



الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

دراسة ميدانية على المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطي

Human competencies and their impact on improving the effectiveness of accounting performance in banking institutions

A field study on the National Commercial bank Al-Qardah Al-shati Branch

يوسف مصباح علي محمد_ محاضر_ قسم المحاسبة_ المعهد العالي للعلوم الإدارية والمالية القرضة الشاطي

Uosef Mosbah Ali Mohammed_ Lecturer. Accounting Department_ Higher Institute of Administrative and financial Sciences-Al-Qardah-Al-shati_yousefaLbdree@gmail.com

إبراهيم محمد السني_ محاضر، قسم الاقتصاد_ المعهد العالي للعلوم والتقنية_ برقن الشاطي

Ibrahim Mohammed Assanni_ Lecturer. Economics Department_ Higher Institute of science and technology-burqan-Al-Shati ibrahim.assanni@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/05/30 تاريخ المراجعة 2026 /06/20 تاريخ القبول: 2026/06/28- تاريخ النشر: 2026 /07/22

الملخص

تهدف هذه الدراسة الي قياس أثر الكفاءات البشرية بأبعادها الثلاثة (التحصيل العلمي والخبرة العملية والدورات التدريبية) في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي بالمؤسسات المصرفية من خلال دراية ميدانية علي المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطي اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من عينة شملت 33 موظفا وتم تحليل البيانات باستخدام SPSS وتوصلت النتائج الي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية في رفع كفاءة العمليات المحاسبية وبرز "التحصيل العلمي" و"التدريب المهني" أكثر العوامل تأثيرا في جودة المخرجات المالية وبناء علي النتائج اوصت الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التدريبية المتخصصة وربط المسار الوظيفي بالكفاءات العلمية لضمان استدامة التميز في الأداء المحاسبي المصرفي.

الكلمات الافتتاحية: الكفاءات البشرية، الأداء المحاسبي

Abstract:

This study aimed to measure the impact of human competencies encompassing academic qualification <practical experience, and professional training on enhancing the effectiveness of accounting performance at the notional commercial bank Al Qardah Al-Shati branch using a descriptive analytical approach data were collected via a questionnaire distributed to a sample of 33 employees the finding revealed a statistically SPSS significant impact of human competencies with academic achievement and professional training being the most influential factors on the quality of financial outputs the study recommends intensifying specialized training programs and aligning career paths with scientific competencies to ensure sustainable excellence in banking performance.

Key words: Human Competencies, Accounting Performance.

1 - الإطار النظري:

1-1 المقدمة

تعد الكفاءات البشرية من أهم الموارد الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في تحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها التنافسية لما تمتلكه من معارف ومهارات وخبرات تساهم بشكل مباشر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمليات التشغيلية والإدارية وكذلك تلعب هذه الكفاءات دورا محوريا في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتعزيز الابتكار وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة الأمر الذي ينعكس إيجابا على فاعلية الأداء المؤسسي بصفة عامة وتكتسب الكفاءات البشرية أهمية مضاعفة داخل المؤسسات المصرفية نظرا لحساسية الأنشطة التي تمارسها والتي تتطلب مستويات عالية من الدقة والكفاءة والالتزام بالمعايير المهنية والضوابط التنظيمية ويعد حسن إدارة هذه الكفاءات من قبل الإدارات العليا أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المصارف في ضمان الاستقرار المالي والاستمرارية من خلال تبني أساليب حديثة في استقطاب الكفاءات المتميزة بشكل الذي يساهم في رفع مستوى فاعلية الأداء المحاسبي وتحسين جودة المخرجات المالية، كما تمثل الكفاءات البشرية العنصر الحاسم في كفاءة وفاعلية أي نظام بغض النظر عن طبيعة نشاط المؤسسة سواء كانت مصرفية أو تجارية أو صناعية أو غيرها من الأنشطة حيث تعتمد جودة الأداء المحاسبي وفقا لنظامه بدرجة كبيرة على مستوى التأهيل العلمي والمهني للعاملين القائمين على تشغيله وإدارته فالكفاءات المؤهلة علميا وعمليا تكون قادرة على إدار رأس المال العامل بكفاءة والمحافظة على الأصول وإدارة الالتزامات المالية بصورة سليمة وترشيد النفقات وتعظيم الإيرادات بما يحقق الاستخدام الأمثل للموارد المالية ويعزز الاستقرار المالي للمؤسسة .

وتعتبر الكفاءات البشرية بمثابة العمود الفقري لنجاح الأداء المحاسبي داخل المؤسسات المصرفية إذ يتطلب هذا النجاح توافر كوادرات تمتلك المهارات التحليلية والمعرفة المحاسبية المتخصصة والخبرة العلمية إضافة إلى القدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال نظم المعلومات المحاسبية كما يستلزم ذلك اهتماما مستمر من الإدارة بتوفير برامج التدريب والتطوير المهني وتهيئة بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع والابتكار وتعزيز الولاء والانتماء المؤسسي.

وكذلك يعتبر الأداء المحاسبي الفعال أداة أساسية تمكن المؤسسات المصرفية من إدارة حساباتها المالية بأسلوب علمي ومنهجي قائم على الأسس النظرية والتطبيقية لمهنة المحاسبة حيث يساهم في توفير معلومات مالية دقيقة وموثوقة تساعد الإدارة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات الرشيدة ويتوقف مستوى فاعلية هذا الأداء على مدى كفاءة العنصر البشري القائم على تشغيله وتحليل مخرجاته إذ أن امتلاك الكفاءات البشرية للمعرفة والمهارات اللازمة يؤدي إلى تحسين الأداء المحاسبي وتعزيزه في حين أن ضعف هذه الكفاءات قد

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

يترتب عليه تدني مستوى الأداء وظهور أخطاء محاسبية جسيمة قد تهدد استمرارية المؤسسة مهما بلغ حجم رأس مالها.

1-2 مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات المصرفية في البيئة الليبية مؤخرا تطورا متسارعا في استخدام النظم المحاسبية والتقنيات الحديثة الا ان هذا التطور لا يواكبه دائما تحسن ملموس في فاعلية الأداء المحاسبي من حيث الدقة والسرعة وجودة المخرجات المحاسبية ويرجع ذلك في كثير من الأحيان الي قصور في مستوى الكفاءات البشرية القائمة علي تشغيل هذه النظم سواء من حيث التأهيل العلمي او الخبرة العملية او مستوى التدريب والتطوير المهني وقد إشارات العديد من الدراسات مثل دراسة(عبدالله, 2022) التي اكدت ان ضعف البرامج التدريبية يمثل عائقا جوهريا اما تطوير الأداء المحاسبي في المصارف الليبية وكذلك دراسة (حمود حمير, 2018) التي اشارت الي غياب إدارة الكفاءات بالقدر الكافي في المؤسسات المصرفية ومن هنا تبرز الحاجة لتشخيص اثر ابعاد الكفاءة البشرية(التحصيل العلمي, الخبرة العملية, الدورات التدريبية) في معالجة هذا القصور وتحسين فاعلية الأداء المحاسبي ومن خلال الملاحظة الميدانية والتعامل مع المؤسسات المصرفية وتحديد المصرف التجاري الوطني فرع القرصة الشاطئ يلاحظ وجود بعض مظاهر القصور في الأداء المحاسبي داخل المصارف مثل بطء انجاز العمليات وضعف الاستجابة لمتطلبات العمل وتفاوت مستوى جودة التقارير المالية وهو ما قد يعكس فجوة بين الإمكانيات التقنية المتاحة ومستوي كفاءة الموارد البشرية وعليه , تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

(ما أثر الكفاءات البشرية في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي على المؤسسات المصرفية الليبية؟)

الأسئلة الفرعية:

1 -ما أثر التحصيل العلمي على فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية؟

2 -ما أثر الخبرة العملية على فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية؟

3 -ما أثر الدورات التدريبية والتطوير على فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية؟

1-3 فرضيات الدراسة:

أولاً: الفرضية البديلة الرئيسية (H1)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرصة الشاطئ.

الفرضيات الفرعية:

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

1_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

2_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرات العملية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

3_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

ثانيا: الفرضية الصفرية (H0)

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

1-4 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الاتي:

1 -اختبار أثر الكفاءات البشرية متمثلة في التحصيل العلمي والخبرات العملية والدورات التدريبية تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

2 -تحديد طبيعة أثر بين كل بعد من ابعاد الكفاءات البشرية (التحصيل العلمي، الخبرات العملية، الدورات التدريبية) وفاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

3 - تقديم توصيات عملية للإدارات في المؤسسات المصرفية لتحسين فاعلية الأداء المحاسبي من خلال الاستثمار الأمثل في الكفاءات البشرية.

1-5 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الجانبين العلمي والعملية:

أولاً: الناحية العلمية:

تساهم هذه الدراسة في توسيع المعرفة الأكاديمية حول أثر الكفاءات البشرية في الأداء المحاسبي في البيئة المصرفية الليبية، كما تسلط الضوء على الدور المحوري للكفاءات البشرية في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي ثانياً: الناحية العملية:

تقدم نتائج الدراسة توصيات قابلة للتطبيق لمتخذي القرارات في المؤسسات المصرفية الليبية بهدف تحسين الأداء المحاسبي ورفع كفاءة العمليات المالية ودعم اتخاذ القرارات الإدارية كما تساعد الدراسة في تطوير برامج تدريبية وأكاديمية لأعداد الكفاءات البشرية بشكل الذي يعطي نتائج ملموسة في الارتقاء بالأداء المحاسبي وتحقيق الأهداف المرجوة داخل المؤسسات المصرفية.

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

1-6 منهجية الدراسة:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة ويحلل بياناتها للوصول الي نتائج دقيقة حيث تم جمع كل من المعلومات الأولية والثانوية لتحقيق اهداف الدراسة. المعلومات الأولية: تم جمعها باستخدام استبانة صممت خصيصا لهذه الدراسة وتم توزيعها على افراد مجتمع الدراسة بهدف التعرف على آرائهم حول الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

المعلومات الثانوية: تم جمعها من خلال المراجع العلمية والكتب والمجلات والأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

1-7 حدود الدراسة:

أولاً: الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على موظفي المصرف التجاري الوطني فرع القرصة الشاطئ. ثانياً: الحدود الزمنية: تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية لعام 2025 وذلك بهدف قياس الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية. ثالثاً: الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على أثر ثلاثة ابعاد للكفاءات البشرية (التحصيل العلمي، الخبرات العملية، الدورات التدريبية) في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي من خلال تحليل اراء عينة من موظفي المصرف

1-8 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل:

الكفاءات البشرية: ويتكون من الابعاد التالية:

التحصيل العلمي.

الخبرات العملية

الدورات التدريبية

المتغير التابع:

فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

1-9 الدراسات السابقة:

1-عبدالله (2022): دراسة بعنوان " دور التدريب وتنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء المحاسبي في البنوك التجارية الليبية" اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الي ان ضعف البرامج التدريبية يمثل عائقا امام تطوير الأداء المحاسبي.

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

2 -دراسة الزيدي(2021) دراسة بعنوان "أثر الكفاءات البشرية في تطوير الأداء المحاسبي في المصارف الإسلامية" اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الي وجود علاقة إيجابية ذات دالة إحصائية بين الكفاءات البشرية وتحسين الأداء المحاسبي مع بروز دور التدريب والخبرة العملية.

3- Hassan (2021) دراسة بعنوان " The Role of competencies in enhancing accounting systems efficiency banks

اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت ان ارتفاع مستوى الكفاءات البشرية ينعكس إيجابا على كفاءة نظم المعلومات المحاسبية على عينة من موظفي الأقسام المالية في المصارف دولية.

4- Omaar&Khalid (2019) دراسة بعنوان " Human capital and its impact on accounting information quality in banking sector

اتبعت المنهج كمي وتوصلت الي نتيجة ان راس المال البشري عامل حاسم في تحسين جودة المعلومات المحاسبية قطاع مصرفي.

5 -حمود حمير (2018) دراسة بعنوان " تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة" اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الي نتائج عدم اهتمام هذه المنظمات بتنمية كفاءة بالقدر الكافي وغياب إدارة الكفاءة إضافة الي عراقيل تعيق تحسين أداء الموارد البشرية في بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية.

10-1 الفجوة البحثية وما يميز الدراسة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بانها تركز على تشخيص الفجوة بين الإمكانيات التقنية المتاحة والأداء الفعلي في المؤسسات المصرفية الليبية، فعلي الرغم من توافر تقنيات حديثة نسبيا الا ان الواقع العملي يشير الي استمرار وجود قصور ملحوظ في انجاز الاعمال المصرفية يتمثل في التأخير في تنفيذ المعاملات وطول الإجراءات وضعف جودة التعامل مع الزبائن الامر الذي يعكس سلبا علي مستوي رضاهم وثقتهم في الخدمات المقدمة ,كما تلاحظ الدراسة وجود فراغ واضح بين الإمكانيات التقنية المتاحة وكذلك الاستفادة الفعلية منها وهو ما يعكس فجوة تنظيمية وبشرية اكثر من كونها فجوة تقنية ومن هذا تسعي الدراسة الي بيان هذا القصور من خلال تحليل دور الكفاءات البشرية في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي انطلاقا من افتراض ان التأخير هذا ناتجا من ضعف في الكوادر البشرية وكفاءتها في انجاز الاعمال يعود بدرجة كبيرة نوعا ما الي نقص التأهيل العلمي وكذلك ضعف الخبرات العملية وقلة الاهتمام بالدورات التدريبية المحكمة والتطوير المهني المستمر للموظفين سواء من الموظفين القدامى او حديثي التوظيف وكذلك غياب تنمية المهارات المهنية وتعزيز اخلاقيات العمل المصرفي وترسيخ ثقافة التدريب والتطوير المستمر علي المسؤولية الاجتماعية

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

المستدامة كونها من الركائز الأساسية للارتقاء بمستوي الأداء المحاسبي وتحسين جودة الخدمات المصرفية وبهذا تتميز هذه الدراسة بوصف العنصر البشري والكادر الوظيفي بوصفه العامل الحاسم في تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا المصرفية وتحقيق الكفاءة التشغيلية المنشودة وهو ما لم يحط بالقدر الكافي من الاهتمام في الدراسات السابقة خاصة في البيئة الليبية .

أولاً: مفهوم الكفاءات البشرية:

1_تعريف الكفاءة البشرية: -

"الكفاءة البشرية بأنها مجموع الاستعدادات والمعارف لدى فرد ما في الميادين المختلفة، وأنها بيان للسلوكيات تمثل قوائم يكون بعض الأشخاص أكثر تحكما فيهم من الآخرين، مما يجعلهم أكثر كفاءة في بعض الوضعيات"(نجاح عائشة،2018)

"هي مجموعة منة المعارف المكتسبة التي تشكل الخصائص الفردية للأفراد والتي يمكن أن تنتمي الي مجالات مختلفة مثل سمات الشخصية، القدرة، الصورة الذاتية "وتتكون الكفاءة البشرية من عدة عناصر هي:

1_ القدرة علي تبادل الآراء والمعلومات بكل أنواعها.

2_قابلية إقامة علاقات واتصالات جيدة مع الأفراد الآخرين في العمل.

3_العمل كفريق واحد من خلال القدرة على التضامن والتعاون والتكامل.

4_الاستعداد والقبالية للقيادة.

5_قابلية التعلم والنقد وتقييم الأداء.

6_قابلية الخضوع للبرامج التدريبية التأهيلية".

إن كل الوظائف بالمؤسسة تتطلب كفاءة بشرية والتي عن طريق المعرفة الجيدة لكل فرد بقدراته ومهاراته الفكرية والجسمية، وكذلك مدى مرونته في التعامل مع الآخرين، ففي حالة توفر هذه العناصر فإن نتائجها ستعكس بصفة إيجابية علي المؤسسة، ويتبلور ذلك في مدة تحقيق الأهداف بفعالية روح التعاون، العلاقات الجيدة , قلة الصراعات وحلها دون اللجوء للسلطة .(يوسف بن شني،امين مخفي،2012)

أنواع الكفاءات البشرية:

1 _الكفاءات الفردية: الكفاءة الفردية هي مجموعة أبعاد الاداء للملاحظة، تتضمن المعرفة الفردية، المهارات، السلوكيات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من أجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، كما تسمى الكفاءة الفردية أيضا الكفاءة المهنية. (كمال منصوري، سماح صولح،2010)

2_الكفاءات الجماعية: محصلة التعاون والتآزر الموجود بين الكفاءات الفردية , وتنظيم الفريق المهني والتي تسمح أو تسهل تحقيق النتائج ".ويتم تحديد هذه الكفاءات من خلال المؤشر الفعال الذي يسمح بوجود لغة

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

مشتركة بين جماعة العمل وتوفير المعلومات الملائمة بينهم , وكذا التعاون بين أعضاء الجماعة بهدف انتقال الكفاءات ومعالجة الصراعات , وأخيراً مؤشر التعلم الجماعي , والتجارب من خلال توفير وسائل ضرورية مثل تامين التطبيقات المهنية وتوظيف النتائج , إذ يعتبر أداء وسلوك الجماعات الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة (سملالي يحضية, 2004)

3_الكفاءات الاستراتيجية (المحورية): تشير الكفاءة الاستراتيجية أو كما تسمى المحورية أو التنظيمية الي كل ما يمكن للمؤسسة أن تقوم بامتياز مقارنة بمنافسيها، فالمؤسسة تعتبر مجموعة من الكفاءات المتراكمة عبر الزمن، والمتجذرة في بنيتها، وتكنولوجياتها، وعملياتها الروتينية، والعلاقات ما بين الأفراد، والتي يعتبر إيجاد توليفة مناسبة منها مصدراً للنجاح. (عبيود الزيتوني, 2020)

أهداف إدارة الكفاءات البشرية:

1 -زيادة تحسين تنافسية المؤسسة: إدارة الكفاءات هو أداء لإدارة الكفاءات البشرية التي تطمح الي تحسين تنافسية مؤسسة ما، بحثاً عن تلائم أفضل ممكن بين الكفاءة الضرورية للمؤسسة والكفاءات البشرية المتوفرة. (عذراء بن شارف, 2009)

2 -توليد القيم: يتجاوز إدارة الكفاءات ميدان الكفاءات البشرية ليصبح ورقة استراتيجية رابحة للمؤسسة، فهي مولدة للقيم وتسمح للمنظمة بالتكيف مع المحيط الخارجي وضبط مواردها الداخلية فيما بينها. (قاضي عبد الحكيم, 2006)

3 -تحديد تقويم الكفاءات: إدارة الكفاءات يحدد ويقيم مختلف الكفاءات التي تشكل الكفاءة العامة للفرد، التي تضم مختلف الكفاءات المهنية والتنظيمية الضرورية. (عبد الفتاح بوخمخم، شابونية كريمة, 2005)

4-المساهمة في إبراز نموذج إدارة جديد: تساهم الكفاءة في إبراز نموذج تنظيم جديد إنها تسمح بإدارة مجموعة من المعايير والقيم والافكار (الجودة في خدمة الزبائن) لهذا يجلب إدارتها مفهوم جديد لتنظيم يساهم في بناء مفهوم القيم نفسها. (عبدالصمد سميرة, 2018)

5-التعريف بالمؤسسات الكفؤة: يعتبر إدارة الكفاءات في المؤسسات الكفؤة نتيجة مباشرة للتعريف بهذا النوع من المؤسسات، فمن المزايا الأساسية لها هو إدارة الكفاءات إذ أنها تمنح للعمال مساحة حرة للعمل واتخاذ القرار. (لشلاشي عائشة، درويش عمار, 2022)

تعريف الأداء المحاسبي:

يُعرّف الأداء المحاسبي بأنه مدى قدرة المؤسسة على استخدام مواردها المالية والبشرية والتقنية بكفاءة وفعالية لتحقيق أهدافها , يُعتبر هذا المفهوم عنصراً أساسياً في تقييم نجاح أي منظمة , حيث يعكس كيفية استغلالها لمواردها المتاحة لتحقيق نتائج إيجابية , يتكون الأداء المحاسبي من عدة مكونات رئيسية , وتشمل الموارد

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

المالية التي تشير الي الأموال التي تمتلكها المؤسسة وكيفية إدارتها , يتطلب الأداء المحاسبي الجيد إدارة فعالة للميزانية والتخطيط المالي ورصد النفقات والايادات , يتم قياس الأداء المالي من خلال مؤشرات مثل العائد علي الاستثمار وصافي الربح , والتي تعكس مدى فعالية استخدام الأموال في تحقيق الأرباح . تلعب الموارد البشرية دوراً حيوياً في الأداء المحاسبي، حيث يتطلب الأداء الجيد وجود موظفين يعملون بكفاءة، يتضمن ذلك تقييم الأداء الفردي والجماعي وتوفير التدريب والتطوير اللازم لرفع مستوى الكفاءة، كذلك تتضمن الموارد التقنية الأنظمة والأدوات التي تُستخدم في معالجة البيانات وتحليلها، تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً حيوياً في تحسين الأداء المحاسبي من خلال تسريع العمليات وتقليل الأخطاء، وإن استخدام نظم المعلومات المحاسبية الحديثة يمكن أن يعزز من دقة المعلومات ويتيح اتخاذ قرارات مستنيرة.

يتم قياس الأداء المحاسبي من خلال تحليل النتائج المالية والتشغيلية باستخدام مؤشرات محددة , من بين هذه المؤشرات , يُعتبر العائد علي الاستثمار أحد المؤشرات الرئيسية , حيث يعكس النسبة المئوية للربح المحقق نتيجة لاستثمار معين , كلما زادت هذه النسبة , زادت كفاءة استغلال الموارد , كما يُعتبر صافي الربح مقياساً حيوياً لأداء المؤسسة , حيث يظهر قدرة المنظمة علي تحقيق الأرباح من عملياتها الأساسية , الكفاءة التشغيلية تُقاس كذلك من خلال مدى قدرة المؤسسة علي استخدام مواردها لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية , وتتضمن القدرة علي تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية دون التأثير علي جودة المنتج أو الخدمة.(الجندي, حنان احمد,2024)

أهمية تقييم الأداء المحاسبي:

كشف الانحرافات بين ما تم التخطيط له مالياً وبين ما تم تنفيذه فعلياً، مما يسمح بتصحيح المسار .
تحسين جودة الخدمات العامة، من خلال معرفة أوجه القصور وتوجيه الموارد نحو الأولويات .
(3) تعزيز الثقة والشفافية أمام المواطنين والمؤسسات الرقابية، من خلال التقارير المنتظمة والواضحة .
(كريشان,2022)

2 -الإطار العملي للدراسة:

- تحليل البيانات واختبار الفرضيات : -
- نتائج اختبار (ألفا) للصدق والثبات:

جدول رقم (3) نتائج اختبار كرو نباخ ألفا

البيان	قيمة معامل ألفا	العبارات السلبية على الثبات
العبارات المتعلقة بالتحصيل العلمي	0.891	(3)
العبارات المتعلقة بالخبرات العملية	0.888	(3)
العبارات المتعلقة بالدورات التدريبية	0.872	(3)
العبارات المتعلقة بالأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية	0.982	(3)

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ من العمود الثاني قيم معامل اختبار كرونباخ ألفا (α)، ومن العمود الثالث والذي يبين العبارة أو العبارات التي تعمل على تخفيض قيمة معامل الثبات بسبب ضعف اتساق إجابات مفردات العينة حول هذه العبارة أو العبارات إن وجدت، حيث كانت قيم الثبات أعلى من 0.6، حيث بلغت قيمة ثبات العبارات المتعلقة بالتحصيل العلمي 0.891، وتزداد قيمة الثبات لهذا المحور في حال حذف العبارة (3)، كذلك بلغت قيمة ثبات العبارات المتعلقة بالخبرات العملية 0.888 وتزداد قيمة الثبات لهذا المحور في حال حذف العبارة (3)، أيضاً بلغت قيمة ثبات العبارات المتعلقة بالدورات التدريبية 0.872، وتزداد قيمة الثبات لهذا المحور في حال حذف العبارة (3)، العبارات المتعلقة بالأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية 0.982، وتزداد قيمة الثبات لهذا المحور في حال حذف العبارة.

1 -توزيع مفردات العينة حسب التخصص العلمي:-

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب التخصص العلمي

المستوي الوظيفي	العدد	النسبة %
محاسبة	10	30.30%
إدارة	6	18.18%
تمويل ومصارف	8	24.24%
حاسوب	5	15.15%
اخرى	4	12.13%
المجموع	33	100%

من خلال الجدول رقم (4)، أن أغلب مفردات العينة من التخصصات العلمية (المحاسبة) وبنسبة 30.30%، يليه من تخصصهم العلمي (تمويل ومصارف) وبنسبة 24.24%، يليه من تخصصهم العلمي

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

(إدارة) وبنسبة 18.18%، يليه من تخصصهم العلمي (الحاسوب) وبنسبة 15.15%، والباقي من تخصصهم العلمي (أخرى) وبنسبة 12.13%.

توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي: -

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
دون الجامعي	7	7%
الجامعي	20	66%
أعلى من الجامعي	6	18%
المجموع	33	100%

من خلال الجدول رقم (4) أن أغلب مفردات العينة من مؤهلهم العلمي (الجامعي)، وبنسبة 66%، يليه من مؤهلهم العلمي (أعلى من الجامعي)، وبنسبة 18%، والباقي من مؤهلهم العلمي (دون الجامعي)، وبنسبة 7%.

- درجة الموافقة حول الكفاءات البشرية وأبعادها:

الجدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي ومتوسط إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بدرجة الموافقة حول الكفاءات البشرية وأبعادها.

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

العبارة	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا	درجة الموافقة	المتوسط	الدلالة المعنوية
الكفاءات البشرية								
التحصيل العلمي								
التحصيل العلمي دور في زيادة الثقة في الكفاءات البشرية مما يؤثر في تحسين الأداء المحاسبي في المؤسسات.	التكرار	42	22	5	2	عالية جدا	4.465	0.000
	النسبة	59.2	31.0	7.0	2.8	0.0		
الخبرة العلمية تعزز من الكفاءات البشرية وتعطي مقومات لنجاح الأداء المحاسبي في المؤسسات.	التكرار	48	19	3	1	عالية جدا	4.606	0.000
	النسبة	67.6	26.8	4.2	1.4	0.0		
التوظيف في المؤسسات المصرفية يتم على التأهيل العلمي مما يساعد في الحصول علي فريق ذو كفاءة محاسبية عالية.	التكرار	39	26	4	1	عالية جدا	4.423	0.000
	النسبة	54.9	36.6	5.6	1.4	1.4		
الخبرات العملية								
تلعب الخبرة العملية التي يتمتع بها الموظفون من رفع الكفاءات البشرية في تقديم الأداء المحاسبي بشكل سريع ودون تأخير .	التكرار	48	17	3	3	عالية جدا	4.549	0.000
	النسبة	67.6	23.9	4.2	4.2	0.0		
الخبرات العملية للكفاءات البشرية تساعد في تحقيق الأداء المحاسبي بشكل المطلوب وبدون أخطاء .	التكرار	49	18	2	1	عالية جدا	4.592	0.000
	النسبة	69.0	25.4	2.8	1.4	1.4		
الاستفادة من خبرات العملية للكفاءات البشرية تساعد في التصدي لأي منخوق او مشاكل في سير الأداء المحاسبي فالمؤسسات المصرفية.	التكرار	46	15	9	0	عالية جدا	4.479	0.000
	النسبة	64.8	21.1	12.7	0.0	1.4		
الدورات التدريبية								
الدورات التدريبية تزيد من كفاءة وفاعلية الكفاءات البشرية داخل المؤسسات المصرفية.	التكرار	50	16	4	1	عالية جدا	4.620	0.000
	النسبة	70.4	22.5	5.6	1.4	0.0		
الاشتراك في برامج تدريبية باستمرار تزيد من المعرفة والمهارات المحاسبية للكفاءات البشرية داخل المؤسسات.	التكرار	50	15	5	1	عالية جدا	4.606	0.000
	النسبة	70.4	21.1	7.0	1.4	0.0		
التطوير المستمر للكفاءات البشرية يؤدي الي الالمام بكل ما هو جديد في البرامج والمعايير المحاسبية	التكرار	53	9	6	1	عالية جدا	4.549	0.000
	النسبة	74.6	12.7	8.5	1.4	0.0		

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

									مما يجعل الأداء المحاسبي حديث ومتطور.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

درجة الموافقة حول العبارة التالية عالية جداً:

- 1 . التحصيل العلمي دور في زيادة الثقة في الكفاءات البشرية مما يؤثر في تحسين الأداء المحاسبي في المؤسسات. الخبرة العلمية تعزز من الكفاءات البشرية في المؤسسات.
 - 2 . الخبرة العلمية تعزز من الكفاءات البشرية وتعطي مقومات لنجاح الأداء المحاسبي في المؤسسات.
 - 3 . التوظيف في المؤسسات المصرفية يتم على التأهيل العلمي مما يساعد في الحصول علي فريق ذو كفاءة محاسبية عالية.
 - 4 . تلعب الخبرة العملية التي يتمتع بها الموظفون من رفع الكفاءات البشرية في تقديم الأداء المحاسبي بشكل سريع ودون تأخير.
 - 5 . الخبرات العملية للكفاءات البشرية تساعد في تحقيق الأداء المحاسبي بشكل المطلوب وبدون أخطاء.
 - 6 . الاستفادة من خبرات العملية للكفاءات البشرية تساعد في التصدي لأي منحنق او مشاكل في سير الأداء المحاسبي فالمؤسسات المصرفية.
 - 7 . الدورات التدريبية تزيد من كفاءة وفاعلية الكفاءات البشرية داخل المؤسسات المصرفية.
- ولاختبار درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بالكفاءات البشرية وأبعادها بشكل عام، تم إيجاد المتوسط العام لإجابات مفردات العينة على جميع العبارات. واستخدام اختبار Z حول المتوسط 3 فكانت النتائج كما في الجدول رقم (6) حيث كانت:

متوسط العام لجميع العبارات المتعلقة ب	المتوسط العام	الانحراف المعياري	احصائي الاختبار	الدلالة المعنوية
الكفاءات البشرية	4.428	0.540	22.264	0.000
التحصيل العلمي	4.498	0.662	19.075	0.000
الخبرات العملية	4.540	0.707	18.358	0.000
الدورات التدريبية	4.592	0.684	19.618	0.000

الجدول رقم (6) نتائج اختبار حول المتوسط العام لجميع العبارات المتعلقة بالكفاءات البشرية وأبعادها من خلال الجدول رقم (6) وبتركيز على العمود الأخير نلاحظ أن درجة الدلالة المعنوية للمتوسطات العامة كانت أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعتمد وهو 0.05، أي أن المتوسطات العامة تختلف عن المتوسط المفترض (أي أن المتوسطات العامة ذو دلالة احصائية)، ولذلك سيتم رفض الفرضية الصفرية

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

وقبول الفرضية البديلة لها، وحيث أن المتوسطات العامة كانت أعلى من المتوسط المفترض، ويدل ذلك على ارتفاع درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بالكفاءات البشرية وأبعادها.

- درجة الموافقة حول الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية وأبعادها

الجدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي ومتوسط إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بدرجة الموافقة حول إدارة الأزمات وأبعادها

العبارة		عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا	درجة الموافقة	المتوسط	الدلالة المعنوية
الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية									
التكنولوجيا المتطورة في المؤسسات المصرفية تساعد في انجاز المهام المحاسبية.	التكرار	48	13	7	2	1	عالية جدا	4.479	0.000
	النسبة	67.6	18.3	9.9	2.8	1.4			
اتباع نظام محاسبي حديث ومتطور في المؤسسات المصرفية يساعد في القيام بالأداء المحاسبي بشكل سلسل وبدون تعقيد.	التكرار	44	14	6	2	5	عالية جدا	4.268	0.000
	النسبة	62.0	19.7	8.5	2.8	7.0			
المرونة في النظام المحاسبي المتبع في المؤسسات المصرفية يسهل التعامل معه ويعطي إنتاجية مالية بكل فاعلية وكفاءة.	التكرار	43	14	10	2	2	عالية جدا	4.324	0.000
	النسبة	60.6	19.7	14.1	2.8	2.8			

اختبار فرضيات الدراسة:

تم استخدام اختبار Spearman R لقياس الارتباط بين متغيرات أو محاور الدراسة عند مستوى معنوية 0.05، والجدول التالي يبين نتائج هذه الاختبار:

الجدول رقم (8) نتائج اختبار Spearman R

المتغير	الاختبار	الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية
الكفاءات البشرية	R	0.696
	Sig	0.000
التحصيل العلمي	R	0.501
	Sig	0.000
الخبرات العملية	R	0.520
	Sig	0.000
الدورات التدريبية	R	0.548
	Sig	0.000

يلاحظ من الجدول (8) قيم معامل Spearman والدلالة المعنوية له، حيث تبين:

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

- وجود ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين الكفاءات البشرية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.696 و 0.510 و 0.563 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الكفاءات البشرية أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي للمؤسسات المصرفية وكذلك الزيادة في التقدم التكنولوجي.
- وجود ارتباط طردي متوسط إلى ضعيف ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.501 و 0.378 و 0.476 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زاد التحصيل العلمي أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي فالمؤسسات المصرفية.
- وجود ارتباط طردي متوسط إلى ضعيف ذو دلالة إحصائية بين الخبرات العملية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.520 و 0.315 و 0.352 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الخبرات العملية أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.
- وجود ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.548 و 0.490 و 0.502 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الدورات التدريبية أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

تابع اختبار فرضيات الدراسة:

بعد القيام باختبار المتوسط العام لإجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة، تبين ارتفاع درجة الموافقة على عبارات جميع أبعاد ومحاور الدراسة:

ولاختبار أثر المتغير المستقل (الكفاءات البشرية وأبعادها) على المتغير التابع (الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية وأبعادها)، تم استخدام اختبار الانحدار اللوجستي الترتيبي Ordinal Logistic Regression عند مستوى معنوية 0.05، والجدول التالي يبين نتائج هذا الاختبار:

أولاً: أثر المتغير المستقل (الكفاءات البشرية وأبعادها) على الأداء المحاسبي في المؤسسات المالية

الجدول رقم (9) نتائج اختبار Ordinal Logistic Regression

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

المتغير	Chi-Square	الاختبار	الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية
الكفاءات البشرية	62.005 0.000	Esti	-0.621
		Sig	0.581
		Esti	1.114
Sig		0.053	
Esti		-0.725	
Sig		0.286	
Esti		1.331	
Sig		0.012	
مستوي المعنوية 0.001***0.01**0.05*			

يلاحظ من الجدول (9) نتائج اختبار Ordinal Logistic Regression والذي تبين أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم ترتيب المتغيرات المستقلة في العمود الأول على هيئة صفوف تكون مع نتائج المتغير التابع في (العمود الأخير) معادلات الانحدار اللوجستي الترتيبي ، حيث يبين العمود الثاني نتائج اختبار Chi-Square والذي يحدد إمكانية إدراج المتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع (إذا كانت القيمة المقدرة للمتغير المستقل ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05) في معادلة الانحدار، ووفقاً للنتائج السابقة نستنتج ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية حيث بلغت الدلالة المعنوية 0.012 وهي أقل من 0.05، أي أن التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول الأداء المحاسبي يسببه التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول (الدورات التدريبية).

ثانياً: أثر المتغير المستقل (الكفاءات البشرية وأبعادها) على الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

الجدول رقم (10) نتائج اختبار Ordinal Logistic Regression

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

المتغير	Chi-Square	الاختبار	الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية
الكفاءات البشرية	80.333 0.000	Esti	-1.527
		Sig	0.167
Esti		1.308	
Sig		0.018	
Esti		-0.504	
Sig		0.435	
Esti		0.902	
Sig		0.63	
التحصيل العلمي			
الخبرات العملية			
الدورات التدريبية			
مستوي المعنوية0.001***0.01**0.05*			

يلاحظ من الجدول (10) نتائج اختبار Ordinal Logistic Regression والذي تبين أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم ترتيب المتغيرات المستقلة في العمود الأول على هيئة صفوف تكون مع نتائج المتغير التابع في (العمود الأخير) معادلات الانحدار اللوجستي الترتيبي، حيث يبين العمود الثاني نتائج اختبار Chi-Square والذي يحدد إمكانية إدراج المتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغير التابع (إذا كانت القيمة المقدرة للمتغير المستقل ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05) في معادلة الانحدار، ووفقاً للنتائج السابقة نستنتج ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحصيل العلمي على الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية حيث بلغت الدلالة المعنوية 0.018 وهي أقل من 0.05، أي أن التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول التقدم التكنولوجي يسببه التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول (التحصيل العلمي).

النتائج والتوصيات

- النتائج:

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

- توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءات البشرية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.696 و 0.510 و 0.563 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الكفاءات البشرية أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي في المؤسسات.
- توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي، ولأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.501 و 0.378 و 0.476 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زاد التحصيل العلمي أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.
- توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الخبرات العملية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.520 و 0.315 و 0.352 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الخبرات العملية أدى ذلك إلى الزيادة في الاداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.
- توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية والأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط لها على التوالي 0.548 و 0.490 و 0.502 بدلالة معنوية أقل من 0.05. أي كلما زادت الدورات التدريبية أدى ذلك إلى الزيادة في الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحصيل العلمي على الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية حيث بلغت الدلالة المعنوية 0.018 وهي أقل من 0.05، أي أن التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول التقدم التكنولوجي يسببه التذبذب أو التغير في درجة الإجابة حول (التحصيل العلمي).

مناقشة وتفصيل النتائج وربطها بالفرضيات والدراسات السابقة:

أولاً: مناقشة الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر طردي متوسط ذو دلالة إحصائية بين الكفاءات البشرية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ حيث بلغ معامل الارتباط (0.696) عند مستوى دلالة معنوية (0.000) وهو يشير الي ان تحسن مستوي الكفاءات البشرية يؤدي الي تحسن ملموس في الأداء المحاسبي داخل المؤسسة المصرفية وأيضاً تعكس هذه النتيجة الدور المحوري للعنصر البشري في تشغيل النظم المحاسبية بكفاءة خاصة في ظل البيئة المصرفية التي تتسم بالحساسية والدقة العالية حيث لا يمكن للتكنولوجيا وحدها تحقيق الأداء دون وجود كفاءات قادرة علي استغلالها بالشكل الأمثل.

المناقشة مع الدراسات السابقة:

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

تتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة:

دراسة عبد الله (2022) التي أظهرت ان ضعف الكفاءات يؤدي الي ضعف الأداء المحاسبي.
دراسة الزيد (2021) التي اكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين الكفاءات البشرية وتحسين الأداء المحاسبي.
دراسة Hassan (2021) التي بينت ان الكفاءات البشرية تعزز كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.
دراسة Omaar&Khalid (2019) التي اكدت ان راس المال البشري عنصر حاسم في جودة المعلومات المحاسبية.

دراسة حمود حمير (2018) التي أوضحت ان غياب تنمية الكفاءات يعيق تحسين الأداء المحاسبي.
الاستنتاج العلمي: نتائج الدراسة الحالية تؤكد ما ذهبت اليه الادبيات الحديثة بان الكفاءات البشرية تمثل العامل الحاسم في تحقيق الكفاءة المحاسبية.

مناقشة الفرضية الفرعية الاولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

أظهرت النتائج وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي والأداء المحاسبي حيث بلغ معامل الارتباط (0.501) كما أظهرت نتائج الانحدار وجود أثر معنوي (0.018) وهذا يدل على ان ارتفاع المستوى العلمي للموظفين يساهم في تحسين قدرتهم على فهم المعايير المحاسبية والتعامل مع الأنظمة الحديثة مما ينعكس إيجابا جودة الأداء المحاسبي.

مناقشة مع الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2022) التي أوضحت ان ضعف التأهيل والتحصيل العلمي يحد من التطوير في كفاءة الأداء المحاسبي داخل المؤسسات المصرفية مما يعطي سلبا على العمليات المصرفية الحديثة والمتطورة.

دراسة الزيدي (2021) التي اكدت أهمية التأهيل العلمي والذي يزيد من رفع كفاءة الأداء المحاسبي وسرعة الإنجاز العمليات المحاسبية المصرفية.

ومع دراسة Hassan (2021) التي أيضا ربطت بين المعرفة الاكاديمية وكفاءة النظام المحاسبي في المؤسسات المصرفية فكلما زاد حجم المعرفة الاكاديمية كلما كان الأداء المحاسبي يعطي مخرجات سليمة.
وتتفق مع ما اشارت اليه دراسة Omaar&Khalid (2019) التي اكدت أيضا ان المعرفة المتخصصة الناتجة من التحصيل العلمي تحسن من فاعلية وجودة التقارير المالية.

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

وتتفق مع ما وصلت اليه دراسة حمود حمير (2018) التي اشارت الي اهمية التحصيل والتأهيل العلمي في تنمية الكفاءات البشرية في داخل المؤسسات سواء كانت مالية او مصرفية او حتى صناعية.

2_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرات العملية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

أظهرت النتائج وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية بين الخبرات العملية والأداء المحاسبي حيث بلغ معامل الارتباط (0.520) الا ان تأثيرها في نموذج الانحدار لم يكن معنويا وهذا يشير الي ان الخبرة العملية رغم أهميتها الا انها قد لا تكون كافية بمفردها لتحسين الأداء مالم يتم دعمها بالتدريب والتطوير المستمر. مناقشة مع الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2022) التي أوضحت ان الخبرة دون التدريب لا تحقق نتائج قوية. دراسة الزيدي (2021) تتفق مع هذه الدراسة كونها اكدت على دور الخبرات العملية في انجاز واستكمال الاعمال المالية مما يعطي انتاجية افضل فاعلية في الاداء المحاسبي.

ومع دراسة (Hassan 2021) ومع هذه الدراسة التي اشارت أيضا الي ان الخبرة تحتاج الي تحديث مستمر فقد يكون الخبرة العملية فقط في أداء عمليات محددة دون الاطلاع علي التحديث في عمليات اخري. وتتفق مع ما اشارت اليه دراسة (Omaar&Khalid 2019) التي ربطت بين الخبرة العملية والاستفادة في فاعلية واعداد التقارير المالية بشكل سليم ومنظم.

وتتفق مع ما وصلت اليه دراسة حمود حمير (2018) التي اشارت الي ضعف الاستفادة ولاستثمار في الخبرات العملية قد يؤدي الي وجود ضعف يؤثر على فاعلية الأداء المحاسبي لافتقاد الخبرات العملية.

3_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية وفاعلية الأداء المحاسبي في المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ.

أظهرت النتائج وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية والأداء المحاسبي حيث بلغ معامل الارتباط (0.548) كما تبين انها الأكثر تأثير في نموذج الانحدار بأثر معنوي (0.012) وهذا يؤكد ان التدريب لقوي البشرية داخل المؤسسات المصرفية هو العامل الأكثر ديناميكية وتأثيرا في تحسين الأداء المحاسبي كونه يساهم في تحديث المعرفة العلمية وربط الجانب النظري بالتطبيق العلمي.

مناقشة مع الدراسات السابقة:

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2022) التي اكدت ان التدريب والدورات التدريبية التي تقوم بها المؤسسات المصرفية هو العامل الأكثر تأثير في تحسين وفاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية.

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

دراسة الزيدي(2021) التي اكدت أهمية التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسات المصرفية ويجعل الكوادر البشرية علي اطلع لما هو حديث ومتطور في التكنولوجيا المصرفية ويجعل الأداء المحاسبي قوي وناجح وفعال.

ومع دراسة (Hassan(2021 التي أيضا ربطت بين الدورات التدريب بكفاءة الأنظمة من خلال الاطلاع المستمر للتقنيات الحديثة وفقا لسير النظام المصرفي العالمي .

وتتفق مع ما اشارت اليه دراسة (Omaar&Khalid(2019) التي اكدت دور الدورات التدريبية في تحسين جودة المعلومات التي يحتاجها النظام المحاسبي من اجل إعطاء مخرجات محاسبية سليمة بعيدة عن الأخطاء. وتتفق مع ما وصلت اليه دراسة حمود حمير(2018) التي اشارت الي أي ضعف او اهمال في الدورات التدريبية سوف يكون كسبب رئيسي في ضعف الأداء المحاسبي داخل المؤسسات المصرفية.

- التوصيات:

اعتمادا على النتائج السابقة توصي الدراسة المصرف التجاري الوطني فرع القرضة الشاطئ بضرورة إيلاء اهتمام خاص بالكفاءات البشرية باعتبارها الركيزة الأساسية لتحسين كفاءة وفاعلية الأداء المحاسبي داخل المؤسسات المصرفية وذلك من خلال الاتي:

1 -إعطاء أولوية للتوظيف لأصحاب التخصصات العلمية ذات الصلة ولما لذلك من أثر مباشر في تعزيز فاعلية وانتظام الأداء المحاسبي، والارتقاء بمستوي الكفاءة في تنفيذ المهام المحاسبية داخل المؤسسات المصرفية.

2 - الاهتمام بتنظيم الدورات التدريبية المستمرة، بما يسهم في تمكين الكفاءات البشرية العاملة داخل المؤسسات من الاطلاع الدائم على التحديثات والتطورات الحديثة في النظم المحاسبية المعمول بها.

3 -الاستفادة المباشرة من ذوي الخبرات العملية والمهنية، من خلال اشراكهم في مواقع الاستشارة المهنية، بما يساهم في انجاز الاعمال والمهام المحاسبية بكفاءة اعلي وفي فترات زمنية أقصر ودون تعقيد او تأخير .

4 - تقديم ورش عمل دورية خلال فترات زمنية متقاربة بهدف الدمج بين التحصيل العلمي والخبرات العملية والمهنية، وبما يعزز قدرة الكفاءة البشرية على الربط بين الجانب النظري والتطبيق العملي في العمل المحاسبي.

5-يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لموظفي المصارف وذلك بهدف تنمية مهاراتهم في أساليب التعامل المهني الراقي مع الزبائن بما يساهم في تعزيز جودة الخدمات المصرفية والارتقاء بمستوي رضا العملاء والحفاظ على ثقتهم.

قائمة المراجع:

الكفاءات البشرية وأثرها في تحسين فاعلية الأداء المحاسبي في المؤسسات المصرفية

- 1 -الجنيدي، حنان احمد ,2024 دور تقرير الاستدامة الرقمية في تحسين الأداء المستدام جديد لمهنة المحاسبة والمراجعة، الفكر المحاسبي، العدد 28.
- 2 -سملاي يحضية,2004 أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- 3 -عبد الفتاح بوخمخ، شابونية كريمة,2005 تسيير الكفاءات ودورها في بناء الميزة التنافسية، مداخلة ضمن الملتقي الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، جامعة بسكرة.
- 4 -عبدالصمد سميرة,2018 تطوير الكفاءات البشرية والتميز في الأداء، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 5 -عذراء بن شارف,2009 التسيير بالكفاءات البشرية ودورها في إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 6 -عبيود الزيتوني 2020 دور إدارة الموارد البشرية في تسيير كفاءات الافراد داخل المؤسسة الاقتصادية، أطروحة نيل شهادة دكتوراه علوم تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.
- 7 -قاضي عبدالحكيم ,2006 دور وظيفة تسيير الكفاءات البشرية في تحسين أداء المورد البشري في المنظمة، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، العدد 07، برلين.
- 8 -كريشان,2022 أثر الأنظمة المحاسبية على الأداء المالي في المؤسسات الحكومية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 45.
- 9 -كمال منصوري، سماح صولح, 2010 تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، العدد 07 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة.
- 10 -لشلاشي عائشة، درويش عمار,2022 تسيير الكفاءات البشرية باستخدام لوحة القيادة الاستراتيجية، مداخلة في الملتقي الوطني حول تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد، خيضر بسكرة.
- 11 -نجاح عائشة, 2018 إدارة الكفاءات البشرية، محاضرات السنة الثانية ماستر، كلية العلوم والاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بن خلدون، الجزائر.
- 12 -يوسف بن شني، أمين مخفي ,2012 إشكاليات نقل الكفاءات في المؤسسات الجزائرية، مداخلة في الملتقي الوطني الأول حول تسيير الموارد البشرية، جامعة خيضر، سكرة