

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

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

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Ahmed Maher Ali & Khenshel Iman. The impact of financial management implementation on enhancing human resource efficiency: A case study at Asia Cell Company. *University of Kirkuk Journal for Administrative and Economic Science* Volume (15) Issue (4) Part (2) Supplement (1) A special issue of the 1st Scientific Conference of the College of Administration and Economics - University of Kirkuk - Information technology, digitization, and their impact on sustainable development - 8-9, Oct- 2025, p-p:241-255.

The impact of financial management implementation on enhancing human resource efficiency: A case study at Asia Cell Company

Maher Ali Ahmed ¹, Iman Khenshel ²

¹ University of Kirkuk –College of Administration and Economics, Kirkuk, Iraq

² Professor of Higher Education – Higher School of Commerce, Tunisia

maherali@uokirkuk.edu.iq ¹

Imen.khanchel@esct.uma.tn ²

Abstract: Purpose of the study: This research aims to explore and understand the vital role that the application of financial management principles can play in enhancing human resource efficiency and improving the effectiveness of various activities within Asia Cell. The research focusses on understanding the impact of financial management dimensions, such as financial planning, financial organisation, financial control, financial risks, and asset management, on the company's operations and employee performance.

Methodology: To achieve the research objectives, the descriptive-analytical approach was used as the main framework for the study. This methodology included the use of survey questionnaires as the primary tool for data collection from the research community. A random sample was selected from the employees of Asia Cell, which included a category of managers (5 individuals), a category of department heads (18 individuals), a category of department directors (29 individuals), a category of employees (179 individuals), in addition to another category (44 individuals). A total of 291 questionnaires were distributed to the sample members, and 275 of them were retrieved.

The tool used in the study: To collect and analyse data, questionnaires specifically designed for this study were used. The questionnaires included questions related to the mentioned dimensions of financial management (financial planning, financial organisation, financial control, financial risks, asset management), and evaluative questions on the efficiency of human resources (knowledge management, skills, capabilities, information availability, authority).

The research results showed a statistically significant relationship between the application of financial management (with its dimensions such as financial planning, financial control, budgeting, and financial analysis) and the enhancement of human

resource efficiency in the company, in terms of performance, efficiency, and commitment.

Keywords: Financial management, Human resources efficiency, financial analysis, financial planning, Asia Cell Company.

أثر تطبيق الإدارة المالية في رفع كفاءة الموارد البشرية: دراسة حالة في شركة آسيا سيل

أ.م.د. ماهر علي احمد^١، أ.د. ايمان خنشل^٢

^١ جامعة كركوك - كلية الادارة والاقتصاد، كركوك، العراق

^٢ أستاذ تعليم عالي-المدرسة العليا للتجارة، تونس

المستخلص. الغرض من الدراسة: يهدف هذا البحث إلى استكشاف وفهم الدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه تطبيق مبادئ الإدارة المالية في رفع كفاءة الموارد البشرية وتعزيز كفاءة النشاطات المختلفة داخل شركة آسيا سيل. يركز البحث على فهم تأثير أبعاد الإدارة المالية، مثل التخطيط المالي، والتنظيم المالي، والرقابة المالية، والمخاطر المالية، وإدارة الأصول، على عمليات الشركة وأداء موظفيها.

المنهجية المتبعة: لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كإطار رئيسي للدراسة. وقد تضمن هذا المنهج استخدام قوائم المسح كأداة أساسية لجمع البيانات من مجتمع البحث. تم اختيار عينة عشوائية من منتسبي شركة آسيا سيل، حيث تضمنت فئة المدراء (٥) مفردة، وفئة رؤساء الأقسام (١٨) مفردة، وفئة مديري الإدارات (٢٩) مفردة، وفئة الموظفين (١٧٩) مفردة، بالإضافة إلى فئة أخرى (٤٤) مفردة. تم توزيع ٢٩١ استبانة على أفراد العينة، واسترجعت ٢٧٥ استبانة منها.

الأداة المستخدمة في الدراسة: لجمع البيانات وتحليلها، تم استخدام استبانات تم تصميمها خصيصاً لهذه الدراسة. تضمنت الاستبانات أسئلة متعلقة بأبعاد الإدارة المالية المذكورة (التخطيط المالي، التنظيم المالي، الرقابة المالية، المخاطر المالية، إدارة الأصول)، وأسئلة تقييمية لكفاءة الموارد البشرية (إدارة المعرفة، المهارات، القدرات، توافر المعلومات، السلطة).

أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة المالية (بأبعادها مثل التخطيط المالي، الرقابة المالية، إعداد الموازنة، التحليل المالي) وبين رفع كفاءة الموارد البشرية في الشركة، من حيث الأداء، الكفاءة، والالتزام.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المالية، كفاءة الموارد البشرية، التحليل المالي، التخطيط المالي، شركة آسيا سيل.

Corresponding Author: E-mail: maherali@uokirkuk.edu.iq

المقدمة

الأزمة المالية قضية بالغة الأهمية، تفاقمت مع تزايد أهمية المؤسسات المالية في الاقتصاد العالمي. وغالبًا ما تنجم الأزمات المالية عن مجموعة من العوامل، مثل نقص الموارد المالية، وعجز المؤسسات المالية عن إدارة شؤونها المالية، وعجزها عن التكيف مع البيئة الاقتصادية المتغيرة.

تفاقمت الأزمة المالية نتيجةً لتزايد عدد المؤسسات المالية، وتزايد عدد المؤسسات التي تم حلها، وتزايد عدد المؤسسات التي تم حلها. وقد أدى ذلك إلى انخفاض حجم الأموال المتاحة للمؤسسات المالية لاستثمارها في تطوير المؤسسات المالية، مما أدى إلى انخفاض قيمتها.

أدت الأزمة المالية أيضًا إلى نشوء مؤسسات مالية قائمة على مبادئ الاستقرار المالي، مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. تستند هذه المؤسسات إلى مبدأ الاستقرار المالي، الذي يؤكد أهمية المؤسسات المالية في تطوير النظم المالية.

في الختام، تُعدّ الأزمة المالية قضيةً جوهريةً تفاقمت بفعل عوامل مختلفة، منها نقص الموارد المالية، وعجز المؤسسات المالية عن إدارة شؤونها المالية، وعجزها عن التكيف مع البيئة الاقتصادية المتغيرة. كما أدت الأزمة المالية إلى ظهور مؤسسات مالية قائمة على مبادئ الاستقرار المالي، مما أدى إلى انخفاض قيمة هذه المؤسسات ونموها.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: دوافع واسباب اختيار البحث:

- ١- الأهمية العلمية: أهمية دور الوظائف المالية للأداء المالي والاستفادة منه من قبل الباحثين والمختصين في هذا المجال وذلك بتوفير البحوث العلمية في المكتبات لمساعدة الباحثين.
- ٢- الأهمية التطبيقية: أهمية دور الوظائف المالية هو تحقيق أهداف المؤسسات من خلال التحقق من وجود أدوات رقابية بهدف منع تهريب الأموال. والمحافظة عليها والكشف عن المخالفات المالية.
- أ- تقديم بيانات مالية خاصة بالشركة وتقديم الخطط المرسومة للشركة.
- ب- تقديم الأدوات والوسائل الخاصة برفع كفاءة الإدارة المالية للشركة.
- ت- توفير المصادر التمويلية في الوقت المناسب لزيادة ربحية الشركة.

ثانياً: طرح فرضيات البحث: الفرض الرئيسي والفرعي:

يوجد تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية.

- ١- يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد المعرفة.
- ٢- يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد المهارات.
- ٣- يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد القدرات.
- ٤- يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد توافر المعلومات.
- ٥- يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد السلطة.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

تواجه المشكلة اغلب منظمات الاعمال سوء توظيف الموارد البشرية مما ينعكس سلباً على رفع كفاءة النشاطات الأخرى في المنظمة هذا الامر دفعت تلك المنظمات الى البحث. السبل الكفيلة لحل تلك المشكلة. وصادف مقدمة الحلول تطبيقات الإدارة المالية لما لها من دور فعال في تحفيز الافراد العاملين على أداء مهامهم بأحسن. وذلك سينعكس إيجابياً على رفع كفاءة الأنشطة الأخرى في المنظمة (تسويق وإنتاج والى الخ). ان الشركة المبحوثة ليست بعيدة عن هذه المشكلة اذ انها تعاني من مشكلات أخرى أيضاً.

- ١- ضعف تطبيقات المالية وذلك بين تخلف النظام المعرفي.
- ٢- سوء توزيع الموارد البشرية على النحو الصحيح من خلال وضع الشخص الغير مناسب في المكان المناسب.
- ٣- هناك قصور في تقديم الخدمات نتيجة ضعف الأنشطة الأخرى في الشركة.

لمعالجة هذه المشكلة في الشركة عينة الدراسة تم طرح التساؤلات الآتية:

- ١- كيف تسهم تطبيقات الإدارة المالية في رفع كفاءة الموارد البشرية.
- ٢- هل لدى الشركة المبحوثة فكرة واضحة عن العلاقة بين تطبيقات الإدارة المالية؟
- ٣- هل هناك علاقة ارتباط واثر لتطبيقات الإدارة المالية في رفع كفاءة الموارد البشرية
- ٤- ان الإجابات عن هذه التساؤلات سترسم لنا خارطة الطريق لتعالج مشكلة الدراسة وتحقق أهدافها وأهميتها وذلك لا ثباتة في الجانب الميداني للدراسة.

رابعاً: اهداف الدراسة:

- ١- دراسة وتعميم نتائج الوظائف المالية على المنشأة حتى تستفيد في رفع كفاءتها الادارية.
- ٢- بيان وتوضيح نتائج الادارة المالية حتى تستفيد منها الجهات الحكومية المسؤولة عن سن القوانين والتشريعات والتي تساعد في رفع كفاءة المنظمات الأخرى.
- ٣- معرفة معنى التخطيط السليم للشركة.
- ٤- توضيح اساليب الرقابة المالية لتحقيق الاهداف بالشركة محل البحث.

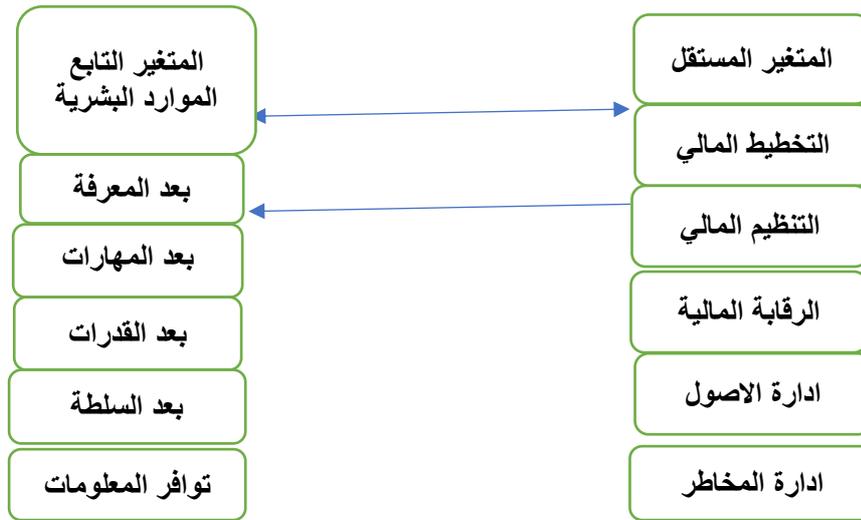
خامساً: مصادر جمع البيانات:

- ١- ثانوي (الكتب والمراجع والدوريات والمجلات والتقارير الخاصة بالشركة).
- ٢- اولي (المقابلات الشخصية والاستبانة).

سادساً: حدود البحث:

- ١- الحدود الزمانية (٢٠٢٥-٢٠٢٤).
- ٢- الحدود المكانية (شركة اسيا سيل في اقليم كردستان).

سابعاً: المخطط الفرضي للدراسة



اعداد الباحثان

المبحث الثاني: الاطار النظري:

اولاً: مفهوم الادارة المالية:

يُعدّ القطاع المالي قطاعاً بالغ الأهمية في عالم المال والأعمال. فهو يشمل تخطيط وتنظيم استخدام الموارد المالية لضمان نجاح المؤسسات المالية. ويشمل ذلك تخصيص الأموال، وتنفيذ السياسات، ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. يشمل القطاع المالي أيضاً تخصيص أنواع مختلفة من الأموال، كالقروض والاستثمارات والسندات، للاستثمار في مختلف قطاعات الاقتصاد. ويشمل ذلك استخدام أدوات مالية متنوعة، كالأسهم والسندات وغيرها، كالقروض والسندات والاستثمارات، لتمويل توسع المؤسسات المالية خلال الفترة الاقتصادية الراهنة ومنع أي تدهور في الاقتصاد.

يشمل القطاع المالي أيضاً تطوير تقنيات وابتكارات جديدة تُحسّن كفاءة المؤسسات المالية وفعاليتها. وتشمل هذه التقنيات استخدام المنصات الرقمية، وتطوير خدمات مالية جديدة، وتطوير منتجات وخدمات مالية جديدة.

يشمل القطاع المالي أيضاً تطوير تقنيات وتطبيقات جديدة تُسهم في تعزيز كفاءة المؤسسات المالية وفعاليتها، وتطوير خدمات ومنتجات مالية جديدة تلبي احتياجاتها وتلبي توقعاتها.

يشمل القطاع المالي أيضاً تطوير تقنيات وتطبيقات جديدة تُحسّن كفاءة المؤسسات المالية وفعاليتها، وتُطوّر خدمات ومنتجات مالية جديدة تلبي احتياجاتها وتلبي توقعاتها.

في الختام، يلعب القطاع المالي دوراً محورياً في عالم المال والأعمال. ويشمل ذلك تخصيص الأموال، وتطوير تقنيات جديدة، وتطوير خدمات ومنتجات مالية جديدة. كما يلعب القطاع المالي دوراً هاماً في تطوير تقنيات وتطبيقات جديدة، بالإضافة إلى تطوير خدمات ومنتجات مالية جديدة.

١- أهمية تنظيم الوظيفة المالية:

تتمكّن أهمية القرارات المالية للشركة في كفاءتها الاستراتيجية والتشغيلية. يتميز نظام الإدارة المالية في الشركة بشموليته، ولا ينبغي أن يقتصر على الإدارة المالية فحسب، بل يجب أن يشمل الأداء الاقتصادي للشركة أيضاً. يجب أن يكون نظام الإدارة المالية مرناً وقابلًا للتكيف مع نماذج الأعمال المختلفة، مثل العلاقة بين الإدارة المالية ومستقبل الشركة. الأهداف الرئيسية للإدارة المالية هي الأداء المالي، والإدارة المالية.

٢- وظائف الموازنة العامة للدولة:

ميزانية الحكومة هي مجموعة من السياسات واللوائح التي تُستخدم لتخصيص موارد الحكومة للمواطنين من خلال الضرائب والنفقات. تُعدّ الميزانية أداة لتحديد إنفاق الحكومة على الأنشطة السياسية، إذ تُمثّل ما تحتاجه الحكومة لإنفاقه على هذه الأنشطة. تُقسّم الميزانية بين ميزانيات ونفقات الحكومة، حيث تُقسّم الميزانية بين الميزانية العامة وإنفاق الحكومة على الأنشطة السياسية ونفقاتها. ثم تُقسّم الميزانية بين إنفاق الحكومة على الأنشطة السياسية والأنشطة الاقتصادية، وتُقسّم الميزانية بين إنفاق الحكومة على الأنشطة السياسية والأنشطة الاقتصادية. ثم تُقسّم الميزانية بين إنفاق الحكومة على الأنشطة السياسية وميزانية الأنشطة الاقتصادية.

ثانياً: ابعاد الادارة المالية:

١- بعد التخطيط المالي:

يعرف التخطيط المالي أيضاً بالنشاط الذي يساهم في القرارات المتعلقة بكيفية إدارة الأفراد لحقوقهم المالية ويتضمن التخطيط المالي من مجموعة من الجوانب مثل إعداد الميزانيات المالية وتخطيط الضرائب وتوفير المال وتعريفات أخرى للتخطيط المالي. (Areiqat et al 2020)

أ- مفهوم التخطيط المالي:

يُعد نظام الإدارة المالية جزءاً لا يتجزأ من نظام الإدارة المالية الشامل، ويشمل أنواعاً مختلفة من الاستثمارات التي تُعتبر أهدافاً للشركة. ويتحقق ذلك من خلال التحليل المالي للشركة وأدائها المالي واستخدام الأدوات المالية. كما يتضمن نظام الإدارة المالية استخدام الأدوات المالية لتحديد الأداء المالي المستقبلي للشركة وأهدافها. يُعد نظام الإدارة المالية جزءاً أساسياً منه، ويُستخدم لتحديد الأداء المالي المستقبلي للشركة، وتحليل الأداء المالي للشركة قبل وبعد أدائها المالي. (Rostami et al 2022).

ب- أهمية التخطيط المالي:

يشير هذا إلى الحاجة إلى مبلغ محدد من المال، وحاجة شركة محددة لاتخاذ قرارات مالية مستقبلية. تظهر الحاجة إلى المال في مختلف القرارات المالية وفي أفضل السيناريوهات، ولكن إذا لم يُستخدم المال، فلن يُستخدم. تُعد هذه مسألة بالغة الأهمية في الوضع الحالي، إذ يصعب توفير مبلغ محدد من المال نظراً لضخامة المبلغ المطلوب للشركة. وقد وجدت بعض الشركات أن المبلغ المطلوب للشركة يفوق المبلغ المطلوب، مما يؤثر على أدائها المالي. (Khoshkholg et al 2021).

٢- البعد الثاني التنظيم المالي:

مفهوم النظام المالي:

تعرف معظم الأدبيات المالية والاقتصادية مفهوم النظام الأعلى من دوره الأساسي في توفير إطار مؤسسي وقانوني والأدوات اللازمة والملائمة لنجاح عملية جمع وتحويل الأموال من الوحدات الفائزة والتمويل والإدارة. لوحات عجز الميزانية. ما هي المؤسسات الاقتصادية الحكومية والأفراد والشركات الراغبة في الإقراض والاقتراض التي تحاول اللحاق بمكوناتها (Buckle et al 2020)،

ولا تخفي في تعريف النظام المالي، يمثل مجموعة من المؤسسات والأسواق المالية التي تعمل على جمع الأموال الزائدة من المدخرين وإعادة تخصيصها للوحدات الاقتصادية التي تسعى إلى الحصول عليها، مثل الأفراد والشركات والحكومات وبالتالي، توفير المال، وتقديم البيانات المالية واقتراح الخيارات اللازمة. (van der Veer et al 2019).

يكتب عن النظام المالي كحلقة وصل بين المدخرات والاستثمارات، من خلال ربط الماضي والمستقبل. وبالتالي، فإن النظام المالي، من خلال المؤسسات المالية، يوفر قناة تتدفق من خلالها الأموال بين المؤسسات الاقتصادية المختلفة بمرور الوقت. (Meier 2021)

(Semieniuk et al 2021)، من ناحية أخرى، يميز مفاهيم النظام المالي. هذا مفهوم ضيق يتحدث عن القطاع المالي الذي يوفر الأموال اللازمة لقطاعات الاقتصاد الأخرى، والتي تتكون أحياناً من المؤسسات المالية المصرفية والمؤسسات المالية غير المصرفية والأسواق المالية. توضيح المفهوم العام للتفاعل المهم بين العرض والطلب في توفير رأس المال الأساسي والخدمات المالية الأخرى لجميع الوحدات الاقتصادية مما يعكس حالة التدفقات المالية وتأثير هذه التدفقات المحتملة على نظام حوكمة الشركات، والذي يعد جزءاً لا يتجزأ من النظام المالي لأي بلد. (Allen-et al 2021).

فيعرف Drake & Faborzzi 2010، مفهوم النظام المالي مؤسسة مالية كهيكل و هيكل يتم فيه تنفيذ المعاملات المالية باستخدام أدوات مالية متعددة، Zetzsche et al 2020 (*) ولكن صندوق النقد الدولي (٢٠٠٦) و(صندوق النقد الدولي) (صندوق النقد الدولي ٢٠١٠: ١٣-١٤).

٣- البعد الثالث الرقابة المالية:

يهتم الكثيرون بالإدارة المالية وإعداد التقارير المالية، إلا أن الإدارة المالية تُعتبر مهارة أساسية في الإدارة المالية والعمليات الحكومية. الإدارة المالية عملية مستمرة تتضمن تحليل البيانات المالية، واتخاذ القرارات بناءً على البيانات السابقة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على ميزانية عام ٢٠٢٠. تُعرف الإدارة المالية بأنها عملية مستمرة تتضمن المراقبة المستمرة، وتحليل البيانات، وعمليات اتخاذ القرارات. (Syah ٢٠٢٠)

يتم تنفيذ الإدارة المالية من قبل هيئات مستقلة، والتي تهدف إلى ضمان سلامة العمل المالي والمحاسبي والإداري، وضمان شرعية النفقة والامتثال للأحكام والقوانين السارية، ومقارنة نتائج التنفيذ مع الخطط الموضوعية، وقياس مستوى نتائج الشركة مع ما كان من المفترض تحقيقه على أساس معدلات الأداء، ودراسة أسباب الانحرافات وتحسينها (Toby, 2022) يجادل Syah بأن تعريف رقابة الإدارة المالية هو تنفيذ الخطط التنظيمية بطريقة أساسية وفعالة لتحقيق الأهداف دون فقدان الموارد المادية والمالية والبشرية والقدرة. (Syah, 2020)

ثانياً، أهمية رقابة الإدارة المالية: تؤكد أهمية الإدارة المالية على أهمية المساهمة في الحفاظ على الأموال العامة. ويشمل ذلك الجوانب السياسية التي تمثلها الدولة والبرلمان لمراقبة أداء الوزارات والدوائر الحكومية وبيان درجة اتجاهها والتزامها بالقرارات

والقوانين التي تصدرها ، مما يعكس من وجهة نظر حسابية ومالية جدية العمل لضمان قيام الموظفين بتحصيل الدخل والتخلص من المخصصات المالية دون إسراف وهدر. (Anna & Jerzy , 2022).

تتم أهمية الإدارة المالية من وجهة نظر اقتصادية في مراقبة تنفيذ المشاريع، وتحديد ما يسند إلى هذه المشاريع وفعالية النفقات، ومن وجهة نظر قانونية، مدى الأخطاء وتأثيرها على الأموال العامة، ومسؤولية مرتكبي الأخطاء أو التلاعب والغش والخداع، والعقوبات المفروضة على هذه الأخطاء وفقاً للقوانين واللوائح والتعليمات. هو تأكيد سلطات الصرف، من وجهة نظر الحكومة، إلى وجهة نظر الحكومة، أما أهميتها من وجهة نظر اجتماعية فهي أهم وسيلة للحد من الأمراض الاجتماعية الخطيرة، مثل انتشار ثقافة الفساد والاستيلاء على الأموال العامة، (Mosteanu, et al 2020).

إن سلطة الإشراف المالي مهمة بشكل عام في عملية تقييم وتحديد نقاط القوة والضعف الأساسية للمنظمة أو المؤسسة المعنية، وبعد دراسة وتحليل أسباب التغلب على تلك النقاط، ليس فقط اقتراح الحلول المناسبة لنقاط الضعف ، ولكن أيضاً تكوين نقاط القوة في أنشطة وعمل تلك المؤسسات ، إلخ.

الدولة هي ضمان حسن سير العمل والحفاظ على ممتلكاتها. تعكس الإدارة المالية حالة التكيف مع البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة، وتحدد اتساق الخطط والإجراءات والسياسات والبرامج مع متغيرات البيئة الخارجية والتنافسية والداخلية. هي.

(Brigham, et al 2021)

أ- كشف مناطق النفايات بموارد مختلفة.

ب- تحسين الكفاءة التشغيلية.

ت- اجعل إدارة التغيير أسهل.

ث- نشر الموارد إلى مكان استخدامها لجعلها أكثر كفاءة. وأداء.

ج- إعادة توزيع الخبرة والمهارات الإدارية في جميع أنحاء المنظمة وفروعها ووحداتها المختلفة وتوليد معلومات شاملة عن أنشطة الوحدات الفرعية .

ح- يقلل من الأزمات والمشاكل ويحدد العقبات التي تعيق تنظيم تحقيق الأهداف بأفضل وأقل جهد ووقت.

خ- يوفر معايير ومقاييس تسمح للإدارة بقياس التقدم الذي تحرزه نحو أهدافها. في الإدارة المالية.

د- المساعدة في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة مثل مراقبة الجودة الشاملة (Madura2020)

ذ- سيقوم الطبيب بتقييم خطط المنظمة والقرارات المتخذة في نشاط معين ومعرفة كيف تتناسب مع التغييرات التي تحدث في البيئة.

٤- بعد ادارة الاصول:

أدت الأزمة المالية إلى ارتفاع أسعار الفائدة وانخفاض قيمة النقود، مما أدى إلى انخفاض قيمة النقود وانخفاض قيمة الأصول المستخدمة في الاستثمار الاقتصادي. كما أدت إلى انخفاض قيمة الأصول، وانخفاض قيمة الاقتصاد، وانخفاض قيمة الأصول .

(Mirhosseini, al2021)

٥- بعد ادارة المخاطر: financial risks

تشير الى الاحتمالية التي تتعرض فيها المؤسسة لتكبد خسائر مالية نتيجة والتقلبات وعدم اليقين في الاسواق المالية او بسبب قرارات او احداث مالية غير متوقعة. تتراوح المخاطر المالية من المخاطر اليومية الروتينية الى المخاطر الكبيرة وغير المتوقعة التي يمكن ان تؤثر بشكل كبير على صحة واستدامة المؤسسة وهناك بعض الأمثلة عن المخاطر المالية منها: (Yanget al2022).

ثالثاً: كفاءة الموارد البشرية:

بشكل عام، تهدف المنظمات إلى تحقيق أهدافها من خلال الأهداف الأساسية، والتي هي طرق لزيادة كفاءة الموظفين وتحسين الأداء، وهذا يتطلب تحديد أهم الجوانب والممارسات الفعالة لزيادة الإنتاجية وتوفير بيئة عمل مناسبة لتلبية احتياجات أفراد المجتمع. بناء على ما سبق، سنناقش توضيح المفهوم النظري لإدارة شؤون الموظفين.

١- التفكير في الموارد البشرية:

تركز الدراسة على أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة والعمل الجماعي، وتحسين أداء المنظمة، وتعزيز الموارد البشرية، بما في ذلك الموظفين، ومساهماتهم، وتطوير مهارات جديدة، والتدريب والتطوير. كما تؤكد على أهمية التعاون مع الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين الأداء.

تتناول الدراسة أيضاً دور إدارة الموارد البشرية في تطوير أهداف المنظمة، وأهمية فهم احتياجات الموظفين وتلبيتها في إدارة الموارد البشرية. كما تتناول دور إدارة الموارد البشرية في تطوير أهداف المنظمة، وأهمية إشراك الموظفين، ودورها في تطوير استراتيجيات المنظمة.

تتناول الدراسة أيضاً دور إدارة الموارد البشرية في تطوير الاستراتيجيات التنظيمية، وأهمية إشراك الموظفين، ودورها في تطوير الاستراتيجيات التنظيمية.

وفي الختام تؤكد الدراسة على أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين الأداء.

٢ - أهمية الموارد البشرية:

- أ- تُسلط العديد من الدراسات والكتب حول حقوق الإنسان الضوء على أهميتها في المجتمع. وتستند بعض هذه الدراسات إلى النقاط التالية:
- ب- تعتبر حقوق الإنسان ضرورية لتطوير الشركات التي تساعد في العمل مع أصحاب المصلحة المختلفين. تعتبر حقوق الإنسان ضرورية لإنشاء المنتجات والخدمات المبتكرة التي تعود بالنفع على المنظمة وأصحاب المصلحة فيها
- ت- إن حقوق الإنسان ضرورية لتنفيذ سياسات وأنظمة حقوق الإنسان، وكذلك في تطوير وتنفيذ سياسات حماية حقوق الإنسان وتنميتها.
- ث- إن حقوق الإنسان ضرورية لتطوير سياسات وأنظمة حقوق الإنسان، وكذلك في تنفيذ سياسات حماية حقوق الإنسان والتنمية
- ج- في الختام، تُعدّ حقوق الإنسان أساسية في تنمية الشركات والمنظمات والمجتمع. فهي أساسية في تطوير سياسات ولوائح وسياسات حقوق الإنسان، وكذلك في تنفيذ سياسات حماية حقوق الإنسان وتنميتها.

٣- أهداف الموارد البشرية:

هناك عدة أهداف يمكن تحقيقها من خلال إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، منها: (١) تحديد ومعالجة قضايا الموارد البشرية أمام الموظفين، (٢) إنشاء بيئة عمل مستدامة، (٣) معالجة احتياجات الموظفين، (٤) تنفيذ نهج الإدارة المستدامة، (٥) إنشاء قنوات اتصال واضحة، (٦) ضمان التواصل والتعاون الفعال بين الموظفين والموارد البشرية، (٧) فهم فوائد وتحديات الإدارة البيئية، (٨) التركيز على إدارة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي في الشركات، (٩) تطوير وتطوير استراتيجيات الإدارة البيئية والتغيرات السريعة في إدارة الموارد البشرية.

٤- ابعاد كفاءة الموارد البشرية:

أ- بعد المعرفة Knowledge:

تركز الدراسة على دور نظم المعرفة والمعلومات في العلاقات الإنسانية والتواصل، وتأثير هذه النظم على سلوك الأفراد. لا تقتصر الدراسة على دراسة واحدة، بل تتناول مجموعة من الأفراد يعملون معاً ويتشاركون معارفهم وخبراتهم. تهدف الدراسة إلى فهم دور نظم المعرفة في السلوك البشري وعلاقتها بالتكنولوجيا والموارد البشرية. لا تقتصر التكنولوجيا الجديدة على تحليل السلوك البشري والمال والموارد البشرية فحسب، بل تشمل أيضاً فهم العلاقة بين الابتكار والموارد البشرية. كما تبحث الدراسة في دور نظم المعرفة في السلوك البشري والعلاقة بينه وبين التكنولوجيا. وتخلص الدراسة إلى أن نظم المعرفة لا تقتصر على المعرفة فحسب، بل تشمل أيضاً العلاقة بين السلوك البشري والتكنولوجيا.

ب- بعد المهارات SKILLS:

تشير المهارات إلى مجموعة من الصفات والعادات والسمات الشخصية والمواقف الاجتماعية المعتادة التي يمتلكها كل شخص إلى حد ما، وتشير إلى المهارات على أنها صفات تجعل الشخص موظفاً جيداً وجميلاً (Hamidi Rad et al. 2020). تعد قدرة الموظفين في أداء هذه المهارات وقدرة المنظمة على نشرها عاملاً مهماً في تحديد إطار عمل المنظمة لقياس وتطوير المهارات التنظيمية في هذا الصدد، فقد تبين أن المهارات الإدارية والشخصية تؤثر على أداء المنظمة، على سبيل المثال، المهارات الاجتماعية، ومهارات اتخاذ القرار، ومهارات حل المشكلات، والقدرة على تحديد الفرص.

ت- بعد القدرات Ability:

قدرات المنظمة: هي الأصول الاستراتيجية غير الملموسة التي تعتمد عليها المؤسسة لإنجاز العمل وتنفيذ استراتيجية أعمالها وارضاء عملائها. لا يمكن ان تنشأ هذه القدرات من جهد واحد او أتباع نموذج خارجي، بدلاً من ذلك يتم الحصول عليها وتنقيحها داخليا من تفاعلات متعددة لتكون خاصة بالمنظمة يمكن ان تشمل الخبرة والانشطة والمعلومات والمعرفة والاجراءات والعمليات والمهارات والانظمة والتقنيات والميزات التكيفية الفريدة (Verawati et al. 2020)

تشير الكفاءة في القدرات إلى مزيج من التعليم والمهارات والخبرة التي يمتلكها الفرد والتي تمثل الموارد غير الملموسة للمؤسسة، لذلك يجب أن يتمتع الأفراد بمستوى أعلى من المعرفة والمهارات المتعلقة بإدارة الأعمال التي تسمح لهم بالمشاركة في صنع القرار وإدارة الأعمال بطريقة أعلى من موقع المؤسسة. على العكس من ذلك، يمكن لمستوى أدنى من الفرد بمستوى أو قدرة أقل المشاركة في صنع القرار وإدارة الأعمال بطريقة أعلى من موقع المؤسسة. يمكنك أن تفعل ذلك (Cordeiro et al. 2022).

ث- بعد السلطة: (Dramićanin2019)

مجموعة من المؤثرات الخارجية تحدد من قبل الإدارة في إطار ما، بهدف التأثير على القوة الداخلية للموظفين وتوجيه سلوكياتهم باتجاهات معينة تخدم مصالحهم المشتركة، في حين (الحوافز الرئيسية لتحفيز الموظفين من تحقيق الكفاءة والاداء العالي، بدلاً من اعتبارها) (Aliz et al. 2021) من العمل المرتبط بعوائد الاداء، ومن ثم زيادة دافعيتهم نحو تحقيق أهداف واستراتيجيات وغايات المنظمة عن طريق ربط مكاسبهم بنجاحها.

ج- توافر المعلومات:

تعد المعلومات العنصر الرئيسي في استراتيجية تمكين الموارد البشرية، إذ إن تحقيق التمكين يتطلب توافر المعلومات الأساسية للمستويات الإدارية المختلفة التي بدونها لا يمكن لإدارة المنظمة من استبعاد جميع الموظفين على تحمل المسؤوليات (Jalil, 2022). أما الاتصالات تعد جوهر العملية الإدارية في المنظمات وسيلتها الأساسية لتحقيق أهدافها وهي عملية يجري عن طريقها إيصال المعلومات والأفكار بصفة مستمرة بين الموظفين وبين المديرين التنظيميين والإدارة العليا، وبين الموظفين والمديرين، أي إنها شبكة تربط أعضاء التنظيم في الهيكل التنظيمي لأحداث تغيير في المنظمة (Yazdani, et al. 2022).

أما توافر المعلومات Availability فتعني أن المعلومات التي تقوم المؤسسة مثلاً بالاحتفاظ بها متوافرة للمخولين بمعاينتها عند الحاجة لها. فمثلاً لو أن المؤسسة تحتفظ بملفات مهمة لعمل المؤسسة على قرص صلب وتعطل القرص الصلب فإن ذلك يعني خسارة المعلومات وعدم توافرها للمخولين بمعاينتها.

رابعاً: الأساليب الإحصائية:

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يهدف الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة توصيف تلك المتغيرات من حيث النزعة المركزية (الوسط الحسابي، والوسط النسبي)، والتشتت (الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف) بهدف تحديد الأهمية النسبية لتلك المتغيرات وترتيبها حسب تلك الأهمية من وجهة نظر عينة البحث، وفيما يلي نتائج توصيف المتغيرات:

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي للإدارة المالية:

جدول (١): لتوضيح الإحصاء الوصفي التخطيط المالي

الترتيب	درجة الموافقة	الوزن النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
١	موافق	٧٦,٢	٢٧,٤	١,٠٤٤	٣,٨١	التعرف على احتياجات المؤسسة المالية يسهم في جمع المعلومات الضرورية لعملية تحسين الأداء.
٢	موافق	٧٤,٩	٢٤,٥	٠,٩١٧	٣,٧٥	تحديد حجم الأموال المطلوبة يخدم عملية تحسين الأداء المالي للشركة.
١	موافق	٧٦,٢	٢٧,٠	١,٠٢٨	٣,٨١	تحديد شكل التمويل المرغوب فيه يسهم في تحديد النمط اللازم لعملية تحسين الأداء المالي.
٤	موافق	٦٩,٨	٣٠,٢	١,٠٥٤	٣,٤٩	وضع تطوير للخطة المالية يساهم في تحليل ودراسة البيانات والمعلومات الإحصائية اللازمة لعملية تحسين الأداء المالي.
٣	موافق	٧١,٦	٢٨,٤	١,٠١٧	٣,٥٨	تنفيذ الخطة المالية والرقابة عليها يحدد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية.
-	موافق	٦٩,١	٢١,٥	٠,٧٤٣	٣,٤٦	(المتوسط العام) التخطيط المالي

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام التخطيط المالي (٣,٤٦) بوزن نسبي (٦٩,١٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٤٩ - ٣,٨١) بوزن نسبي (٦٩,٨٪ - ٧٦,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على التخطيط المالي وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي التنظيم المالي:

جدول (٢): لتوضيح الإحصاء الوصفي التنظيم المالي

الترتيب	درجة الموافقة	الوزن النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
٤	موافق	٦٩,٥	٢٨,٢	٠,٩٧٨	٣,٤٧	تحديد ادارتنا العليا الانشطة التي تقوم بها المنظمة لبلوغ اهدافها المتعلقة برفع كفاءة الاداء المالي
١	موافق	٧٦,٢	٢٩,٣	١,١١٩	٣,٨١	التخصص الوظيفي في العمل وتوضيح الصلاحيات يساعد في تحسين كفاءة الاداء المالي للشركة.
٢	موافق	٧٠,٠	٣١,٨	١,١١٥	٣,٥٠	يسهم التنظيم المالي الدقيق في شركتنا على الوصول الى أفضل مستويات الرقابة على الاموال
٣	موافق	٦٩,٥	٣٠,٤	١,٠٥٧	٣,٤٨	تنسيق وتحديد الأعمال يأخذ وقتاً وجهداً ويعرقل أداء الوظيفة المالية في تحسين الاداء المالي للشركة.
٥	محايد	٦٥,٦	٣٤,٨	١,١٤٠	٣,٢٨	تتساور ادارة المنظمة حول كيفية تنظيم الاموال من اجل الحفاظ على استمرارية تدفق الاموال من والى المنظمة
-	موافق	٧٠,٢	٢٣,٨	٠,٨٣٧	٣,٥١	(المتوسط العام) التنظيم المالي

المصدر (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام التنظيم المالي (٣,٥١) بوزن نسبي (٧٠,٢٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٢٨ - ٣,٨١) بوزن نسبي (٦٥,٦٪ - ٧٦,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على التنظيم المالي وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بُعد الرقابة المالية:

جدول (٣): لتوضيح الإحصاء الوصفي بُعد الرقابة المالية

البيانات	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الاختلاف % معامل	الوزن النسبي %	درجة الموافقة	ترتيب
توفير المعلومات الكافية للأداء المالي يسهم في تطوير ورفع كفاءة الأداء المالي للشركة.	٣,١٧	١,٣٢٢	٤١,٧	٦٣,٣	محايد	٤
تكامل نظام الرقابة المالية مع الأنظمة الإدارية الأخرى يعتبر أساساً في عملية تحسين الأداء المالي للشركة.	٣,٠٩	١,١٤٨	٣٧,٢	٦١,٧	محايد	٥
توافق نظام الرقابة مع مكونات الهيكل التنظيمي يمكن عملية تحسين الأداء المالي من تحقيق أهداف الشركة.	٣,٦٩	٠,٩٨١	٢٦,٦	٧٣,٨	موافق	١
يسهم الاتصال الفعال بين أطراف العملية الرقابية في رفع الأداء المالي للشركة.	٣,٤٧	١,١٨٢	٣٤,٠	٦٩,٥	موافق	٢
تساعد عملية استمرار الرقابة المالية من التعرف على الانحرافات في الأداء المالي وأسبابها للشركة.	٣,٢٢	١,٠٩٩	٣٤,١	٦٤,٥	محايد	٣
(المتوسط العام) بُعد الرقابة المالية						
٣,٣٣ ٠,٨٥٠ ٢٥,٥ ٦٦,٦ موافق -						

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام الرقابة المالية (٣,٣٣) بوزن نسبي (٦٦,٦٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٠٩ - ٣,٦٩) بوزن نسبي (٦١,٧٪ - ٧٣,٨٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على الرقابة المالية وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بعد المخاطر المالية:

جدول (٤): لتوضيح الإحصاء الوصفي بعد المخاطر المالية

البيانات	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الاختلاف % معامل	الوزن النسبي %	درجة الموافقة	ترتيب
تقوم شركتنا بتحليل وتقييم المخاطر المالية المحتملة التي قد تواجه الشركة.	٣,٢٩	١,٠٢٢	٣١,١	٦٥,٨	محايد	٥
تتبع شركتنا إجراءات محددة لتحديد وتصنيف المخاطر المالية القائمة والمحتملة.	٣,٣٣	١,١٧٠	٣٥,١	٦٦,٦	محايد	٣
تقيم وتواجه شركتنا المخاطر المالية المتعلقة بالتغيرات من أسعار العملات أو أسعار الفائدة.	٣,٢٢	١,٣٦١	٤١,٠	٦٦,٣	محايد	٤
تمتلك شركتنا استراتيجيات دقيقة للتعامل مع المخاطر المالية المرتبطة بالتضخم.	٣,٥٧	١,٠٩١	٣٠,٥	٧١,٥	موافق	٢
تتعامل شركتنا مع المخاطر المالية المتعلقة بعدم القدرة على تلبية التزامات المديونية.	٣,٦١	١,١١٩	٣١,٠	٧٢,٢	موافق	١
(المتوسط العام) بعد المخاطر المالية						
٣,٤٢ ٠,٩٠٥ ٢٦,٤ ٦٨,٥ موافق -						

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام المخاطر المالية (٣,٤٢) بوزن نسبي (٦٨,٥٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٢٩ - ٣,٦١) بوزن نسبي (٦٥,٨٪ - ٧٢,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على المخاطر المالية وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بعد إدارة الأصول:

جدول (٥): لتوضيح الإحصاء الوصفي بعد إدارة الأصول

البيانات	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الاختلاف % معامل	الوزن النسبي %	درجة الموافقة	ترتيب
تقوم شركتنا بتحديد وتصنيف الأصول التي تمتلكها.	٣,٣١	١,٠٣٣	٣١,٢	٦٦,٢	محايد	٤
تستخدم شركتنا أدوات مالية ومحاسبية لتقييم القيمة الحالية والقيمة المستقبلية للأصول.	٣,٤٤	١,١٤٢	٣٣,٢	٦٨,٨	موافق	١
تعمل شركتنا على إدارة وصيانة الأصول للحفاظ على قيمتها وفعاليتها.	٣,١٦	١,٠٩٢	٣٤,٥	٦٣,٣	محايد	٥
تمتلك شركتنا استراتيجيات فاعلة لتحديد وتخطيط لاستثمارات جديدة.	٣,٤١	١,٠٦٧	٣١,٣	٦٨,٣	موافق	٢
تقوم شركتنا بمراقبة أداء الأصول وتحديث استراتيجيتها حسب الأحداث والمتغيرات.	٣,٣٧	١,٢٥٠	٣٧,١	٦٧,٣	محايد	٣
(المتوسط العام) بعد إدارة الأصول						
٣,٣٤ ٠,٨٣١ ٢٤,٩ ٦٦,٨ موافق -						

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام بعد إدارة الأصول (٣,٣٤) بوزن نسبي (٦٦,٨٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,١٦ - ٣,٤٤) بوزن نسبي (٦٣,٣٪ - ٦٨,٨٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على إدارة الأصول وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي: ثانياً: الموارد البشرية:

جدول (٦): لتوضيح الإحصاء الوصفي بُعد المعرفة

الترتيب	الدرجة الموافقة	الوزن النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
٥	محايد	٦٤,٩	٣٣,٠	١,٠٧٣	٣,٢٥	تتبع شركتنا جهودا واضحة للاحتفاظ بالموظفين ذوي المعرفة العالية بالعمل
٢	موافق	٦٩,٢	٣٢,٦	١,١٢٧	٣,٤٦	تستقطب شركتنا الافراد ذوي المعارف وحملة الشهادات الاكاديمية والمهنية
٤	محايد	٦٦,٩	٣٢,٦	١,٠٩٢	٣,٣٤	يملك مدراء شركتنا معارف وخبرات كافية فيها لتولي المناصب الادارية المهمة
١	موافق	٧٠,٢	٣٤,٨	١,٢٢٣	٣,٥١	تشجع شركتنا على استخدام التطورات المعرفية والتقنيات المعاصرة من اجل رفع كفاءة الاداء المالي.
٣	موافق	٦٩,١	٣٣,٣	١,١٥١	٣,٤٦	تسعى شركتنا الى تطوير المعارف للأفراد من خلال رسم برامج تدريبية وتوعوية مخصصة لذلك.
-	موافق	٦٨,١	٢٨,١	٠,٩٥٦	٣,٤٠	(المتوسط العام) بُعد المعرفة

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام بُعد المعرفة (٣,٤٠) بوزن نسبي (٦٨,١٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٢٥ - ٣,٥١) بوزن نسبي (٦٤,٩٪ - ٧٠,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على المعرفة وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي للمهارات:

جدول (٧): لتوضيح الإحصاء الوصفي للمهارات

الترتيب	الدرجة الموافقة	الوزن النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
١	موافق	٧٣,٢	٣٠,٣	١,١٠٧	٣,٦٦	يتمتع موظفو شركتنا بمستوى انجاز عالي للمهام المختلفة.
٢	موافق	٦٨,٧	٢٩,٠	٠,٩٩٧	٣,٤٤	تعمل شركتنا على شغل الوظائف بناء على مهارات الافراد وبما يتناسب مع متطلبات الوظيفة.
٤	محايد	٦٣,٣	٣٥,٠	١,١٠٩	٣,١٧	تقوم شركتنا بوضع نظام الاجور بناء على ما يمتلكه لأفراد من مهارات وكفاءات.
٥	محايد	٦٢,٩	٣٧,٠	١,١٦٥	٣,١٥	تسعى شركتنا على رسم برنامج تدريبي دقيق من اجل تنمية وتطوير مهارات الافراد.
٣	موافق	٦٦,١	٣٤,٥	١,١٤٢	٣,٣١	تكافئ شركتنا الافراد الذين يعملون على تطوير مهاراتهم الابداعية.
-	محايد	٦٦,٩	٢٦,٠	٠,٨٧٠	٣,٣٤	(المتوسط العام) المهارات

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام المهارات (٣,٣٤) بوزن نسبي (٦٦,٩٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,١٥ - ٣,٦٦) بوزن نسبي (٦٢,٩٪ - ٧٣,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على المهارات وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بُعد القدرات:

جدول (٨): لتوضيح الإحصاء الوصفي بُعد القدرات

الترتيب	الدرجة الموافقة	الوزن النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
٤	محايد	٦١,٨	٤٠,٢	١,٢٤٣	٣,٠٩	يتمتع افراد شركتنا بالقدرة على أنجاز المهام المختلفة بالمستوى المطلوب.
١	محايد	٦٥,٢	٣٦,١	١,١٧٩	٣,٢٦	يتمتع افراد شركتنا القدرة على العمل لأكثر من وظيفة.
٢	محايد	٦٤,٩	٣٣,٢	١,٠٨٠	٣,٢٥	يملك اغلب افراد شركتنا على الاستجابة السريعة لمتطلبات العمل.
٣	محايد	٦٤,٧	٣٢,٧	١,٠٥٧	٣,٢٣	تشجع شركتنا افرادها ممن يمتلكون القدرة على انجاز الافكار الجديدة
٥	محايد	٦١,٧	٣٧,٥	١,١٥٦	٣,٠٨	لشركتنا القدرة على حل مشاكلها عبر مناخ العمل الابداعي
-	محايد	٦٣,٧	٢٩,٥	٠,٩٣٨	٣,١٨	(المتوسط العام) بُعد القدرات

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام بُعد القدرات (٣,١٨) بوزن نسبي (٦٣,٧٪)، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣,٠٨ - ٣,٢٦) بوزن نسبي (٦١,٧٪ - ٦٥,٢٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على القدرات وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه.

يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بعد توافر المعلومات:

جدول (٩): لتوضيح الإحصاء الوصفي بعد توافر المعلومات

البيانات	المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	% الاختلاف	معامل	النسبي الوزني %	الموافقة لدرجة	ترتيب
توفر الإدارة قاعدة بيانات فعالة ومحدثة للموظفين.	٣,٣٦	١,١٨٦	٣٥,٣	٦٧,٢	٦٧,٢	محايد	٤
تسعى الإدارة لإتاحة المعلومات للموظفين لتنمية التزامهم الذاتي.	٣,٢٤	١,٠٦٣	٣٢,٨	٦٤,٩	٦٤,٩	محايد	٥
يستطيع الموظفون الحصول على المعلومات المطلوبة في أي وقت.	٣,٦٣	١,٠٩٢	٣٠,١	٧٢,٥	٧٢,٥	موافق	٢
توفر الإدارة وسائل اتصال مرنة وفعالة للحصول على المعلومات.	٣,٦٨	٣,٢١٥	٨٧,٥	٧٣,٥	٧٣,٥	موافق	١
يشعر الموظفون بأن المعلومات المتوفرة لديهم كافية لإنجاز المهام المكلفين بها.	٣,٥٦	٠,٩٥٥	٢٦,٨	٧١,٢	٧١,٢	موافق	٣
(المتوسط العام) بعد توافر المعلومات	٣,٤٩	١,٠٦٨	٣٠,٦	٦٩,٩	٦٩,٩	موافق	-

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام بعد توافر المعلومات (٣,٤٩) بوزن نسبي (٦٩,٩٪)، وتراوح متوسطات العبارات بين (٣,٢٤ - ٣,٦٨) بوزن نسبي (٦٤,٩٪ - ٧٣,٥٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على توافر المعلومات وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه. يوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي بعد السلطة:

جدول (١٠): لتوضيح الإحصاء الوصفي بعد السلطة

البيانات	المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	% الاختلاف	معامل	النسبي الوزني %	الموافقة لدرجة	ترتيب
يصحح الموظفون الأخطاء من دون الرجوع للإدارة	٣,٤٣	٠,٩٩٣	٢٩,٠	٦٨,٦	٦٨,٦	موافق	٣
تترك الإدارة للموظفين حرية اتخاذ القرارات وتنفيذها.	٣,٣٢	١,٠٥٦	٣١,٨	٦٦,٥	٦٦,٥	محايد	٤
يثق المدير في قدرات الموظفين على أداء المهام الموكلة إليهم	٣,١٨	١,١٣٥	٣٥,٧	٦٣,٦	٦٣,٦	محايد	٥
يشجع المدير الموظفين على اتخاذ القرارات دون الرجوع إليه	٣,٧٠	١,١٩٨	٣٢,٤	٧٤,٠	٧٤,٠	موافق	١
يمنح المدير الموظفين سلطات كافية لإنجاز المهام المكلفين بها	٣,٥٤	١,١١٨	٣١,٦	٧٠,٧	٧٠,٧	موافق	٢
(المتوسط العام) بعد السلطة	٣,٤٣	٠,٨٦٢	٢٥,١	٦٨,٧	٦٨,٧	موافق	-

المصدر: (من مخرجات برنامج Spss)

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام بعد السلطة (٣,٤٣) بوزن نسبي (٦٨,٧٪)، وتراوح متوسطات العبارات بين (٣,١٨ - ٣,٧٠) بوزن نسبي (٦٣,٦٪ - ٧٤,٠٪) وتشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على بعد السلطة وإجمالي البعد كما بالجدول أعلاه. اختبار صحة الفرض الرئيسي الأول:

وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية.

جدول (١١): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير تطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير تطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية	٠,٩٦٠	٠,٨٨٨	٠,٧٨٩	١٠٦٥,٦٣٩	٣٢,٦٤٤	٠,٠٠٥ >

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير تطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية ما يلي:

- يتضح من الجدول أعلاه أن هناك، علاقة "ارتباط" ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.01). بين تطبيق الإدارة المالية ورفع كفاءة الموارد البشرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٨٨).
- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (٠,٧٨٩) أن هناك تنبؤاً بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لمتغير تطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية بنسبة (٧٨,٩٪).
- كما تبين من خلال قيمة (F) وهي قيمة دالة إحصائياً بمستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين تطبيق الإدارة المالية ورفع كفاءة الموارد البشرية وأن زيادة تطبيق الإدارة المالية بقيمة (١) تزيد من رفع كفاءة الموارد البشرية بقيمة (٠,٩٦٠).
- ان النتائج في الجدول (٤٦) تشير الى قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية.

جدول (١٢): اختبار الانحدار المتعدد لتأثير تطبيق الادارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (B)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية	الترتيب	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	مستوى المعنوية
الثابت	٠,١٩٤	١,٩٨٣	٠,٠٥	--				
التخطيط المالي	-٠,١٠ × ٨,٦٢	-٠,٠٠٢	٠,٩٩	٥				
التنظيم المالي	٠,١٦٦	٣,٨٩٣	>٠,٠٠١	٣	٠,٩١٠	٠,٨٢٨	٢٧١,٢١٢	>٠,٠٠٥
الرقابة المالية	٠,١٠٣	٢,٢٨٤	٠,٠٢	٤				
المخاطر المالية	٠,٣٥٨	٨,٤٤٢	>٠,٠٠١	١				
إدارة الأصول	٠,٣٠٧	٧,١٣٣	>٠,٠٠١	٢				

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد تطبيق الادارة المالية (التخطيط المالي، التنظيم المالي، الرقابة المالية، المخاطر المالية، إدارة الأصول) على رفع كفاءة النشاطات المختلفة أن قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (٠,٩١٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد تطبيق الادارة المالية ورفع كفاءة رفع كفاءة الموارد البشرية.

كما تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R²) للانحدار المتعدد كانت (٠,٨٢٨) وهناك تنبؤ بتأثير لأبعاد تطبيق الادارة المالية (التخطيط المالي، التنظيم المالي، الرقابة المالية، المخاطر المالية، إدارة الأصول) على رفع كفاءة الموارد البشرية بنسبة (٨٢,٨٪) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٢٧١,٢١٢) بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود أثر معنوي لأبعاد تطبيق الادارة المالية على رفع كفاءة رفع كفاءة الموارد البشرية وكان (المخاطر المالية، إدارة الأصول) هما التأثير الأقوى.

تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الرئيسي الأول: يوجد تأثير دال إحصائياً لتطبيق الادارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية.

اختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الادارة المالية للشركة على بُعد المعرفة.

جدول (١٣): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الادارة المالية للشركة على المعرفة

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير وعي الادارة المالية للشركة على المعرفة	١,٠٣	٠,٨٠٠	٠,٦٤٠	٥٠٦,٥٧١	٢,٢٥٠٧	>٠,٠٠٥

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الادارة المالية للشركة على بُعد المعرفة ما يلي:

< يتضح من الجدول اعلا وجود، علاقة "ارتباطية" ذات دلالة إحصائية، عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) بين وعي الادارة المالية والمعرفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٠٠).

< تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (٠,٦٤٠) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لوعي الادارة المالية للشركة على بُعد المعرفة بنسبة (٦٤,٠٪).

< كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائياً بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين وعي الادارة المالية للشركة وبُعد المعرفة وأن زيادة وعي الادارة المالية للشركة بقيمة (١) تزيد من المعرفة بقيمة (١,٠٣).

< ان النتائج في الجدول (٤٨) تشير الى قبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الادارة المالية على رفع كفاءة المعرفة.

تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الادارة المالية للشركة على بُعد المعرفة.

اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني:

وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الادارة المالية للشركة على بُعد المهارات.

جدول (١٤): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الادارة المالية للشركة على المهارات

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير وعي الادارة المالية للشركة على المهارات	٠,٩٤٨	٠,٨٠٩	٠,٦٥٥	٥٤١,٥٧٤	٢٣,٢٧٢	>٠,٠٠٥

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على بُد المهارات ما يلي:

- ◀ يتضح من الجدول اعلا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة، إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) وبين وعي الإدارة المالية والمهارات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٠٩).
- ◀ تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) التي بلغت (٠,٦٥٥) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١) لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد المهارات بنسبة (٦٥,٥٪).
- ◀ كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين وعي الإدارة المالية للشركة و بُد المهارات وأن زيادة وعي الإدارة المالية للشركة بقيمة (١) تزيد من المهارات بقيمة (٠,٩٤٨).
- ◀ ان النتائج في الجدول (٤٩) تشير الى قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة المهارات.

تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد المهارات.
اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:
وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد القدرات.

جدول (١٥): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على القدرات

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير وعي الإدارة المالية للشركة على القدرات	١,٠٣١	٠,٨١٦	٠,٦٦٦	٥٦٨,٨٤٣	٢٣,٢٧٢	٠,٠٠٥ >

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على بُد القدرات ما يلي:

- ◀ يتضح من الجدول اعلا وجود علاقة ارتباطية، ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبين وعي الإدارة المالية والقدرات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨١٦).
- ◀ تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) التي بلغت (٠,٦٦٦) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد القدرات بنسبة (٦٦,٦٪).
- ◀ كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين وعي الإدارة المالية للشركة و بُد القدرات وأن زيادة وعي الإدارة المالية للشركة بقيمة (١) تزيد من القدرات بقيمة (١,٠٣١).
- ◀ ان النتائج في الجدول (٥٠) تشير الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة القدرات.
- تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد القدرات.
اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع:
وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد توافر المعلومات.

جدول (١٦): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على توافر المعلومات

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير وعي الإدارة المالية للشركة على توافر المعلومات	٠,٩٠٢	٠,٦٢٧	٠,٣٩٣	١٨٤,٣٢٤	١٣,٥٩٧	٠,٠٠٥ >

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على بُد توافر المعلومات ما يلي:

- ◀ يتضح من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥). وبين وعي الإدارة المالية وتوافر المعلومات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٢٧).
- ◀ تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) التي بلغت (٠,٣٩٣) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لوعي الإدارة المالية للشركة على بُد توافر المعلومات بنسبة (٣٩,٣٪).
- ◀ كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين وعي الإدارة المالية للشركة و بُد توافر المعلومات وأن زيادة وعي الإدارة المالية للشركة بقيمة (١) تزيد من توافر المعلومات بقيمة (٠,٩٠٢).
- ◀ ان النتائج في الجدول (٥١) تشير الى قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة توافر المعلومات.

تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد توافر المعلومات.
اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس:
وينص على: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد السلطة.

جدول (١٧): دراسة الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على السلطة

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير وعي الإدارة المالية للشركة على السلطة	٠,٨٨٩	٠,٧٦٦	٠,٥٨٧	٤٠٥,٧٦٥	٢٠,١٤٤	٠,٠٠٥>

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير وعي الإدارة المالية للشركة على بُعد السلطة ما يلي:
< يتضح من الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥). بين وعي الإدارة المالية والسلطة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٦٦).
< تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (٠,٥٨٧) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد السلطة بنسبة (٥٨,٧٪).
< كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين وعي الإدارة المالية للشركة وبُعد السلطة وأن زيادة وعي الإدارة المالية للشركة بقيمة (١) تزيد من السلطة بقيمة (٠,٨٨٩).
< ان النتائج في الجدول (٥٢) تشير الى قبول الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة السلطة.

تبين من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض قبول الفرض الفرعي الخامس: يوجد تأثير دال إحصائياً لوعي الإدارة المالية للشركة على بُعد السلطة.

النتائج:

١. يوجد تأثير معنوي لتطبيق الإدارة المالية على رفع كفاءة الموارد البشرية في شركة آسيا سيل.
٢. أظهرت النتائج أن التخطيط المالي والرقابة المالية والموازنة والتحليل المالي تؤثر بشكل إيجابي في تطوير كفاءة الموظفين.
٣. تبين أن هناك علاقة ارتباط قوية بين جودة الإدارة المالية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للموارد البشرية.
٤. الإدارة المالية تساهم في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية وتوزيع الموارد بشكل فعال.

التوصيات:

١. ضرورة تعزيز تطبيق مبادئ الإدارة المالية بشكل دوري ومحدث لمواكبة التغييرات في البيئة الاقتصادية.
٢. تدريب الكوادر البشرية على فهم أساسيات الإدارة المالية لتحسين التنسيق بين الإدارات.
٣. العمل على تطوير النظم المالية الإلكترونية لرفع كفاءة الأداء المؤسسي.
٤. إدراج معايير الأداء المالي ضمن تقييم كفاءة الموظفين.
٥. إجراء دراسات مماثلة في شركات أخرى للمقارنة وتوسيع النتائج.

References

- 1- Al-Blooshi, L., & Nobanee, H. (2020). Applications of artificial intelligence in financial management decisions: A mini-review. Available at SSRN 3540140.
- 2- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science, 6(2), 429-438. موارد بشرية.
- 3- Allen, F. (2021). Initial Coin Offerings, Corporate Finance and Financial Regulation. In Digital Currency Economics And Policy (pp. 125-139).
- 4- Ameliawati, M., & Setiyani, R. (2018). The influence of financial attitude, financial socialization, and financial experience to financial management behavior with financial literacy as the mediation variable. KnE Social Sciences, 811-832.
- 5- Areiqat, A. Y., Zamil, A. M., Mahmood, H., Hamdan, Y., Aldabbagh, I., & Mahrakani, N. (2020). Educating the learning, growing and internal process dimensions through balanced scorecard for a financial performance. Journal of Entrepreneurship Education, 23(4), 1-13. ابعاد.

- 6- Astuty, W., Zufriyal, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- 7- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: Findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544-2580.
- 8- Bocken, N. M., & Geradts, T. H. (2020). Barriers and drivers to sustainable business model innovation: Organization design and dynamic capabilities. *Long range planning*, 53(4), 101950. اهداف
- 9- Buckle, M., & Thompson, J. (2020). *The UK financial system: Theory and Practice*. In *The UK financial system (fifth edition)*. Manchester University Press.
- 10- Castañeda-Castro, M., Recines-Padilla, A. A., Baldeón-De La Cruz, P. B., Vergaray, J. M., & Flores, E. (2022). Internal control and its impact on labor productivity in public educational institutions: Systematic review. *International Journal of Mechanical Engineering*, 7, 1-10.
- 11- Cordeiro, M., Puig, F., & Ruiz-Fernández, L. (2022). Realizing dynamic capabilities and organizational knowledge in effective innovations: the capabilities typological map. *Journal of Knowledge Management*. بعد السلطة
- 12- Folajinmi, A. F., & Peter, A. O. (2020). Financial management practices and performance of small and medium scale poultry industry in Ogun State, Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*, 8(2), 90.
- 13- Haydarov, U. (2020). Financial management system, tools, sources of investment activities and factors. *Архив научных исследований*, 35.
- 14- Hunjra, A. I., Butt, B. Z., & Rehman, K. U. (2010). Financial management practices and their impact on organizational performance. *World Applied Sciences Journal*, 9(9), 997-1002.
- 15- Khoshkholg, I., & Vakilifard, H. (2021). Explaining the effect of political and moral dimensions of management behaviors on the level of risk disclosure in annual financial reporting in companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 10(38), 301-314.
- 16- Leuz, Christian, and Wüstemann, Jens, 2003, *The Role of Accounting in the German Financial System*, Working paper CFS, No. 2003/16, Oxford University
- 17- Mahapatro, B. B. (2022). *Human resource management*. PG Department of Business Manage
- 18- Mirhosseini, M., & Keynia, F. (2021). Asset management and maintenance programming for power distribution systems: A review. *IET Generation, Transmission & Distribution*, 15(16), 2287-2297.
- 19- Mona J. Gardner, Dixie L. Mills, Elizabeth S. Cooperman, 2020, *Managing Financial Institutions*. Orlando: Harcourt. اهداف
- 20- Njonde, J. N., & Kimanzi, K. (2014). Effect of integrated financial management information system on performance of public sector: A case of Nairobi County Government. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(12), 913-936.
- 21- Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human resource management journal*, 29(4), 539-563.
- 22- Prihartono, M. R. D., & Asandimitra, N. (2018). Analysis factors influencing financial management behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 308-326
- 23- Rezaei, M., & Ketabi, S. (2016). Ranking the banks through performance evaluation by integrating fuzzy AHP and TOPSIS methods: A study of Iranian private banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(3), 19-30.
- 24- Rostami Noroozabad, M., Badami, M. H., & Esna Ashari, M. (2022). Dimensions of Risk Management Development in the Business Model and Culture of Financial Industry Organizations in Iran. *Journal of Asset Management and Financing*, 10(3), 67-94. مفهوم مالية
- 25- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021, April). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. In *2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)* (pp. 248-251). Atlantis Press.
- 26- Semieniuk, G., Campiglio, E., Mercure, J. F., Volz, U., & Edwards, N. R. (2021). Low-carbon transition risks for finance. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 12(1), e678.
- 27- Shim, J. K. (2022). *Financial management*. Professor of Finance and Accounting Queens College City University of New York.
- 28- Swanson, R. A. (2022). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- 29- Yang, J., Zhao, Y., Han, C., Liu, Y., & Yang, M. (2022). Big data, big challenges: risk management of financial market in the digital economy. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(4/5), 1288-1304.
- 30- Yazdani, Z., Rahimian, H., Abbaspour, A., & Niknami, M. (2022). Presenting and Validating Human Resources Empowerment Model with Emphasis on Education in the Ornamental and Building Stone Industry. *Iranian journal of educational sociology*, 5(4), 92-104.