهذا من شأنه أن يفيد المستثمرين في معرفة مدى الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها باعتبارها إحدى العوامل المؤثرة في المؤسسة.

ب. قائمة الاستثمارات المعنوية: وهذه الطريقة تتم من خلال قائمة الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن تبويبات منفصلة توضحها باعتبارها أصول في المؤسسة.

ج. قوائم مالية: إذ يتم تمثيل البيانات إما بقوائم مالية مدققة أو غير مدققة.

2.2. مفهوم الأداء الإداري

يعتبر مفهوم الأداء الإداري من المفاهيم التي نالت نعيًا وافراً من الاهتمام والبحث في المنظمات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة. عُرِفَ الأداء الإداري بأنه النتائج العملية التي تتبع من الفعاليات والانجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المنظمة (فردات، 2006، ص 60). كذلك عُرِفَ بأنه جهد يبذله المدير أو الموظف، ويتحدد بإطار المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام، وبطريقة اقتصادية هادفة، وبمستوى إنجاز مميز يحقق الأهداف المرجوة من تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات، بمعنى أن الأداء الإداري ليس مجرد تنفيذ المدير لمهامه وأدواره بطريقة روتينية، وإنما تنفيذها بطريقة فاعلة وناجحة ومتكاملة مع الجميع لتحقيق الأهداف المرسومة للعمل، وصولاً إلى جودة العمل (الفاعوري، 2022، ص 1570).

يرى الباحث مما تقدم ضرورة التفريق بين الفعالية والكفاءة، فنقول إن الفعالية هي استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة، أي أنها تختص ببلوغ النتائج، بينما ترتبط الكفاءة بالوسيلة التي اتبعت في الوصول إلى هذه النتائج، ونشير هنا أن العلاقة الموجودة بين الكفاءة والفعالية ليست بالضرورة إيجابية، بل قد تأخذ اتجاهين متعاكسين، بمعنى أن المؤسسة التي تتميز بالفعالية في تحقيق الأهداف لا يعني بالضرورة أنها تتسم بالكفاءة في استخدام مواردها (أبو قحف، 2001، ص 222).

1.2.2. مقومات الأداء الإداري:

- أ. **الفعالية:** ويقصد بها القدرة على العمل الذي يحقق الغرض المرغوب حال وصول إليه ويعبر عنها بالدافع الإنجازي نحو الأهداف، حيث تركز الفعالية على سرعة الأداء وليس دقته بمعنى أنها تركز على حجم المنتج أكثر من التركيز على نوعية المنتج.
- ب. **الكفاءة:** وهي تعني الصلاحية أو القدرة على إتمام النشاط حسب ما خطط له حيث تركز على الكيفية التي يتم بها تحقيق أهداف المنشأة ككل وبأقل تكلفة مالية وجهد ووقت.
- ج. **المناخ:** يعد المناخ هو الطريق الذي تسير فيه المنشأة، والظروف المناخية تزيد في أسلوب الضغط على المنشأة، ويجب على المنشأة أن تتوافق مع ظروف مناخ العمل.
- د. **الابتكار:** يعالج الابتكار عملية تحسين الأداء من خلال اكتشاف الطبيعة الإبداعية، والتركيز على الابتكار باعتباره جهد عقلي إبداعي ويرتبط بالنواحي النفسية للشخص المبدع وسلوكه ونوع الأنشطة التي يقوم بها.
- هـ. **الربحية:** تسعى المنشآت التجارية إلى تحقيق الربحية وكذلك مستوى الاستمرارية في العمل وتحقيق مستويات نمو متزايدة، ومن العوامل للمحافظة على المستويات ربحية متزايدة وهو الإنفاق على تطوير القدرات البشرية والعمل على زيادة تطوير مخصصات البحوث والتدريب (فردات، 2006، ص 62).

3.2. مفهوم قيمة المنشأة

م إ م أ

255

اهتم الفكر المحاسبي بتحديد قيمة المنشأة، لاسيما بعدما تغير الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه الإدارة من العمل على تعظيم ربحية المنشأة إلى العمل على تعظيم قيمة المنشأة في سوق المال والذي أصبح من أهم الأهداف الرئيسية التي تسعى إدارة المنشأة إلى تحقيقها (الحلو والطويل، 2018، ص 225). عُرِّفت قيمة المنشأة على أنها قيمة النابعة من منفعتها وقدرتها على خلق واقعة جديدة التي تعكس قيمتها في الحياة العملية (حردان، 2012، ص 119). كذلك عُرِّفت بأنها القرارات الاستثمارية والتشغيلية والتمويلية، وبالتالي تركز على القيمة السوقية للمنشأة، فزيادة القيمة السوقية لأسهم الشركة يدفع إدارتها إلى اتخاذ العديد من الإجراءات التي تؤدي إلى تعظيم قيمة المنشأة (أحمد، 2016، ص 21). كما عُرِّفت بأنها القيمة الكلية الشاملة لعدى كفاءة وفاعلية الإدارة في جميع الجوانب التشغيلية والاستراتيجية وتمثل قيمة أصولها والتي تساوي مع قيمة أموال الملكية وأموال الاقتراض (جمعة، 2016، ص 125).

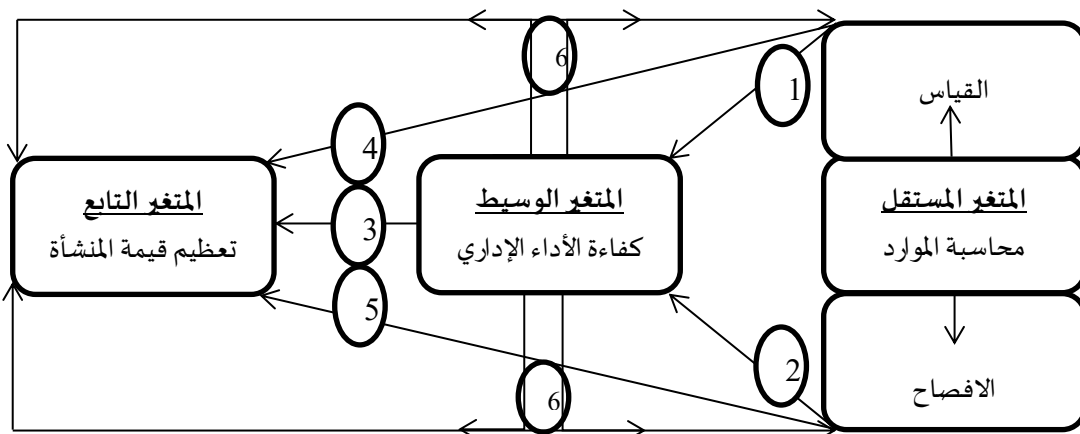
يرى الباحث أن هذا التعريف الأخير من أفضل وأشمل بقدر عال من بين التعريفات المذكورة أعلاها التي تناولت قيمة المنشأة، حيث تميز بإظهار اثنين من مقومات الأداء الإداري هما الكفاءة والفعالية التي تسهما في تحقيق أهداف المنشأة، وتحقيق الأهداف المرجوة في المنشأة تعظم القيمة لديها.

1.3.2. **أهداف تعظيم قيمة المنشأة:** هناك أهداف متعددة تسعى الأطراف المختلفة لتحقيقها في مجال قيمة المنشأة والتي تختلف باختلاف وجهات النظر في كيفية تعظيم أو قياس تلك القيمة. وتتمثل هذه الآراء في التالية (المزوري والشجيري، 2010، ص 5):

- أ. **هدف تعظيم الثروة:** يقصد بذلك تعظيم القيمة الحالية للمنشأة وقيمتها في السوق المالي، وهي استراتيجية بعيدة الأجل تعمل على تعظيم القيمة الحالية للمنشأة وديمومة نشاطها، ويعد معياراً للأداء ومقياس الكفاءة لإدارة المنشأة.

- ب. هدف تعظيم القيمة المالية للمنشأة: يعتبر محصلة القرارات المالية في مجال الاستثمار والتمويل، ويأتي تأثير القرارات المالية على قيمة المنشأة من خلال تأثيرها على حجم العائد الذي يتوقع أن تحققه ومن خلال تأثيرها على حجم المخاطر التي قد تتعرض لها المنشأة أيضًا.
- ج. هدف تعظيم القيمة السوقية للسهم: أن من أهم الأهداف الاستراتيجية الإدارة المنشأة هو تعظيم القيمة السوقية للسهم الواحد، ومن الأمور الهامة التي تدفع إدارة المنشأة إلى تغليب هذا الهدف على الأهداف الأخرى هو الخوف من انخفاض قيمة أسهمها في السوق المالي، لقد عرضت الكثير من النظريات هذا الهدف ولاقت مساندة كبيرة من قبل منشآت الأعمال ومن قبل المدراء.
- د. هدف تعظيم قيمة المنشأة السوقية: أن تعظيم قيمة المنشأة في السوق ينتج من تعظيم القيمة السوقية لأسهم المنشأة، فقيمة المنشأة تعني القيمة السوقية لأسهمها، فالقيمة للسهم هي سعر بيع السهم في السوق الذي يتوقف على التدفقات العائد المتوقع في المستقبل آخذين بنظر الاعتبار المخاطر، ويتوازن هذين الأمرين تتحقق أعلى قيمة للمنشأة، لذا فإن هدف تحقيق أعلى قيمة السهم أهم من هدف تعظيم الربح لأسباب متعلقة بالقيمة الزمنية للنقود وبمخاطر الاستثمار وتعظيم الثروة والمسؤولية الاجتماعية. بناءً على الإطار النظري للدراسة يمكن رسم العلاقات بين متغيرات الدراسة بالشكل رقم (1):

الشكل 1. العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من واقع الإطار النظري، 2023م.

3. منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث على التحليل النظري والدراسة الميدانية، والهدف من التحليل النظري هو إعداد الإطار النظري حول كل من محاسبة الموارد البشرية، كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة. أما الدراسة الميدانية فالهدف منها إجراء اختبار فرضيات الدراسة، باستخدام الأدلة الميدانية، وهو ما يساهم في بيان شكل العلاقات بين المتغيرات التي أسفرت عنها الدراسة، ومن ثم لا بد من تقديم تفسيرات مقبولة لذلك، أو ربما كانت هذه النتائج تفسر ظواهر أخرى، وحينئذ يدفع ذلك إلى مزيد من البحوث في هذا المجال.

1.3. تصميم أداة الدراسة الميدانية

استخدم الباحث استمارة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من أفراد عينة الدراسة، حيث تضمنت المتغيرات الشخصية المتمثلة في التخصص العلمي، المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي وسنوات الخبرة؛ كما تضمنت البيانات الأساسية والتي تعبر عن محاسبة الموارد البشرية، كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة. واشتملت هذه العناصر على (39) عبارة؛ بعد إجراء الاختبار القبلي لها عن طريق عرضها على بعض الأكاديميين من الجامعات بغرض التحقق من محتوى الاستبانة، ومدى دقة عباراتها، ووضوح فقراتها، وصلاحياتها لقياس ما صُممت لقياسه، وقد ساهموا بشكل واضح في تطوير هذه الاستبانة بما قدموه من ملاحظات، وما عبّروا عنه من تعليقات أخذت في الاعتبار قبل توزيع الاستبانة.

2.3. مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع البحث من: مديري الإدارات، ووظائف مصرفية (محاسبين، مراجعين داخليين، محللين ماليين، رؤساء الأقسام) لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة (الجدول رقم 1)، حيث تمت دراسة لثلاثة مصارف سودانية. فقد بلغت المصارف العاملة في السودان (37) مصرفاً حتى نهاية عام 2022م (بنك السودان المركزي، 2022م). أما عينة الدراسة فتم أخذها بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة من عناصر المجتمع المذكورة، حيث قام الباحث بتحديد وتوزيع عدد (80) استمارة استقصاء على المستهدفين واستجاب (75) فرداً أي ما نسبته (94%) تقريباً من المستهدفين، حيث أعادوا الاستمارات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة، أي أن هنالك (5) استمارة بنسبة (6%) لم يتم إعادتها إلى الباحث. وقد استند الباحث في اختياره لعينة الدراسة إلى ما اقترحه روسكو (Roscoe) من قواعد بالنسبة لتحديد حجم العينة، ومن هذه القواعد أن أحجام العينات أكثر من (30) وأقل من (500) ملائمة لمعظم البحوث (Sekar and Bougie 2010, p 295). وبالنسبة للمصارف السودانية، فجميعها مصارف إسلامية حسب القوانين السائدة من قبل البنك المركزي على الرغم من تصنيفاتها إلى تجارية أو زراعية أو عقارية.

وقد تم الاعتماد على المعاينة العشوائية لأنها مناسبة لأفراد عينة هذا البحث. حيث إن عناصر المجتمع متجانسة من حيث طبيعتها ونوعية الدراسة المراد إجراؤها على هذه العناصر، وأنها مستقلة عن بعضها البعض، أي إن انتقاء أي عنصر من عناصر المجتمع لا يرتبط بسحب أو عدم سحب أي عنصر آخر، ويتم انتقاء عناصر العينة من المجتمع بدون تحيز، أي إنه يتصف بالعشوائية (خالد وقيدوم، 2019، ص 31).

ويوضح الجدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية للخصائص الديمغرافية لأفراد العينة.

الجدول 1. التكرارات والنسب المئوية للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرارات	البيان	
		المتغير	فئات المتغير
37.3%	28	التخصص العلمي	محاسبة
12%	9		دراسات مالية ومصرفية
24%	18		إدارة أعمال
16%	12		اقتصاد
10.7%	8		أخرى
100%	75		الإجمالي
52%	39	المؤهل العلمي	بكالوريوس
13.3%	10		دبلوم عالي
22.7%	17		ماجستير
12%	9		دكتوراة
100%	75		الإجمالي
8%	6	المسمى الوظيفي	مدير إدارة
4%	3		مدير مالي
88%	66		موظف مصرفي (محاسبين، مراجعين داخليين، محللين ماليين، رؤساء الأقسام) حسب ما ورد
100%	75		الإجمالي
18.7%	14	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات
13.3%	10		5-10 سنة
36%	27		11-15 سنة
32%	24		16 سنة فأكثر
100%	75		الإجمالي

م إ م أ

258

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة بين تخصصات مختلفة، حيث إن غالبية أفراد العينة تخصصهم محاسبة (28) فردًا، يليهم في الترتيب الذين تخصصهم إدارة الأعمال (18) فردًا، ثم الذين تخصصهم اقتصاد (12) فردًا، ثم الذين تخصصهم الدراسات المالية والمصرفية (9) أفراد، بالإضافة إلى تخصصات أخرى (8) أفراد، ونفس الحال بالنسبة للمؤهل العلمي، حيث استحوذ الذين يحملون البكالوريوس (39) فردًا، والدراسات فوق الجامعية (36) فردًا، وبالنسبة للمسمى الوظيفي بلغ عدد مديري الإدارة المشاركين في تعبئة الاستبانة (9) مديرًا، وظائف أخرى (66) موظفًا تمثلت في محاسبين، مراجعين داخليين، محللين ماليين ورؤساء الأقسام، كذلك فإن (81.3%) من أفراد العينة خبرتهم تفوق (5) سنوات؛

وهذه التوزيعات الديمغرافية المختلفة سوف تعطي موضوع الدراسة مصداقية قوية في البيانات المجمعة وفي النتائج.

3.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، فقد استخدم الباحث الوسيط والانحراف المعياري ومربع كأي للتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام معادلة سيبرمان - براوين لحساب معامل الثبات لقياس درجة الاعتمادية لأداة الدراسة، والانحدار الخطي البسيط وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة نتيجة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير الوسيط والمتغير التابع، وتحليل المسار (Stepwise) لمعرفة أثر المتغير الوسيط على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

4.3. قياس الاعتمادية لأداة الدراسة

تم قياس درجة الاعتمادية لاستمارة الاستقصاء بموجب طريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما في الجدول رقم (2):

الجدول 2. نتائج قياس درجة الاعتمادية لأداة الدراسة

المتغير	معامل الارتباط	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
المستقل الأول	0.88	0.94	0.97
المستقل الثاني	0.88	0.94	0.97
الوسيط	0.79	0.89	0.94
التابع	0.87	0.93	0.96
استمارة الاستقصاء كاملة	0.96	0.98	0.99

م إ م أ

259

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (2) أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بكل متغير وعلى استمارة الاستقصاء كاملة كانت أكبر من (50%)، والبعض منها قريبة جداً إلى (100%) مما يدل على أن أداة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين جداً بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

5.3. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قام الباحث لغيات الإحصاءات الوصفية باستخدام الوسيط والانحراف المعياري ومربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغيرات المستقلة (القياس والافصاح لتكلفة الموارد البشرية) والمتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري) والمتغير التابع (تعظيم قيمة المنشأة). كذلك تم تحويل الفئات الاسمية لمقياس الخماسي ليكارت (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) إلى فئات رقمية (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي، ومن ثم إدخالها في البرنامج الإحصائي الموضحة في التالية:

1.5.3. تحليل ومناقشة عبارات المتغير المستقل الأول: قياس تكلفة الموارد البشرية:

الجدول 3. الوسيط والانحراف المعياري ومربع كأي لإجابات المبحوثين على عبارات المتغير المستقل الأول

العبارات	الوسيط	الانحراف المعياري	مربع كأي	التفسير
قياس تكلفة الموارد البشرية بالمصرف.	4	0.723	112.800	أوافق
قياس نفقات ترقيات الموارد البشرية بالمصرف.	4	0.777	76.900	أوافق
قياس التكاليف الايرادية للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.712	128.500	أوافق
قياس التكاليف الرأسمالية للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.795	72.200	أوافق
قياس نفقات الاستقطاب للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.827	82.400	أوافق
قياس نفقات التعيين للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.790	93.600	أوافق
قياس نفقات التطوير للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.825	95.700	أوافق
قياس النفقات حسب المستويات الوظيفية بالمصرف.	4	0.790	93.600	أوافق
قياس نفقات التأهيل الفني للموارد البشرية بالمصرف.	4	0.860	85.300	أوافق
قياس الإنتاجية للأصول البشرية بالمصرف.	4	0.932	68.300	أوافق
قياس مساهمة الموارد البشرية في تعزيز الربحية بالمصرف.	4	0.794	63.200	أوافق
قياس المنافع المحققة من الاستثمار البشري بالمصرف.	4	0.741	77.600	أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول (3) أن الوسيط لغالبية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير المستقل الأول هو (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على قياس تكلفة الموارد البشرية. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري على العبارات بين (0.712 - 0.932) وهذه القيم تشير إلى التجانس في إجابات أفراد العينة على هذه العبارات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. كذلك تراوحت قيم مربع كأي على العبارات بين (63.200 - 128.500) وهذه القيم تشير إلى فروقات ذات دلالة احصائي على اجابات افراد العينة على هذه العبارات.

2.5.3. تحليل ومناقشة عبارات المتغير المستقل الثاني: إفصاح تكلفة الموارد البشرية:

الجدول 4. الوسيط والانحراف المعياري ومربع كأي لإجابات المبحوثين على عبارات المتغير المستقل الثاني

التفسير	مربع كأي	الانحراف المعياري	الوسيط	العبارات
أوافق	63.100	0.827	4	عرض النتائج عن الموارد البشرية في الملحقات بالقوائم المالية.
أوافق	77.300	0.741	4	إعداد قوائم خاصة لعرض معلومات الموارد البشرية بالمصرف.
أوافق	47.000	0.697	4	توفير المعلومات الدقيقة عن الموارد البشرية بالمصرف.
أوافق	85.300	0.860	4	توفير المعلومات الملائمة عن الموارد البشرية بالمصرف.
أوافق	67.900	0.844	4	توصيل المعلومات الكاملة عن الموارد البشرية بالمصرف.
أوافق	58.700	0.870	4	الإفصاح عن تقييم استغلال الموارد البشرية بالمصرف.
أوافق	67.700	0.811	4	الإفصاح عن المعلومات اللازمة عن القوى العاملة بالمصرف.
أوافق	54.400	0.884	4	الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في ملحقات بالمصرف.
أوافق	87.400	0.774	4	الإفصاح عن توزيع الموارد البشرية في ملحقات بالمصرف.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

م إ م أ

261

يتبين للباحث من الجدول (4) أن الوسيط لغالبية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير المستقل الثاني هو (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على إفصاح تكلفة الموارد البشرية. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري على العبارات بين (0.697-0.88) وهذه القيم تشير إلى التجانس في إجابات أفراد العينة على هذه العبارات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. كذلك تراوحت قيم مربع كأي على العبارات بين (47.000-87.400) وهذه القيم تشير إلى فروقات ذات دلالة احصائي على إجابات أفراد العينة على هذه العبارات.

3.5.3. تحليل ومناقشة عبارات المتغير الوسيط: كفاءة الأداء الإداري:

الجدول 5. الوسيط والانحراف المعياري ومربع كأي لإجابات المبحوثين على عبارات المتغير الوسيط

التفسير	مربع كأي	الانحراف المعياري	الوسيط	العبارات
أوافق	72.200	0.795	4	مساعدة المصرف في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
أوافق	63.800	0.917	4	العمل على الحد من إهدار الموارد المالية

بالمصرف.				
العمل على استغلال الموارد البشرية بصورة أفضل بالمصرف.	4	0.702	77.600	أوافق
العمل على تشخيص المشاكل بالأقسام المختلفة بالمصرف.	4	0.581	50.900	أوافق
العمل على معالجة المشكلات الإدارية بالمصرف.	4	0.680	44.700	أوافق
العمل على إمدادات الإدارة بالمعلومات لإتخاذ القرارات بالمصرف.	4	0.844	69.900	أوافق
العمل على تجويد الأداء بأقسام المصرف المختلفة.	4	0.795	65.900	أوافق
العمل على تحفيز لأقسام المتميزة داخل المصرف.	4	0.600	56.700	أوافق
العمل على الاستجابة لمتطلبات الموارد البشرية بالمصرف.	4	0.665	27.400	أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول (5) أن الوسيط لغالبية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير الوسيط هو (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على كفاءة الأداء الإداري. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري على العبارات بين (0.581 - 0.917) وهذه القيم تشير إلى التجانس في إجابات أفراد العينة على هذه العبارات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. كذلك تراوحت قيم مربع كاي على العبارات بين (27.400 - 77.600) وهذه القيم تشير إلى فروقات ذات دلالة احصائي على اجابات افراد العينة على هذه العبارات.

م إ م أ

262

4.5.3. تحليل ومناقشة عبارات المتغير التابع: تعظيم قيمة المنشأة:

الجدول 6. الوسيط والانحراف المعياري ومربع كاي لإجابات المبحوثين على عبارات المتغير التابع

العبارات	الوسيط	الانحراف المعياري	مربع كاي	التفسير
العمل على تعظيم القيمة الحالية بالمصرف.	4	0.601	28.900	أوافق
العمل على تعزيز القيمة السوقية عبر تحسين الأداء المالي بالمصرف.	4	0.623	29.100	أوافق
العمل على دعم كفاءة إدارة المصرف.	4	0.610	47.100	أوافق
العمل على تعزيز الإتصال المؤسسي بالمصرف.	4	0.622	33.700	أوافق
العمل على تعظيم القيمة المالية بالمصرف.	4	0.590	43.400	أوافق
تقديم خدمات عالية الجودة لدعم سمعة المصرف.	4	0.665	27.400	أوافق
العمل على تطوير الخدمات لمواكبة التغيرات بالمصرف.	4	0.645	27.400	أوافق
العمل على إستخدام اقتراحات العملاء بالمصرف.	4	0.597	37.000	أوافق
العمل على تحفيز العملاء لدعم ولائهم لزيادة	4	0.619	24.300	أوافق

قيمة المصروف.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول (6) أن الوسيط لغالبية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المتغير التابع هو (4) وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على تعظيم قيمة المنشأة. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري على العبارات بين (0.590 - 0.665) وهذه القيم تشير إلى التجانس في إجابات أفراد العينة على هذه العبارات، أي أنهم متفقون بدرجة كبيرة عليها. كذلك تراوحت قيم مربع كاي على العبارات بين (24.300 - 47.100) وهذه القيم تشير إلى فروقات ذات دلالة احصائي على اجابات افراد العينة على هذه العبارات.

6.3. اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار الفرضيات (الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة) تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط. حيث يستخدم هذا النموذج في حالة وجود متغير واحد مستقل (X)، ومتغير واحد تابع (Y) في فرضية الدراسة، ويأخذ نموذج الانحدار الخطي البسيط المعادلة الأساسية التالية:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

حيث إن (β_0) تمثل الجزء الثابت للنموذج.

وإن (β_1) فهي تمثل معامل الانحدار.

أما بالنسبة للفرضية السادسة فتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد وتحليل المسار (Stepwise)، لمعرفة تأثير المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

1.6.3. الفرضية الأولى: تنص على ما يلي:

H01: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

Ha1: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

يوضح الجدول رقم (7) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين قياس تكلفة الموارد البشرية بصفة متغير مستقل ممثل بـ (x_1) وكفاءة الأداء الإداري بصفة متغير وسيط ممثل بـ (y):

الجدول 7. نتائج العلاقة بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	0.000	4.783	1.783	$\hat{B}_0$
معنوية	0.000	4.954	0.876	$\hat{B}_1$
			0.90	معامل الارتباط (R)
			0.81	معامل التحديد (R^2)
		النموذج معنوي	18.328	اختبار (F)
معادلة النموذج $\hat{y} = 1.783 + 0.876x_1$				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss)، 2023م.

م إ م أ

263

يتبين للباحث من الجدول رقم (7) أن معامل الارتباط البسيط بين قياس تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً وكفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً بلغ (0.90) مما يعني وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.81)، هذه القيمة تدل على أن قياس تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً تفسر (81%) من التغير الحاصل في كفاءة الأداء الإداري (المتغير الوسيط)، كما أن نموذج الانحدار البسيط لهذه الفرضية معنوي، فقد بلغت قيمة اختيار (F) (18.328)، وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.05). بالإضافة إلى ذلك فإن معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط لهذه الفرضية تم صياغتها كالتالي: $\hat{y} = 1.783 + 0.876x_1$

إذ إن (1.783) تمثل الجزء الثابت للنموذج، وهي تمثل متوسط كفاءة الأداء الإداري عندما يساوي قياس تكلفة الموارد البشرية صفراً، وإن (0.876) يمثل معامل الانحدار، تعني أن العائد الاقتصادي على الاستثمار في المورد البشري مرتفع جداً، إذ إن كل 1 جنيه سوداني إضافي يُصرف على الموارد البشرية، يؤدي إلى تحسين كبير في الأداء الإداري يقارب 88%. وهذا يعزز النظريات الاقتصادية الحديثة التي ترى أن رأس المال البشري هو محرك أساسي للكفاءة والإنتاجية، خاصة في القطاعات الخدمية كالمصارف، حيث تمثل جودة العنصر البشري أساس النجاح التنافسي.

كما تشير هذه العلاقة الطردية إلى أن قياس تكلفة الموارد البشرية تُعد من العوامل الحاسمة التي تسهم في رفع كفاءة الأداء الإداري في المصارف. فزيادة هذه التكاليف - سواءً عبر تحسين الرواتب، أو الاستثمار في التدريب والتطوير المهني، أو تهيئة بيئة عمل مناسبة - تعكس اهتمام المؤسسة بعنصرها البشري، الأمر الذي يؤدي بطبيعته إلى رفع مستويات الالتزام والانتماء والفاعلية لدى العاملين، وبالتالي تحسين الأداء الإداري بالمصرف.

في ضوء هذه النتائج، يمكن القول إن المؤسسات المصرفية السودانية التي تعاني من مشكلات إدارية وتشغيلية يمكنها تحسين أدائها من خلال الاستثمار الجاد في الموارد البشرية. إذ إن ضعف الإنفاق على العنصر البشري يؤدي غالباً إلى ضعف الكفاءة، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وضعف جودة الخدمات، وهي مشكلات ملموسة في العديد من المصارف السودانية.

وقد أظهرت تجارب بعض المصارف السودانية، مثل بنك الخرطوم وبنك الإيداع والتنمية الاجتماعية، أن البرامج التدريبية والمحفزات المالية ساهمت فعلياً في رفع كفاءة الأداء وخفض الأخطاء وتجويد العمل الإداري، وهو ما يدعم صدقية نتائج هذه الفرضية.

تؤكد النتائج أن العلاقة بين قياس تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري علاقة مباشرة ومعنوية قوية من الناحيتين الإحصائية والاقتصادية. وعليه، يتم رفض الفرضية الصفرية (H_{01}) التي تنفي وجود علاقة بين المتغيرين، وقبول الفرضية البديلة (H_{a1}) التي تفيد بوجود علاقة دالة إحصائية.

2.6.3. الفرضية الثانية: تنص على ما يلي:

H_{02} : "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

H_{a2} : "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري".

يوضح الجدول رقم (8) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفة متغير مستقل ممثل بـ (x_2) وكفاءة الأداء الإداري بصفة متغير وسيط ممثل بـ (y):

الجدول 8. نتائج العلاقة بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الإداري

معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig)	التفسير
$\hat{B}_0$	1.908	4.832	0.000
$\hat{B}_1$	0.823	4.871	0.000
معامل الارتباط (R)	0.85		
معامل التحديد (R^2)	0.72		
اختبار (F)	22.201		النموذج معنوي
معادلة النموذج $\hat{y} = 1.908 + 0.823x_2$			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss)، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (8) وجود ارتباط طردي قوي بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً وكفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.85)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.72)، هذه القيمة تدل على أن إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً أحدث تغييراً بنسبة (72%) في كفاءة الأداء الإداري (المتغير الوسيط).

بالإضافة إلى ذلك فإن نموذج الانحدار الخطي البسيط لهذه الفرضية معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) (22.201) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000)، كما يتبين أن معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط

$$\hat{y} = 1.908 + 0.823x_2 \text{ تساوي:}$$

من خلال هذه المعادلة يتضح أن متوسط قيمة كفاءة الأداء الإداري تساوي (1.908) عندما تكون قيم إفصاح تكلفة الموارد البشرية صفراً، كما أن الجزء الآخر للمعادلة يدل على أن زيادة إفصاح تكلفة الموارد البشرية من قبل المصرف بنسبة (82%) تؤدي إلى زيادة كفاءة أداء المصرف إدارياً بالقيمة نفسها. أي تدل على أن تحسين الإفصاح عن الموارد البشرية يُنتج تأثيراً اقتصادياً مهماً، يقارب 82% من التحسن في الأداء الإداري.

كما تشير هذه العلاقة إلى أن الشفافية في الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية تُعد من أهم العوامل التي تدعم كفاءة الأداء الإداري. فعندما تتوفر بيانات دقيقة ومفصلة عن تكلفة العاملين في المؤسسة، فإن الإدارة العليا تكون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات فعالة تتعلق بالتوظيف، والتدريب، والتحفيز، وتوزيع الموارد.

كما أن الإفصاح الجيد يُسهم في تحقيق الرقابة الداخلية وتحسين عمليات التخطيط الاستراتيجي، وهو ما ينعكس مباشرة على كفاءة الإدارة.

في البيئة المصرفية السودانية، التي تعاني من ضعف نظم الإفصاح وقصور في عرض بيانات الموارد البشرية داخل القوائم المالية، تُظهر هذه النتيجة أهمية كبرى. فغياب المعلومات المحاسبية الدقيقة عن تكلفة العاملين يُعيق الإدارة عن تقييم الأداء بدقة، ويحد من القدرة على إدارة الموارد البشرية بكفاءة.

لذا، فإن تطبيق نظم محاسبة موارد بشرية حديثة تُعنى بتوثيق وتوصيل تكلفة المورد البشري، سيساعد المصارف السودانية في رفع كفاءة الإدارة وتحسين الأداء التشغيلي. وتؤدي هذه النتيجة ما توصلت

إليه دراسات سابقة، مثل دراسة (Muslichah 2020) التي أثبتت أن الإفصاح عن المعلومات غير المالية – بما في ذلك رأس المال البشري – يعزز الأداء الإداري ويسهم في تحسين اتخاذ القرار.

تؤكد نتائج الفرضية الثانية أن الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية يؤثر إيجابياً وبشكل معنوي على كفاءة الأداء الإداري. لذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية (H_{02}) التي تنفي وجود علاقة بين المتغيرين، وقبول الفرضية البديلة (H_{a2}) التي تؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية واقتصادية.

3.6.3. الفرضية الثالثة: تنص على ما يلي:

H_{03} : "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة".

H_{a3} : "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة".

يوضح الجدول رقم (9) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين كفاءة الأداء الإداري بصفحتها متغيراً وسيطاً ممثلاً بـ (x) وتعظيم قيمة المنشأة بصفحتها متغيراً تابعاً ممثلاً بـ (y):

الجدول 9. نتائج العلاقة بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة

معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig)	التفسير
$\hat{B}_0$	1.776	0.000	معنوية
$\hat{B}_1$	0.849	0.000	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.84		
معامل التحديد (R^2)	0.71		
اختيار (F)	17.825		النموذج معنوي
معادلة النموذج $\hat{y} = 1.776 + 0.849x$			

م إ م أ

266

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss)، 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (9) وجود ارتباط طردي قوي بين كفاءة الأداء الإداري بصفحتها متغيراً وسيطاً وتعظيم قيمة المنشأة بصفحتها متغيراً تابعاً، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.84)، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.71)، هذه القيمة تشير على أن كفاءة أداء المصرف إدارياً بصفحتها متغيراً وسيطاً تسهم بنسبة (71%) في تعظيم قيمته (المتغير التابع). كما بلغت قيمة اختبار (F) (17.825) عن مستوى دلالة (0.000)، وهي تشير إلى معنوية نموذج الانحدار البسيط. وتتمثل معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط لهذه العلاقة بما يلي: $\hat{y} = 1.776 + 0.849x$

تشير هذه المعادلة إلى أن متوسط قيمة تعظيم قيمة المنشأة تبلغ (1.776) عندما تساوي كفاءة الأداء الإداري للمصرف صفراً، وعندما تزيد كفاءة الأداء الإداري للمصرف تزيد تعظيم قيمته بنسبة (85%). أي تدل على أن كفاءة الإدارة تترجم مباشرة إلى قيمة اقتصادية مضافة للمؤسسة. وهذا يتوافق مع نظريات القيمة، التي ترى أن المديرين الأكفاء يسهمون في رفع العائد على الأصول وتحقيق استخدام أمثل لرأس المال البشري والمادي.

كما يتضح إن العلاقة الإيجابية القوية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة تعكس الدور الحاسم للإدارة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاستراتيجية للمؤسسة. فكلما كانت الإدارة أكثر كفاءة في استغلال الموارد، وتقليل الهدر، وتحسين العمليات الداخلية، زادت قدرة المنشأة على تحقيق أرباح مستدامة،

وزادت قيمتها السوقية. لذلك يُعد تحسين كفاءة الأداء الإداري من الوسائل الجوهرية لتعزيز مكانة المصارف السودانية في السوق، خاصة في ظل تحديات تتعلق بالتضخم، وشح السيولة، وهجرة الكفاءات. وتدل نتائج هذه الفرضية على أن المصارف السودانية التي تدير مواردها بكفاءة أعلى تكون أكثر قدرة على تعظيم قيمتها المالية، وجذب المستثمرين، وتعزيز ثقة العملاء.

ويمكن الإشارة إلى تجربة بنك الخرطوم الذي ركز في السنوات الأخيرة على تطوير القيادات الإدارية والتكنولوجيا المصرفية، مما أسهم في توسيع قاعدة العملاء وزيادة القيمة السوقية للبنك.

تدعم نتائج الفرضية الثالثة الفرضية البديلة، وتؤكد وجود علاقة طردية قوية بين كفاءة الأداء الإداري وتعظيم قيمة المنشأة. لذا يتم رفض الفرضية الصفرية (H_{03})، وقبول الفرضية البديلة (H_{a3}).

4.6.3. الفرضية الرابعة: تنص على ما يلي:

H_{04} : "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

H_{a4} : "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

يوضح الجدول رقم (10) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين قياس تكلفة الموارد البشرية بصفة متغير مستقل ممثل بـ (x_1) وتعظيم قيمة المنشأة بصفة متغير وسيط ممثل بـ (y):

الجدول 10. نتائج العلاقة بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	0.000	4.561	1.542	$\hat{B}_0$
معنوية	0.000	4.971	0.893	$\hat{B}_1$
			0.81	معامل الارتباط (R)
			0.65	معامل التحديد (R^2)
		النموذج معنوي	16.207	اختيار (F)
معادلة النموذج $\hat{y} = 1.542 + 0.893x_1$				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss) 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بلغ (0.81) مما يعني أن هنالك ارتباطاً طردياً بين قياس تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً وتعظيم قيمة المنشأة بصفته متغيراً تابعاً، وأن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.65) فهي كذلك تدل على أن قياس تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً أسهم بنسبة (65%) في تعظيم قيمة المنشأة (المتغير التابع)، كما أن نموذج الانحدار البسيط لهذه الفرضية معنوي، فقد بلغت قيمة اختيار (F) (16.207) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000). وتتمثل معادلة نموذج

$$\hat{y} = 1.542 + 0.893x_1$$

الانحدار الخطي البسيط لهذه الفرضية بالتالي:

فتدل هذه المعادلة على أن قيم متوسط تعظيم قيمة المنشأة تساوي (1.542) عندما يساوي قياس تكلفة الموارد البشرية صفراً، كما تدل على أن زيادة قياس تكلفة الموارد البشرية للمصرف يؤدي إلى زيادة تعظيم قيمته بنسبة (89%). كما توضح أن هناك عائداً ملموساً على تطبيق نظام قياس محاسبي دقيق لتكلفة الموارد البشرية، وهذا العائد يتحقق في صورة نمو مباشر في القيمة الإجمالية للمنشأة. وهي نتيجة

تتسق مع الأدبيات الحديثة التي تربط بين المحاسبة الإستراتيجية للعنصر البشري وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. لذا فإن قياس تكلفة الموارد البشرية لا يُعد مجرد إجراء محاسبي داخلي، بل هو ركيزة أساسية في عملية تعظيم القيمة. فالمؤسسة التي تمتلك نظاماً دقيقاً لقياس تكلفة المورد البشري، يمكنها تقدير العائد على استثمارها في العاملين، وتحقيق كفاءة في تخصيص الموارد، وبالتالي تعزيز ربحيتها وقيمتها السوقية.

ويتضح أن معانات كثير من المؤسسات المصرفية السودانية من ضعف في أنظمة المحاسبة المرتبطة بالعنصر البشري، يُضعف من قدرتها على تقييم مساهمة الموظفين في خلق القيمة. توضح هذه النتيجة أن المصارف التي تعتمد آليات دقيقة لتحديد تكلفة التعيين، والتدريب، والترقيات، وتحليل الأجور، ستكون أكثر قدرة على تعظيم قيمتها بفضل إدارتها الفعالة للموارد البشرية. تُعد هذه النتيجة دعوة لتبني أدوات القياس المحاسبي الحديثة في المصارف السودانية، وربطها مباشرة بأهداف التعظيم المالي والاستراتيجي، مثلما بدأت بعض المصارف الكبرى تنفيذه تدريجياً.

تؤكد نتائج الفرضية الرابعة أن قياس تكلفة الموارد البشرية يسهم بوضوح في تعظيم قيمة المنشأة. وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الصفرية (H04)، وقبول الفرضية البديلة (Ha4)، استناداً إلى قوة العلاقة الإحصائية وتفسيرها الاقتصادي.

5.6.3. الفرضية الخامسة: تنص على ما يلي:

H05: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

Ha5: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

يوضح الجدول رقم (11) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفة متغير مستقل ممثل بـ (x_2) وتعظيم قيمة المنشأة بصفة متغير وسيط ممثل بـ (y):

الجدول 11. نتائج العلاقة بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	0.000	4.662	1.873	$\hat{B}_0$
معنوية	0.000	4.091	0.807	$\hat{B}_1$
			0.84	معامل الارتباط (R)
			0.71	معامل التحديد (R^2)
		النموذج معنوي	14.562	اختيار (F)
معادلة النموذج $\hat{y} = 1.873 + 0.807x_2$				

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss) 2023م.

يتبين للباحث من الجدول رقم (11) أن معامل الارتباط البسيط بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً وتعظيم قيمة المنشأة بصفته متغيراً تابعاً بلغ (0.84)، مما يدل على أن العلاقة طردية، كذلك بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.71)، هذه القيمة تدل على أن إفصاح تكلفة الموارد البشرية بصفته متغيراً مستقلاً أسهم في تغيير تعظيم قيمة المنشأة (المتغير التابع) بنسبة (71%). وأن قيمة اختبار (F) بلغت (14.562) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي تشير إلى أن نموذج الانحدار البسيط لهذه العلاقة معنوي.

بالإضافة إلى ذلك فإن معادلة الانحدار الخطي البسيط تتمثل في التالي: $\hat{y} = 1.873 + 0.807x_2$

ويمكن تفسير هذه المعادلة بأن (1.871) متوسط قيمة تعظيم قيمة المنشأة عندما تصبح قيمة إفصاح تكلفة الموارد البشرية صفراً، وعندما يزداد إفصاح تكلفة الموارد البشرية من قبل المصرف تزيد تعظيم قيمته بنسبة (81%).

وتشير هذه النتائج إلى أن الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية يمثل أحد عوامل تعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسة. فحين توفر المؤسسة معلومات دقيقة وشفافة عن العنصر البشري، فإنها تتيح للمستثمرين، وصناع القرار، ومستخدمي القوائم المالية القدرة على تقييم مساهمة الموارد البشرية في الأداء المالي العام. وأن قيمة معامل الانحدار (0.807) تُظهر أن الإفصاح الجيد عن تكلفة الموارد البشرية لا يُسهم فقط في تعزيز الشفافية والحوكمة، بل يؤدي أيضاً إلى تحقيق عائد اقتصادي مباشر يتمثل في زيادة القيمة السوقية أو المحاسبية للمنشأة.

وهذا يتوافق مع ما أكدته الأدبيات المحاسبية الحديثة حول "الإفصاح غير المالي" (Non-Financial Disclosure) الذي يشمل الأصول غير الملموسة، خاصة رأس المال البشري، ودوره في تكوين القيمة على المدى المتوسط والطويل.

فإن هذه النتيجة تُعد ذات دلالة خاصة، نظراً لغياب الإفصاح المنظم عن الموارد البشرية في القوائم المالية لمعظم المصارف والمؤسسات السودانية. تُظهر هذه النتائج أن تحسين نظام الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في المصارف السودانية يمكن أن يُسهم بشكل كبير في تعظيم القيمة الاقتصادية لها، سواء على مستوى السمعة المؤسسية، أو الجاذبية الاستثمارية، أو الثقة العامة في الإدارة. كما أن الإفصاح الجيد يساعد في تقييم تكلفة الدوران الوظيفي، وتكاليف التدريب، وفوائد الاستثمار في الكادر البشري، وكلها عناصر أساسية لتعزيز قيمة المنشأة.

وتُبرز نتائج الفرضية الخامسة أن الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية يُعد من العوامل الجوهرية في تعظيم قيمة المنشأة. وبناءً عليه، يتم رفض الفرضية الصفيرية (H_{05}) التي تنفي العلاقة، وقبول الفرضية البديلة (H_{a5}) التي تؤكد على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية واقتصادية واضحة.

6.6.3. الفرضية السادسة: تنص على ما يلي:

H_{06} : "لا تؤثر كفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

H_{a6} : "تؤثر كفاءة الأداء الإداري بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة".

يوضح الجدول رقم (12) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لأثر المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري) في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية بصفتهما متغيرين مستقلين وتعظيم قيمة المنشأة بصفتهما متغيراً تابعاً.

الجدول 12. نتائج تحليل المسار لقياس أثر كفاءة الأداء الإداري في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد

البشرية وتعظيم قيمة المنشأة

النموذج	المعاملات	القيمة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختيار (F)
الأول	$\hat{B}_0$	1.504			النموذج معنوي
				16.332	

		0.74	0.86	0.812	$\hat{B}_1$	
				0.432	$\hat{B}_2$	
النموذج معنوي	16.207	0.65	0.81	1.542	$\hat{B}_0$	الثاني
				0.893	$\hat{B}_2$	
النموذج معنوي	14.562	0.71	0.84	1.873	$\hat{B}_0$	الثالث
				0.807	$\hat{B}_2$	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss) 2023 م.

يظهر من الجدول رقم (12) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد بلغت (0.86)، وهذه القيمة تشير إلى وجود ارتباط طردي قوي بين كفاءة الأداء الإداري (المتغير الوسيط) وقياس تكلفة الموارد البشرية (المتغير المستقل الأول) وإفصاح تكلفة الموارد البشرية (المتغير المستقل الثاني) وتعظيم قيمة المنشأة (المتغير التابع) بالنسبة للنموذج الأول قبل حذف المتغير الوسيط. أما في النموذج الثاني بعد حذف المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري) فقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بين قياس تكلفة الموارد البشرية (المتغير المستقل الأول) وتعظيم قيمة المنشأة (المتغير التابع) (0.81)، وهي تعني وجود ارتباط طردي أقل من قيمة الارتباط قبل حذف المتغير الوسيط، كما أن قيمة $(\hat{B}_2 = 0.74)$ والتي تمثل نسبة أثر قياس تكلفة الموارد البشرية على تعظيم قيمة المنشأة قبل حذف المتغير الوسيط، وبعد حذف المتغير الوسيط انخفضت هذه القيمة إلى (0.65) $(\hat{B}_2 = 0.65)$. مما يدل على أن كفاءة الأداء الإداري بصفتها متغيراً وسيطاً لها تأثير في العلاقة بين قياس تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة.

أما بالنسبة للنموذج الثالث بعد حذف المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري) فقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية (المتغير المستقل الثاني) وتعظيم قيمة المنشأة (المتغير التابع) (0.84)، وهي تعني وجود ارتباط طردي أقل من قيمة الارتباط قبل حذف المتغير الوسيط، كما أن قيمة $(\hat{B}_2 = 0.74)$ والتي تمثل نسبة أثر إفصاح تكلفة الموارد البشرية على تعظيم قيمة المنشأة قبل حذف المتغير الوسيط، وبعد حذف المتغير الوسيط انخفضت هذه القيمة إلى $(\hat{B}_2 = 0.71)$. مما يدل على أن كفاءة الأداء الإداري بصفتها متغيراً وسيطاً لها تأثير في العلاقة بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة.

قد أظهرت نتائج التحليل أن إدخال كفاءة الأداء الإداري كمتغير وسيط عزز من قوة العلاقة بين المتغيرات، كما أضاف تفسيراً إضافياً لتغيرات قيمة المنشأة. أي أن العلاقة بين تكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة تصبح أقوى وأكثر دلالة عندما يتم تضمين كفاءة الأداء الإداري كوسيط. وبلغت قيم معامل الارتباط في النموذج الوسيط أعلى من النماذج المباشرة، كما زادت قيمة معامل التحديد $(R^2 = 0.74)$ ، مما يعني أن كفاءة الأداء الإداري تلعب دوراً فعالاً في نقل أثر تكلفة الموارد البشرية إلى قيمة المنشأة.

تُظهر هذه النتائج أن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتعظيم القيمة لا تتم بشكل مباشر فقط، بل تمر عبر القناة الإدارية. أي أن المؤسسات لا تحقق قيمة من مجرد قياس أو الإفصاح عن تكلفة المورد البشري، وإنما من خلال كيفية إدارة هذا المورد بكفاءة. وكفاءة الإدارة تمثل حلقة الوصل الفعالة التي تترجم الجهد المالي

المبدول في العنصر البشري إلى أداء فعال، وبالتالي إلى خلق قيمة. فالعلاقة أشبه ما تكون بـ "سلسلة إنتاج" تبدأ بالاستثمار في المورد البشري، تمر بجودة الإدارة، وتنتهي بزيادة قيمة المنشأة.

ويلاحظ في البيئة المصرفية السودانية كثيرًا ما يتم رصد الإنفاق على الموارد البشرية دون وجود نتائج ملموسة في الأداء المؤسسي. وتُظهر هذه النتيجة أن الإنفاق وحده لا يكفي لتعظيم القيمة، ما لم يُدار بكفاءة إدارية عالية. بالتالي، فإن المصارف السودانية تحتاج إلى تعزيز كفاءة إدارتها الداخلية – سواء عبر تطوير الأنظمة، أو القيادة، أو الرقابة – حتى تُترجم الجهود المحاسبية الخاصة بالموارد البشرية إلى قيمة مضافة حقيقية.

الجدول 13. ملخص نتائج أثر المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري) في العلاقة ما بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة

معامل الارتباط			نسبة التأثير	نسبة التأثير	نسبة التأثير
قبل حذف المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري)	بعد حذف المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري)	بعد حذف المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري)	المتغير المستقل الأول (قياس تكلفة الموارد البشرية)	المتغير المستقل الثاني (إفصاح تكلفة الموارد البشرية)	المتغير الوسيط (كفاءة الأداء الإداري)
0.86	0.81	0.84	0.812	0.432	0.432

م إ م أ

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss) 2023 م.

271

وبناءً على ما سبق أن الفرضية السادسة أكدت أن كفاءة الأداء الإداري تلعب دورًا وسيطًا فعالًا في العلاقة بين تكلفة الموارد البشرية (قياسًا وإفصاحًا) وتعظيم قيمة المنشأة. والتي تؤكد التأثير الوسيط المهم لكفاءة الإدارة في صياغة الأثر الاقتصادي للمورد البشري على قيمة المنشأة. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_a) والتي تنص: تؤثر كفاءة الأداء الإداري بصفتها متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة. وهي الإجابة على السؤال الذي بحث عنه الدراسة.

4. الخاتمة

1.4. خلاصة نتائج الدراسة الميدانية

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ. وُجد علاقة ارتباط طردي قوي بين قياس تكلفة الموارد البشرية بالمصارف وكفاءة الأداء الإداري.
- ب. وُجد علاقة ارتباط طردي قوي بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بالمصارف وكفاءة الأداء الإداري.
- د. وُجد علاقة ارتباط طردي قوي بين كفاءة الأداء الإداري بالمصارف وتعظيم القيمة لدى المصارف.
- ج. وُجد علاقة ارتباط طردي بين قياس تكلفة الموارد البشرية بالمصارف وتعظيم القيمة لدى المصارف.
- هـ. وُجد علاقة ارتباط طردي بين إفصاح تكلفة الموارد البشرية بالمصارف وتعظيم القيمة لدى المصارف.
- و. وُجد علاقة ارتباط طردي قوي لكفاءة الأداء الإداري بالمصارف في دور القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية في تعظيم قيمة المصارف السودانية.

2.4. مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

يلاحظ أن نتائج الدراسة تشير إلى قبول جميع فرضيات الدراسة، ويمكن تلخيص النتائج في أن القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية من قبل المصارف ساعد في تعظيم القيمة لدى المصارف، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (رحمة الله، ومحمد، 2020) التي توصلت إلى وجود أثر معنوي للقياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في قيمة المصرف. واتفقت أيضاً مع دراسة (أبو حطب، 2022) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بالجزائر، إلا أن دراسة الباحث ركزت على القطاع المصرفي، وكلا الدراستين توصلتا إلى نفس النتيجة. ويلاحظ أيضاً أن كفاءة الأداء الإداري بالمصارف بصفتها متغيراً وسيطاً أدت إلى زيادة قوة العلاقة بين القياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية في المصارف وتعظيم القيمة لدى المصارف. وهذه النتيجة الأخيرة تعتبر مساهمة إضافية في مجال البحث العلمي؛ ومن ثم تكون لبنة للدراسات القادمة في هذا المجال.

3.4. توصيات الدراسة

وفقاً لنتائج الدراسة يقدم الباحث التوصيات الآتية:

- أ. الاهتمام بقياس تكلفة الموارد البشرية بدقة وموضوعية، لأن هنالك وجود علاقة طردية قوية (معامل ارتباط 0.90) بين قياس التكلفة وكفاءة الأداء الإداري، حيث فسر هذا القياس نسبة 81% من التغير في الكفاءة.
- ب. تعزيز الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية، لأن الإفصاح المحاسبي ساهم بنسبة 72% في تفسير كفاءة الأداء الإداري، كما ارتبط طردياً بقيمة المنشأة بنسبة تأثير بلغت 81%.
- ج. العمل على تحسين كفاءة الأداء الإداري من خلال التدريب والتحفيز وتقويم الأداء بشكل مستمر، لأن كفاءة الأداء الإداري أوضحت تأثيراً مباشراً بنسبة 85% على تعظيم قيمة المنشأة، مما يجعلها عنصراً حاسماً في رفع قيمة المصرف.
- د. الاهتمام بالقياس والإفصاح لتكلفة الموارد البشرية بالمصارف السودانية لأن ذلك يساهم في تعظيم القيمة المصارف.
- هـ. العمل على توفير المعلومات الكاملة الدقيقة عن الموارد البشرية بالمصارف السودانية حتى تتم الاستفادة منها في تقويم كفاءة الأداء الإداري التي تساهم في تعظيم قيمة المصارف.
- و. ضرورة ربط الحوافز والامتيازات بمساهمة الموارد البشرية في تعظيم القيمة السوقية للمصرف، لأن نتائج التحليل أظهرت أن القياس والإفصاح عن الموارد البشرية يساهم في تحقيق عائد اقتصادي ملموس للمنشآت.
- ز. تبني أنظمة حديثة لقياس التكلفة والعائد على الاستثمار في الموارد البشرية، لأن المؤسسات التي تعتمد على أدوات قياس محاسبي دقيقة كانت أكثر قدرة على تعظيم قيمتها بنسبة بلغت 89% بحسب نتائج الدراسة.
- ح. توفير معلومات كاملة وشفافة عن العاملين في القوائم المالية وملحقاتها، لأن غياب تلك المعلومات يحد من قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات استراتيجية ويضعف من كفاءة الأداء.

م إ م أ

272

- ط. ضرورة اعتبار كفاءة الأداء الإداري متغيرًا استراتيجيًا وسيطًا في بناء النماذج المحاسبية لتقييم الأداء، لأن النتائج أظهرت أن كفاءة الأداء تعزز العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعظيم القيمة بنسبة واضحة ومؤثرة.
- ي. ضرورة أن تقوم المصارف السودانية بتطبيق نماذج محاسبة الموارد البشرية كأداة لتحسين الإدارة والحوكمة، لأن ذلك يساهم في تعزيز الشفافية وزيادة الثقة لدى المستثمرين وأصحاب المصلحة.
- ك. الاستفادة من التجارب المصرفية الناجحة مثل بنك الخرطوم في تطوير الأداء الإداري، لأن التجارب المحلية أظهرت فعالية واضحة في ربط الاستثمار في الموارد البشرية بزيادة الربحية والقيمة السوقية.
- ل. ضرورة أن يتم دمج محاسبة الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي العام للمصارف، لأن ذلك يساهم في تحسين القرارات المالية والتشغيلية ويساعد في تحقيق أهداف تعظيم القيمة على المدى الطويل.
- م. إجراء دراسات ميدانية أخرى حول كفاءة الأداء الإداري في العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة تشمل جميع المصارف السودانية، مع زيادة حجم العينة، حيث إن حجم العينة في هذه الدراسة تعتبر صغيرة.
- ن. إجراء دراسات ميدانية أخرى حول كفاءة الأداء الإداري في العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعظيم قيمة المنشأة في القطاعات الاقتصادية الأخرى في السودان (الصناعي، الزراعي، التجاري).

م إ م أ

5. المراجع

273

- إبراهيم، حسين إبراهيم جمعة، (2008). "أثر محاسبة المسئولية في كفاءة الأداء الإداري بالقطاع المصرفي السوداني- دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - السودان.
- أبو حطب، رزان عوده محمد، (2022). "أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات- دراسة حالة بلدية الفحيص"، المجلة العربية للنشر العلمي- الجزائر، العدد 45. ص ص 244-261.
- أبو قحف، عبد السلام، (2001). اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي، القاهرة: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- أحمد، سلوى النور عبد المحمود، (2016). "نظام التكاليف المعيارية ودوره في الرقابة وتقويم الأداء الإداري في المنشآت الصناعية السودانية- دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه الفلسفة في التكاليف والمحاسبة الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان.
- أحمد، سماح طارق، (2016). "العلاقة التآثرية بين آليات الحكومة والإفصاح عن المسئولية الاجتماعية وانعكاسها على قيمة المنشأة- بالتطبيق على الشركات المقيدة في البورصة المصرية"، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة، جامعة عين الشمس- مصر، العدد 2.
- البشير، محمد الضو علي، (2020). "أثر محاسبة الموارد البشرية على تحسن الأداء المالي في المنشآت الصناعية السودانية- دراسة ميدانية لعينة من الشركات الصناعية العاملة بالسودان"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، عمادة البحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - السودان، المجلد 21، العدد 1، ص ص 53-71.

- الحلو، اعتدال سعيد محمد؛ الطويل، عصام محمد عبد الهادي، (2018). " إطار مقترح لمراجعة أنشطة محاسبة الاستدامة وأثرها على قيمة المنشأة- دراسة ميدانية على مراجعي الحسابات"، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر، المجلد 3 العدد 1، ص ص 212-248.
- الحياي، وليد ناجي، (2004). دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الشيرازي، عباس مهدي، (1995). نظرية المحاسبة، الكويت: دار السلاسل.
- الصفار، هادي، (2004). مبادئ المحاسبة المالية- القياس والاعتراف والافصاح في التقارير المحاسبية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الفاعوري، سميرة احمد علي، (2022). " كفاءة الأداء الإداري وأثرها في كفاءة نظام الرقابة الداخلية- دراسة ميدانية على بلدية عين الباشا"، المجلة العربية للنشر العلمي، الجزائر، المجلد 5، العدد 50، ص ص 1566-1574.
- المزوري، عابد حسن رشيد؛ الشجيري، محمد حوش، (2010). " أثر جودة الإبلاغ المالي في قيمة المنشأة- دراسة تطبيقية في عينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية"، مجلة كلية الرافدين الجامعية للعلوم، العدد 26.
- المطيري، حمد فهد، (2010). " تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت المبررات والمبادئ"، رسالة الماجستير في المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، عمان- الأردن.
- المطيري، ايمان محمد، (2023). " القياس والإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية كأصل في القوائم المالية في قطاع الاتصالات بالملكة العربية السعودية"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، العدد 50، ص ص 325-361.
- العياشي، رزان؛ وغباد، كريمة، (2014). " أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات المورد البشري"، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، المركز العربي للدراسات والبحوث، السعودية العدد 5، ص ص 7 - 20.
- بابكر، محمد بابكر حسن، (2017). "المراجعة الإدارية ودورها في رفع كفاءة الأداء الإداري والمالي في منظمات الأعمال- دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه الفلسفة في التكاليف والمحاسبة الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان.
- جمعة، سهير محمد سليمان، (2016). " تكلفة التمويل وأثرها على جودة الأرباح المحاسبية وقيمة المنشأة للشركات المساهمة العامة- دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة في المحاسبة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان.
- جمعة، كمال حسن، (2008). " محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ص ص 97-122.

- زويلف، إنعام محسن، (2014). "العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 1، ص 45-62.
- حردان، طاهر، (2012). أساسيات الاستثمار، القاهرة: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- خالد، فارس؛ قيدوم، أحمد، (2019م). "شروط ومعايير اختيار وتحديد حجم العينات الإحصائية- دراسة تحليلية تقويمية لمذكرات تخرج ماستر بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم"، دراسات نفسية وتربوية، المجلد 12، العدد 1، ص 31.
- رحمة الله، عبد الله فرج الله؛ محمد، عمر السر الحسن، (2020). "أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في زيادة قيمة المصرف- دراسة ميدانية على عينة من المصارف السودانية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، عمادة البحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - السودان، المجلد 21، العدد 1، ص 1-16.
- صالح، هلال يوسف؛ حسن، عادل محمد محمد؛ عبد الرحمن، عبد الرحمن عبد الله، (2015). "المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية- دراسة ميدانية على المصارف العاملة في السودان"، مجلة جامعة البحر الأحمر- السودان، العدد 7، ص 119-149.
- عبد الوهاب، محمد على، (1984). محاسبة الموارد البشرية عرض وتحليل، الرياض: دار المريخ.
- فردات، فاروق أحمد، (2006). جوهريّة إدارة الجودة الشاملة من خلال المعرفة والتطبيق الرياضي، القاهرة: دار المعارف للنشر والتوزيع.
- مطر، محمد عطية؛ السيوطي، موسى، (2008). التأويل النظري للممارسات المعينة المحاسبية في مجالات القياس الصرفي الإفصاح، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- Antonio, S., Filippo, V., Anastasia, G., & Nicola, R. (2020). "Intellectual Capital Disclosure in Integrated Reports: The Effect on Firm Value". Technological Forecasting and Social Change, Vol. 160, pp. 120-128.
- Bullen, M.; Eyler, K.-A. (2010). " Human Resource Accounting and International Developments: Implications for Measurement of Human Capital", Journal of International Business and Cultural Studies, pp 1-16.
- Federo, R.; Saz-Carranza, A., (2017). " Devising Strategic Plans to Improve Organizational Performance of Intergovernmental Organizations", Global Policy, Vol. 8, No (2), pp. 1-37.
- Issal, Haj-Salem; Salma, Damak Ayadi; Khaled, Hussainey, (2020). "The Joint Effect of Corporate Risk Disclosure and Corporate Governance on Firm Value," International Journal of Disclosure and Governance, Palgrave Macmillan, Vol. 17, No (2), pp. 123-140.
- Muslichah, Muslichah, (2020). "The Effect of Environmental and Social Disclosure on Firm Value with Financial Performance as Intervening Variable", Journal Akuntansi Dan Auditing Indonesia, Universitas Islam Indonesia, Department of Accounting, Vol. 24, No (1), pp. 22-32.
- Sekaran. U.; Bougie. R, (2010). Research Methods for Business – A skill Building Approach, New York: John Wiley and Sons.