

The Impact of Income Diversification on the Relationship Between Human Capital and Bank Performance

Dr. Basel Salim Nassar* 

(Received 10 / 4 / 2025. Accepted 11 / 5 / 2025)

□ ABSTRACT □

This study examined the impact of Income diversification on the relationship between human capital and bank performance for Banks listed in Damascus Security Exchange totaled 10 Banks over the period 2011-2021.

Human capital was measured by human capital efficiency Index (HCE) whereas bank performance was measured by Return on Assets (ROA). On the other hand, income diversification was measured by Hirschman Herfindal Index (HHI). A multiple regression models were employed.

The results showed a significantly positive impact of human capital and income diversification on Return on Assets as well as a significantly positive impact of Income diversification on the relationship between human capital and bank performance. Besides, the results revealed a negative but not significant impact of liquidity on bank performance.

Keywords: income diversification, human capital, assets quality, leverage, liquidity.

Copyright  : Latakia University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* Associate Professor-Accounting Department-Faculty Of Economics-Lattakia University-Syria.

basel.nassar@tishreen.edu.sy

journal. latakia-univ.edu.sy

Print ISSN: 2079-3073 , Online ISSN:2663-4295

أثر تنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف

د. باسل سليم نصار* 

(تاريخ الإيداع 2025 / 4 / 10. قُبِلَ للنشر في 2025 / 5 / 11)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى بيان أثر تنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية والبالغ عددها 10 مصارف خلال الفترة ما بين 2011 و2021. تم قياس رأس المال البشري من خلال معامل كفاءة رأس المال البشري وقياس الأداء باستخدام العائد على الأصول أما تنوع مصادر الإيراد فقد استخدمت الدراسة مؤشر هيرشمان هرفندال وقد تم تطبيق مجموعة من معادلات الانحدار المتعدد.

توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية بين رأس المال البشري وتنوع مصادر الإيرادات والعائد على الأصول ووجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتنوع مصادر الإيراد على العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف بينما أظهرت النتائج وجود أثر سلبي وذو دلالة إحصائية للرافعة المالية وأداء المصارف، بالإضافة إلى ما سبق تبين وجود أثر سلبي لكن ليس ذو دلالة احصائية بين السيولة والعائد على الأصول.

الكلمات المفتاحية: تنوع مصادر الإيراد، رأس المال البشري، جودة الأصول، الرافعة المالية، السيولة.

حقوق النشر  : مجلة جامعة اللاذقية - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص

CC BY-NC-SA 04

* أستاذ مساعد - قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد - جامعة اللاذقية - سورية. basel.nassar@fishreen.edu.sy

مقدمة:

تعتمد الشركات في غالبيتها على الأصول الملموسة وغير الملموسة للحفاظ على استمراريته أو خلق ميزة تنافسية مستدامة، لكن مع انتشار اقتصاديات المعرفة (التي تعتمد على المعلومات والتكنولوجيا والمهارات والخبرات والابتكارات) اكتسبت الأصول غير الملموسة وخاصة رأس المال الفكري أهمية كبيرة كأحد العوامل البارزة لتحسين الإنتاج وتنوع مصادر الإيرادات [12] وهذا الأمر يبدو جلياً في المؤسسات الخدمية وخاصة المصارف التي تحتفظ بقدر قليل من الأصول الملموسة، فانتشار العولمة أدى إلى تحول الخدمات المصرفية الدولية إلى صناعة المعرفة والاعتراف برأس المال الفكري كأحد العناصر الأساسية لتحقيق القدرة التنافسية والاستدامة المالية.

إن رأس المال الفكري بكل مكوناته (رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال المادي) ضروري بالنسبة لمعظم الشركات ولعل رأس المال البشري هو الأكثر أهمية في الشركات الخدمية وذلك لأنه يؤثر ليس فقط في جودة الخدمة على المدى القصير وإنما أيضاً في العديد من مخرجات الشركة على المدى الطويل [2، 26] ويبرر بعض الباحثين أهمية رأس المال البشري استناداً إلى دوره في دعم تطوير وتطبيق مكونات رأس المال الفكري الأخرى [14، 21] وبالتالي يعتبر رأس المال البشري معياراً لنجاح أي شركة نظراً لأثره المباشر أو غير المباشر في الأداء المالي والذي يمكن من خلاله تفسير الاختلاف في أداء الشركات وخاصة فيما يتعلق باستراتيجيات التوظيف والتدريب والتأهيل.

اختلفت النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي؛ على سبيل المثال، وجدت بعض الدراسات أثر مباشر (إيجابي أو سلبي) لرأس المال البشري في الأداء المالي [11، 15] بينما وجدت دراسات أخرى أثر غير مباشر لرأس المال البشري في الأداء المالي [8، 39، 44] وبالمقابل أظهرت العديد من الدراسات عدم وجود أي علاقة [38، 39] بينما أكدت دراسات أخرى أن العلاقة يمكن أن تتأثر بوجود متغيرات أخرى منها على سبيل المثال نوع القطاع [32] وتنوع مصادر الإيرادات [16، 17] والرافعة المالية [43] وجودة الأصول [17].

تهدف الدراسة الحالية إلى بحث أثر رأس المال البشري وتنوع مصادر الإيرادات في الأداء المالي للمصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية خلال الفترة ما بين 2011 - 2021 من خلال التركيز على عاملين أساسيين: الأول انخفاض إيرادات المصارف الناتجة عن الفوائد والثاني زيادة انخراط المصارف في أنشطة غير تقليدية (أنشطة استثمارية أو تأجيرية) لتعويض الانخفاض السابق وبالتالي يمكن أن تساعد النتائج في تفسير كيف يمكن للمصارف أن تستفيد من رأس المال البشري في الحصول على ميزة تنافسية وتحسين الدخل.

المراجعة الأدبية:

يمثل رأس المال البشري أحد الأصول الرئيسية في المؤسسات الخدمية وخاصة المصارف والمنشآت المهنية على اعتبار أن مخرجاتها يقوم بإعدادها وتقديمها العنصر البشري [30] فرأس المال البشري يمثل ما يمتلكه الموظفين من معرفة فيما يتعلق بالمنشأة [8] كما يمثل قدرة الموظفين على محاكاة كل ما يخص العمل داخل المنشأة [27] وبالتالي كل ما يخص رأس المال البشري يمثل مفاهيم ترتبط بالتعلم منها التعليم والتدريب والخبرة والمهارة [16، 17].

أظهرت العديد من الدراسات أن رأس المال البشري يلعب دوراً رئيسياً في تشجيع الإبداع والابتكار وتحسين جودة خدمة العملاء [2، 5] بينما ربطت دراسات أخرى رأس المال البشري بقيمة الشركة وأدائها المالي [18، 24] وبالتالي إتفاق الشركة على الموظفين يجب أن ينظر إليه كاستثمار وليس كتكلفة فالإتفاق على تأهيل وتدريب الموظفين قد يحسن من

راس المال البشري أكثر من الإنفاق على رأس المال المادي [27] وبالتالي يزيد من كفاءة الموظفين والأداء التنظيمي وعليه فإن الشركات التي تمتلك عمالة مهرة تكون أكثر قدرة على المنافسة في السوق وذلك لأن العمالة المهرة تسعى باستمرار لتطوير منتجات مبتكرة [9] ومن هنا تسعى الشركات إلى استثمار مبالغ كبيرة على برامج تأهيل وتدريب وتطوير العنصر البشري لتزويده بالمهارات اللازمة التي تحتاجها الشركة لتحسين الميزة التنافسية وتحقيق أداء أفضل. أما بالنسبة للدراسات التي افترضت أن العلاقة بين الميزة التنافسية والأداء قد تتحسن من خلال رأس المال البشري فجاءت نتائجها مختلفة [38، 41، 44] وبالتالي تحاول الدراسات الحديثة التركيز على العوامل التي إما تتوسط أو تعدل العلاقة، على سبيل المثال لاحظ بعض الباحثين أن الشركات المتنوعة تطور ميزات التنافسية وتضيف مزايا جديدة وتزيد قدراتها لتحسين الأداء [24، 25].

من المعروف إن أداء المصارف يتحدد بمقدار ما تملكه من موارد بشرية وما تحققه من إيرادات على اختلاف مصادره وقد ركزت الدراسات السابقة على الأثر المباشر لرأس المال البشري في أداء المصارف متجاهلة الدور المعدل لتنوع مصادر الدخل فتتبع مصادر الدخل يمكن أن يعدل العلاقة بين رأس المال البشري والأداء وذلك بعدة طرق: أولاً من خلال الانخراط بأنشطة غير تقليدية تستند المصارف فيها على استثمار مواردها في تزويد عمالها بالمهارات الضرورية التي تساعدها في تحسين العمل وبالتالي تزيد من قيمة الموارد البشرية وتحسن الأداء تلقائياً، ثانياً تنوع مصادر الدخل يخلق موارد مالية إضافية يمكن أن يعاد استثمارها في تحسين الموارد البشرية الحالية والابتكار وبالتالي تطوير الأداء، ثالثاً انخفاض أنشطة الاقتراض يؤدي إلى انخفاض إيرادات الفوائد ويدفع المصارف إلى الاعتماد على أنشطة غير تقليدية تزيد من الاستثمار في الموارد البشرية [16، 17].

مشكلة الدراسة :

انطلاقاً مما ذكر أعلاه؛ تتلخص مشكلة الدراسة بالأسئلة الرئيسية التالية:

1. ما هو تأثير رأس المال البشري في أداء المصارف
2. ما هو تأثير تنوع مصادر الإيراد في أداء المصارف
3. ما هو تأثير تنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف

فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي وذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في أداء المصارف
الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي وذو دلالة احصائية لتنوع مصادر الإيراد في أداء المصارف
الفرضية الثالثة: يوجد أثر معدل لتنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف

أهمية الدراسة وأهدافها:

يلاحظ في السنوات الأخيرة انخفاض إيرادات المصارف من الفوائد والعمولات مقارنة بالإيرادات الناتجة عن أنشطة أخرى نذكر منها على سبيل المثال أرباح القمع البنوي والتي أصبحت تشكل جزءاً كبيراً من إيرادات المصارف، بالإضافة إلى تعاظم دور رأس المال البشري في تحسين أداء المصارف المالي والتشغيلي حيث اتجهت العديد من المصارف إلى زيادة الاستثمار في العنصر البشري من خلال التعليم والتدريب ومن هنا تكمن أهمية الدراسة في إضافة دليل تجريبي جديد من خلال دراسة أثر تنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف، وبالتالي يمكن تلخيص أهداف الدراسة بما يلي:

1. بيان تأثير رأس المال البشري في أداء المصارف.
2. تحديد تأثير تنوع مصادر الإيراد في أداء المصارف.
3. بيان الأثر المعدل لتنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف.

الإطار النظري

مفهوم رأس المال البشري وأهميته:

يعبر رأس المال البشري عن القدرات الإنتاجية للإنسان والتي تكتسب من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة إذ يعتبر رأس المال البشري أصلاً يسهم في تدفق القيمة للمنظمة في صورة إيرادات.

حدّد آدم سميث في كتابه ثروة الأمم مراحل دراسة رأس المال البشري على الرغم من أنه لم يشر إليه صراحةً ولكنه أكد على أهمية القدرات التي يملكها الأفراد ودورها في النمو الاقتصادي وتقدم البلدان [28] وقد أكد مارشال في كتابه مبادئ الاقتصاد على أهمية الاستثمار طويل الأجل في رأس المال البشري في خلق قيمة للمنظمة [42].

إن الدراسة الحديثة لرأس المال البشري تتزامن مع تطورين في علم الاقتصاد؛ الأول كان الاهتمام المتجدد بفهم أسباب نمو الاقتصاديات فقد أصبح من الواضح للباحثين أن الناتج الوطني ينمو بمعدل أسرع كثيراً من معدلات نمو رأس المال المادي وكانت الفرضية الرائدة لتفسير هذا الخلل هي أن العمل لم يكن يقاس بالشكل الصحيح: فكان يوم العمل بالنسبة للعامل النموذجي في الخمسينيات مختلفاً جوهرياً عن يوم العمل بالنسبة للعامل في العشرينيات.

ترافق التطور الثاني مع توفر مجموعات بيانات كبيرة سمحت باستكشاف إنتاجية العمال ومكاسبهم وكيفية ارتباطها بخصائص مثل سنوات التعليم والعمر وكشفت البيانات أن مستويات التعليم كانت تتزايد بشكل كبير وأن المستويات الأعلى من التعليم قد تفسر ارتفاع الإنتاجية والأجور.

ركز شولتز على دور التعليم والاستثمارات العامة في رأس المال البشري في تفسير زيادة إنتاجية العمل بمعنى آخر رأس المال البشري يشمل القدرات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب والاستثمار في الصحة والتي تُحسّن الإنتاجية الفردية وتُساهم في النمو الاقتصادي [40] بينما قدّم بيكر دليلاً إرشادياً للبحوث المستقبلية إذ أشار إلى أن رأس المال البشري هو مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تعتبر استثماراً يمكن أن يُولد عائد اقتصادي على المدى الطويل [3].

في تقريرها الصادر في عام 2001 أشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى أن رأس المال البشري هو المخزون من المعرفة والمهارات والخصائص الأخرى التي تُمكن الأفراد من إنتاج قيمة اقتصادية بينما أوضح البنك الدولي في تقريره الصادر في عام 2018 أن رأس المال البشري هو الثروة المتمثلة في المهارات، الخبرات والصحة التي يتراكم لدى السكان طوال حياتهم والتي تُحدّد قدرة البلدان على النمو والحد من الفقر [13، 19، 22] وأخيراً فقد أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) إلى أن رأس المال البشري يشمل القدرات الإنتاجية للأفراد التي تُبنى عبر الاستثمار في التعليم والصحة والتغذية وفرص التعلم مدى الحياة [23، 36] ويتكون رأس المال البشري من العناصر التالية:

1. المعرفة (المعرفة الأكاديمية والمهنية والمعرفة العملية المكتسبة من الخبرة).
2. المهارات (المهارات التقنية المتخصصة والمهارات الشخصية مثل التواصل والعمل الجماعي والقيادة).
3. القدرات الإبداعية والابتكارية (القدرة على التفكير خارج الصندوق والابتكار في تطوير حلول جديدة)
4. الصحة الرفاهية (الصحة الجسدية والعقلية والقدرة على العمل بكفاءة دون إعاقات صحية).

5. القدرة على التكيف والتعلم المستمر (القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والرغبة في التعلم وتطوير الذات)

6. القيم والسلوكيات الإيجابية (الأخلاقيات المهنية والالتزام والمسؤولية)

مفهوم الأداء المالي وأهميته :

يمثل الأداء المالي للمصارف مقياساً حاسماً لصحة النظام المالي وقدرته على دعم النمو الاقتصادي، حيث تُعد المصارف حجر الزاوية في توجيه المدخرات نحو الاستثمارات وتسهيل عمليات التمويل للأفراد والشركات ويعكس هذا الأداء مدى كفاءة المصرف في إدارة موارده وتحقيق التوازن بين الربحية والمخاطر وعادة ما يتم تقييم الأداء المالي عبر مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية مثل الربحية وجودة الأصول والسيولة، وكفاية رأس المال إلى جانب القدرة على مواجهة الأزمات الاقتصادية.

تعد الربحية من المؤشرات الأساسية وتُقاس غالباً بنسب مثل العائد على الأصول (ROA) والعائد على حقوق المساهمين (ROE)، والتي توضح قدرة المصرف على تحقيق أرباح مستدامة من أنشطته التشغيلية والاستثمارية، أما جودة الأصول فتُقَيَّم من خلال نسب القروض المتعثرة (NPLs) التي تكشف عن مخاطر الائتمان ومدى فعالية سياسات إدارة المحفظة الائتمانية [45].

من ناحية أخرى، تُشكل إدارة السيولة تحدياً رئيسياً، خاصة في فترات الأزمات، حيث يجب على المصرف الحفاظ على قدرته على الوفاء بالتزاماته قصيرة الأجل دون اللجوء إلى بيع أصوله بأسعار مخفضة [4] ، بالإضافة إلى ذلك قد تؤثر العوامل الخارجية مثل التغيرات في أسعار الفائدة والاضطرابات السياسية أو الصحية (كجائحة كوفيد-19) بشكل مباشر على أداء المصارف، حيث أظهرت تقارير البنك المركزي الأوروبي انخفاضاً في أرباح القطاع المصرفي بنسبة 20% خلال عام 2020 [6، 7].

تنوع مصادر الإيراد وأثره في العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي

يعزز تنوع مصادر الإيراد من مرونة واستدامة المصارف إذ يتيح لها التقليل من الاعتماد على مصدر واحد للدخل كالفوائد وتوسيع مصادر الإيراد لتشمل الرسوم والخدمات المصرفية الإلكترونية والاستثمارات المتنوعة، ويدخل هذا التنوع كمتغير معدل في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصرف إذ يمكنه من توظيف إمكاناته البشرية بكفاءة أعلى مما يعكس بشكل إيجابي على الأداء المالي والتنافسي وكلما زاد هذا التنوع في مصادر الإيراد كلما زادت قدرة رأس المال البشري في التأثير في أداء المصرف وبالتالي يمكن القول أن هذا التنوع يلعب دوراً رئيساً في تفعيل العلاقة بين المعرفة والأداء حيث أظهرت الدراسات أن تنوع مصادر الإيراد يقلل من التأثير الإيجابي لرأس المال البشري في الأداء المالي وذلك يعود إلى التحديات المرتبطة بالأنشطة غير التقليدية [16، 17].

منهجية الدراسة :

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المتبع في هذا النوع من الدراسات وتم جمع البيانات الثانوية من القوائم المالية السنوية المتوفرة على الموقع الرسمي لسوق دمشق للأوراق المالية وعلى الموقع الرسمي للشركات المدروسة.

تم تنظيم البيانات وتحليلها باحتساب قيم بعض المتغيرات باستخدام برنامج Microsoft Excel 2022 وتم تحليلها باستخدام برنامج Stata 16 واستخدم لتحليل هذه البيانات عدة نماذج من معادلات الانحدار المتعدد والتي سيتم استعراضها لاحقاً.

مجتمع وأداة البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من المصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية والبالغ عددها (14) خلال الفترة الممتدة بين 2011-2021 بمجموع مشاهدات مقداره 121 مشاهدة حيث اقتصر عينة الدراسة على المصارف الخاصة المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية والبالغ عددها 11 مصرف وتم استبعاد المصارف الإسلامية نظراً لطبيعتها الخاصة.

متغيرات الدراسة وآلية قياسها:

تتناول الدراسة الحالية 6 متغيرات: المتغير التابع أداء المصرف والمتغير المستقل رأس المال البشري والمتغير المعدل تنوع مصادر الإيراد و المتغيرات الضابطة و جودة الأصول والسيولة والرافعة المالية وفيما يلي عرض بسيط للمتغيرات وآلية قياسها:

أداء المصرف

استناداً إلى الدراسات السابقة سيتم قياس أداء المصرف من خلال العائد على الأصول [7، 10]، إذ كلما ارتفع معدل العائد على الأصول دل ذلك على كفاءة استخدام أصول المصرف في توليد الأرباح وعلى العكس كلما انخفض معدل العائد على الأصول كلما دل ذلك على عدم الكفاءة في استخدام الأصول لتحقيق الأرباح.

رأس المال البشري

وضع Pulic (2000) الأساس لقياس رأس المال البشري باستخدام ما يعرف بمعامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC) وتتمثل الفكرة الأساسية لاقتراحه في فهم مدى كفاءة القيمة للشركات التي تعتمد على المعرفة، حيث لا تقيس رأس المال الفكري بشكل كمي وإنما تقيس كفاءة كل من رأس المال الفكري ورأس المال المادي لإيجاد القيمة المضافة للشركة ويمكن قياس معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري عن طريق جمع ثلاثة مؤشرات: كفاءة رأس المال البشري (HCE) وكفاءة رأس المال الهيكلي (SCE) وكفاءة رأس المال المادي (CEE) وبالتالي تأخذ معادلة القيمة المضافة لرأس المال الفكري الشكل التالي:

$$VAIC^{TM} = HCE + SCE + CEE$$

وتشير هذه المعادلة إلى الكيفية التي يتم بها خلق قيمة جديدة للشركة من خلال تكلفة الاستثمار في مواردها المالية والمادية و الفكرية وكلما ارتفعت قيمة مؤشر معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري كلما دل ذلك على كفاءة الشركة في استثمار مواردها بشكل أفضل في خلق قيمة مضافة، وعادة ما يعطي المستثمر أهمية أكبر للشركات التي تظهر أعلى كفاءة في أداء لرأس المال الفكري

ولكي يمكن حساب المكونات السابقة لابد أولاً من حساب القيمة المضافة (VA) التي حققتها الشركة خلال السنة ويتم حسابها بالفرق بين أجمالي المصروفات (باستثناء الرواتب والأجور والحوافز والمزايا المالية والعينية للعاملين) وإجمالي الإيرادات

ثانياً: يتم قياس كفاءة رأس المال البشري (HCE) ويمثل القيمة الاقتصادية لتعليم الموظف وتكوين المهارات والمؤهلات إذ أن تحسين أداء الموظفين يؤدي بشكل أو بآخر إلى زيادة قدرة الشركة في تحقيق الأرباح، ويستثمر الموظفين

معرفتهم وخبرتهم والقدرات التي يمتلكونها في زيادة القيمة المضافة للشركة، وتستخرج قيمة معامل كفاءة رأس المال البشري من خلال قسمة القيمة المضافة للشركة على إجمالي تكاليف الموظفين (الرواتب والأجور ورواتب التقاعد وكل ما يتعلق بمنافع الموظفين) [23].

ثالثاً: يتم قياس كفاءة رأس المال الهيكلي (SCE) ويتمثل في المعرفة المتبقية في الشركة بعد مغادرة الموظفين لها ومن أمثلتها المخططات التنظيمية، والاستراتيجيات، وقواعد البيانات الخاصة بالعملاء، وبراءات الاختراع والعلامات التجارية، وعلاقة الشركة مع العملاء والبنية التحتية والتي بمجموعها تدعم رأس المال البشري ويتم قياس كفاءة رأس المال الهيكلي بالفرق بين القيمة المضافة للشركة ورأس المال البشري [35].

وأخيراً: يتم قياس كفاءة رأس المال المادي (CEE) والذي تعتبر مقياساً أشمل للقيمة المتولدة من جميع موارد الشركة المادية ويقاس من خلال قسمة القيمة المضافة للشركة على القيمة الدفترية لصافي الأصول.

تنوع مصادر الإيرادات

يتكون إيرادات المصارف من جزئين الإيراد من الفوائد والنواتج عن أنشطة الإقراض والإيراد من غير الفوائد والنواتج عن أنشطة أخرى والتي تشكل فيما بينها مؤشر يعرف بمؤشر هيرشمان (HHI) والمستخدم من قبل [33] الذي يأخذ الشكل التالي:

$$HHI = \left\{ \frac{NET}{NETOP} \right\}^2 + \left\{ \frac{NII}{NETOP} \right\}^2$$

حيث:

NET يشير إلى الإيراد من الفوائد

NII يشير إلى الإيراد من غير الفوائد

NETOP يشير إلى صافي الدخل من الأنشطة التشغيلية

وكلما ارتفع مؤشر هيرشمان كلما أصبح إيراد المصرف أكثر تركيزاً وأقل اختلافاً وعادة ما تتراوح قيمة المؤشر بين 0 و1 [29] وعليه يمكن قياس تنوع مصادر الإيراد (ID) بالمعادلة التالية:

$$HHI = 1 - ID$$

جودة الأصول

تعتبر جودة الأصول أحد مقاييس الملاءة المالية (Berger and DeYoung، 1997) وترتبط جودة الأصول بعلاقة سلبية مع الأداء فانخفاضها يشير إلى انخفاض الإيراد من الفوائد واتجاه المصرف نحو تعويض الانخفاض باستخدام أنشطة أخرى بخلاف الإقراض ويمكن قياس جودة الأصول من خلال نسبة القروض غير التشغيلية إلى إجمالي القروض [1].

سيولة المصرف

استناداً إلى الدراسات السابقة سوف يتم استخدام نسبة إجمالي القروض إلى إجمالي الأصول لقياس سيولة المصرف.

نموذج الدراسة :

استخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار الهرمي لاختبار فرضيات البحث الثلاثة مع الأخذ بالاعتبار ان الهدف الأساسي للدراسة الحالية هو اختبار الأثر المعدل لتنوع مصادر الإيراد على العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف وقد

تم تطوير المجموعة التالية من معادلات الانحدار المتعددة

المعادلة الأولى: اختبار تأثير المتغيرات الضابطة على المتغير التابع

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 \times AQ + \beta_2 \times LIQ + \beta_3 \times LEV + \mu$$

ا حيث يشير ROA إلى العائد على الأصول و AQ إلى جودة الأصول و LIQ إلى سيولة المصرف

لمعادلة الثانية: اختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 \times AQ + \beta_2 \times LIQ + \beta_3 \times LEV + \beta_4 \times HCE + \mu$$

وتشير HCE إلى كفاءة رأس المال البشري

المعادلة الثالثة: اختبار تأثير المتغير المعدل على المتغير التابع

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 \times AQ + \beta_2 \times LIQ + \beta_3 \times LEV + \beta_4 \times HCE + \beta_5 \times ID + \mu$$

ويشير ID إلى تنوع مصادر الإيراد

المعادلة الرابعة: اختبار التأثير المعدل

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 \times AQ + \beta_2 \times LIQ + \beta_3 \times LEV + \beta_5 \times HCE + \beta_4 \times ID + \beta_6 \times ID \times HCE + \mu$$

الإحصاءات الوصفية

يعرض الجدول (1) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة (كفاءة رأس المال البشري وتنوع مصادر الإيرادات والعائد على الأصول وجودة الأصول والسيولة) ويلاحظ أن متوسط العائد على الأصول (ROA) يبلغ 0.05 وهو مؤشر منخفض لأداء المصارف حيث يشير ارتفاع الانحراف المعياري لنفس المتغير والبالغ (0.093) إلى وجود تباين كبير في أداء المصارف خلال الفترة المدروسة، أما بالنسبة لكفاءة رأس المال البشري (HCE) فقد بلغت بالمتوسط 8.3 أي أن كل استثمار في رأس المال البشري يحقق عائد 8.89 وانحراف معياري قدره (19.53) مشيراً أيضاً إلى تفاوت كبير في مهارات وخبرات الموارد البشرية.

يوضح الجدول (1) أن تنوع مصادر الإيراد كمتغير يبلغ وسطياً 0.314 مما يدل على انخراط المصارف بأنشطة غير تقليدية ويمكن ملاحظة أن مستوى السيولة لدى المصارف منخفض نوعاً ما والذي بلغ متوسطه الحسابي (1.87) وأخيراً يبدو أن مستوى جودة الأصول منخفض إذ بلغ بالمتوسط (0.307).

الجدول (1): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Skewnes	Kurtosis
العائد على الأصول	0.056135	0.093429	-0.13	0.48	1.729351	6.77041
رأس المال البشري	8.893623	19.52414	-21.9946	161.2493	5.027836	35.44042
تنوع مصادر الإيراد	0.314189	0.22337	-1.65438	0.499968	-6.16425	52.90916
جودة الأصول	0.307252	0.217201	0	0.924857	0.773435	3.287788
السيولة	1.870504	1.513809	1.05	9.7	2.7062	10.78896
الرافعة المالية	0.760924	0.187472	0.21	0.96	-1.76475	5.209332

مصنوفة الارتباط-

يشير وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة إلى وجود مشكلة ارتباط خطي ويكون ذلك عندما تكون قيمة معامل الارتباط أكبر من 90 وللتحقق من الارتباط الخطي يمكن اللجوء إلى ما يعرف بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix. ويعرض الجدول (2) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة والتي تبين قيم معاملات ارتباط

بيرسون إذ تشير هذه المعاملات إلى عدم وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المستقلة وهو ما يحد من ظهور مشكلة التداخل الخطي المتعدد.

يتبين من الجدول (2) أن هناك أثر إيجابي وذو دلالة احصائية لكل من جودة الأصول ورأس المال البشري وأداء المصارف بينما يتبين أن هناك أثر سلبي وذو دلالة احصائية للرافعة المالية في أداء المصارف وليس ذو دلالة بين السيولة وأداء المصارف، بالمقابل يبدو أن تنوع مصادر الإيراد المتغير الوحيد الذي يؤثر بشكل إيجابي ولكن ليس ذو دلالة في أداء المصارف.

الجدول (2): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

الرافعة المالية	تنوع مصادر الإيرادات	جودة الأصول	السيولة	رأس المال البشري	العائد على الأصول	
					1	العائد على الأصول
				1	0.8202	رأس المال البشري
			1	-0.0814	-0.0054	السيولة
		1	- 0.2549	0.1722	0.2508	جودة الأصول
	1	0.1051	- 0.0817	0.2317	0.1921	تنوع مصادر الإيرادات
1	-0.4222	-0.2425	0.1932	-0.5457	-0.5763	الرافعة المالية

اختبار جذر الوحدة

يظهر الجدول (3) اختبار جذر الوحدة لمتغيرات الدراسة والذي يفترض في فرضية العدم أن السلسلة الزمنية لها جذر وحدة أي أنها غير مستقرة ويتبين من النتائج أن أغلب المتغيرات مستقرة

الجدول (3): اختبار جذر الوحدة لمتغيرات الدراسة

p-value	LLC Unit Root Test	المتغيرات
0.0023	-2.8309	جودة الأصول
0.0000	-5.5078	السيولة
0.0001	-3.7883	الرافعة المالية
0.0000	-4.8106	رأس المال البشري
0.0000	-4.3405	تنوع مصادر الإيراد

يظهر الجدول (4) نتائج تحليل أثر المتغيرات الضابطة المتمثلة بجودة الأصول والسيولة والرافعة المالية في الأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول حيث يتبين من الجدول أن هناك أثر سلبي وليس ذو دلالة احصائية للسيولة في الأداء المالي وهذا يعني أن السيولة المرتفعة ليست بالضرورة مؤشراً جديداً على ربحية المصارف إذ أن ارتفاع نسبة القروض إلى إجمالي الأصول قد يعني من جهة وجود ما يكفي من أصول يمكن تحويلها إلى نقدية إلا أنه من جهة

أخرى الاحتفاظ الزائد النقدية قد يؤدي إلى كفاءة أقل في استثمار الأصول وتخسر المصارف فرصة الحصول على إيرادات ناتجة عن الإقراض مما يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي فإن السيولة المرتفعة قد تكون غير مرغوبة ويجب على إدارة المصارف الاحتفاظ بمستوى محدد من السيولة.

يبين الجدول (4) وجود أثر إيجابي لكن ليس ذو دلالة احصائية بين جودة الأصول والأداء المالي وهذا يعني انخفاض في القروض المتعثرة مقارنة بإجمالي القروض والذي يعد مؤشر جيد للمصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة [22] التي أظهرت ان انخفاض القروض المتعثرة يزيد من جودة الأصول وبالتالي العائد على الأصول ويوضح الجدول (4) وجود أثر سلبي وذو دلالة احصائية للرافعة المالية في العائد على الأصول وهذا يتفق مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة [13، 31، 34] إذ أن ارتفاع الديون يؤدي إلى زيادة الفوائد المدفوعة وبالتالي انخفاض الدخل المتاح للمساهمين والعائد على الأصول هذا من جهة ومن جهة أخرى ارتفاع الديون يؤدي إلى زيادة مخاطر الإفلاس مما يقلل من ربحية المصارف، بالإضافة إلى أن نتيجة معامل التباين في العمود الأخير من الجدول للمتغيرات المدروسة هي أقل من 10 وبالتالي لا يوجد مشكلة الارتباط الذاتي.

الجدول (4): نتائج اختبار معادلة الانحدار الأولى

VIF	P>t	t	Standard Errors	Coefficients .	العائد على الأصول
1.06	0.13	1.52	0.033374	0.050839	جودة الأصول
1.22	0.451	-0.76	0.005125	-0.00387	السيولة
1.28	0	-6.75	0.042418	-0.28611	الرافعة المالية
	0	6.46	0.041076	0.265468	Constant
Adj R-squared = 0.3315					

يظهر الجدول (5) نتائج تحليل أثر المتغيرات الضابطة المتمثلة بجودة الأصول والسيولة والرافعة المالية والمتغير المستقل الأول رأس المال البشري في الأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول حيث يتبين من الجدول أن هناك أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري وأداء المصارف مما يدعم الفرضية الأولى ويتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة [23، 27] وهذا يعني أن الاستثمار الكفاء لرأس المال البشري يؤثر إيجاباً في أداء المصارف مما يوضح دور الموارد البشرية في خلق فرص تنافسية للشركات وخاصة الخدمية منها كالمصارف ولكن انخفاض معامل β والذي يبلغ (0.003) يشير إلى أن رأس المال البشري حتى الآن لم يصل إلى المستوى الأمثل والتي يمكنها من خلق إيرادات في المصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية ومنه يمكن القول أن المصارف تعتمد بشكل أكبر على رأس المال المادي من رأس المال المبنى على المعرفة كرأس المال البشري وبالتالي المصارف التي تعتمد بشكل أكبر على رأس المال البشري يكون لها فرصة أكبر في المنافسة وخلق الإيراد، بالإضافة إلى أن نتيجة معامل التباين في العمود الأخير من الجدول للمتغيرات المدروسة هي أقل من 10 وبالتالي لا يوجد مشكلة الارتباط الذاتي.

الجدول (5): نتائج اختبار معادلة الانحدار الثانية

VIF	P>t	t	Standard Errors	Coefficients .	العائد على الأصول
1.07	0.096	1.68	0.022512	0.037816	جودة الأصول
1.22	0.257	-1.14	0.003453	-0.00394	السيولة
1.69	0.004	-2.91	0.032825	-0.09548	الرافعة المالية
1.47	0	11.81	0.00029	0.003423	رأس المال البشري
	0.003	3.01	0.03125	0.094094	Constant
Adj R-squared = 0.6965					

يظهر الجدول (6) نتائج تحليل أثر المتغيرات الضابطة المتمثلة بجودة الأصول والسيولة والرافعة المالية والمتغيرات المستقلة (رأس المال البشري وتنوع مصادر الإيرادات) في الأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول حيث يتبين من الجدول أن هناك أثر إيجابي لتنوع مصادر الإيراد والأداء المالي $\beta = 0.022$ وهذا يدعم الفرضية الثانية التي تنص على وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية بين تنوع مصادر الإيرادات والعائد على الأصول ويمكن تفسير هذا الأثر من عدة جوانب إحداها خبرة إدارة المصارف في إدارة الأنشطة غير التقليدية وأن الإيراد الناتج عن تنوع المصادر يستهلك بسرعة من التكاليف الناتجة عن الأنشطة غير التقليدية وبالتالي فإن على الإدارة التركيز بشكل رئيس على الإيراد الناتج عن الفوائد وتحقيق التوازن مع غيره من المصادر لتجنب تحقيق خسائر كبيرة.

الجدول (6): نتائج اختبار معادلة الانحدار الثالثة

VIF	P>t	t	Standard Errors	Coefficients .	العائد على الأصول
1.12	0.033	2.16	0.02268	0.049046	جودة الأصول
1.22	0.248	-1.16	0.003393	-0.00394	السيولة
1.43	0.002	-3.23	0.03254	-0.1051	الرافعة المالية
1.72	0	11.91	0.000285	0.003397	رأس المال البشري
1.09	0.027	2.25	0.021789	0.048957	تنوع مصادر الإيراد
	0.009	2.66	0.031117	0.082818	Constant
Adj R-squared = 0.7070					

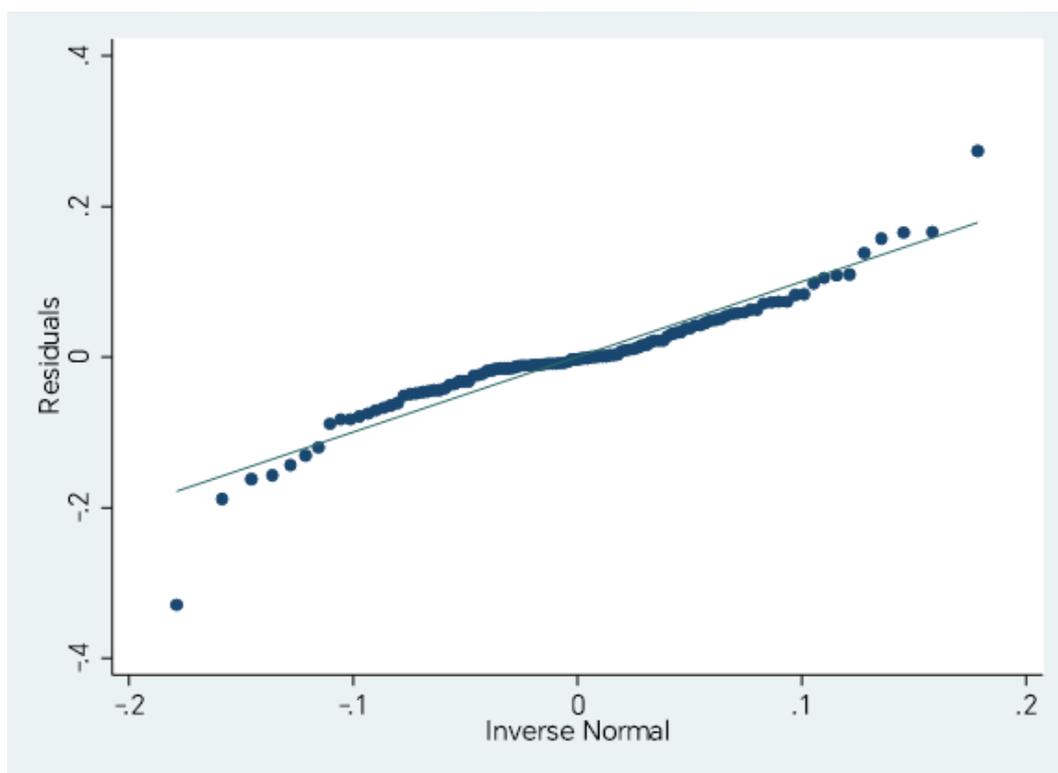
يظهر الجدول (7) نتائج تحليل الأثر المعدل لتنوع مصادر الإيراد على العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول أو بمعنى آخر نتائج اختبار الفرضية الثالثة حيث يتبين من الجدول وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتنوع مصادر الإيراد على العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي ويلاحظ أيضاً أن القوة التفسيرية ممثلة بمعامل التحديد قد ازدادت من 0.707 في المعادلة الثالثة إلى 0.770 في المعادلة الرابعة ومنه تقبل الفرضية الثالثة ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن الإدارة والموظفين يمتلكون من الخبرة والمهارة ما يكفي لإدارة الأنشطة غير المرتبطة بالإقراض مما يرفع من إنتاجية الموارد البشرية.

الجدول (7): نتائج اختبار معادلة الانحدار الثالثة

VIF	P>t	t	Standard Errors	Coefficients .	العائد على الأصول
1.13	0.048	2	0.020143	0.040337	جودة الأصول
1.26	0.826	-0.22	0.003059	-0.00068	السيولة
1.72	0	-3.71	0.028818	-0.10691	الرافعة المالية
3.40	0	4.4	0.00039	0.001716	رأس المال البشري
1.12	0.124	1.55	0.019574	0.030334	تنوع مصادر الايراد
2.89	0	5.67	0.002099	0.011889	رأس المال البشري تنوع مصادر الايراد
	0.01	2.63	0.027616	0.072534	Constant
Adj R-squared = 0.7702					

يظهر الشكل (1) نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي حيث يتبين من الشكل البياني أن البواقي تتبع التوزيع

الطبيعي



الشكل (1): التوزيع الطبيعي للبواقي

النتائج والمناقشة:

إن دور رأس المال المعتمد على المعرفة بدأ بتزايد تدريجياً وخاصة في عصر اقتصاد المعلومات والمعرفة حيث تشكل الأصول غير الملموسة مصدر إبتكار وإبداع للمصارف؛ كما أن انخفاض إيرادات المصارف من الفوائد دفعها للانخراط بأنشطة غير تقليدية لتعويض الخسارة السابقة.

انطلاقاً مما سبق سعت الدراسة الحالية إلى اختبار أثر تنوع مصادر الإيراد في العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية خلال الفترة ما بين 2011 و2021 وقد أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية بين رأس المال البشري وتنوع مصادر الإيرادات والعائد على الأصول بالإضافة وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتنوع مصادر الإيراد على العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المصارف. توصي الدراسة الحالية بتوسيع النطاق ليشمل متغيرات أخرى المستقلة منها والضابطة وإدخال قطاعات أخرى وإجراء المقارنات اللازمة.

المراجع:

- [1.]M.M. Ahamed, Asset quality, non-interest income, and bank profitability: evidence from Indian banks, *Economic Modelling*, Vol. 63, pp. 1-14. (2017).
- [2.]S.Aryee, F.O. Walumbwa, E.Y. Seidu, and L.E.Otaye, Developing and leveraging human capital resource to promote service quality: Testing a theory of performance, *Journal of Management*, Vol. 42 No. 2, pp. 480-499,(2016).
- [3.]G. S. Becker, Human capital. The concise encyclopedia of economics, Vol 2, pp. 1-12. (2002).
- [4.]A. N.Berger, and C. H. Bouwman, Bank liquidity creation. *The review of financial studies*, Vol 22 No 9, pp.3779-3837. (2009).
- [5.]M. Bornay-Barrachina, A.Lopez-Cabrales, and R.Valle-Cabrera, How do employment relationships enhance firm innovation? The role of human and social capital, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 28 No. 9, pp. 1363-1391, (2017).
- [6.]A.Berger, and R.DeYoung, Problem loans and cost efficiency in commercial banks, *Journal of Banking and Finance*, Vol. 21 No. 6, pp. 849-870,(1997).
- [7.]A.N.Berger, I.Hasan, and M. Zhou, The effects of focus versus diversification on bank performance: evidence from Chinese banks, *Journal of Banking and Finance*, Vol. 34 No. 7, pp. 1417-1435, (2010).
- [8.]N.Bontis, W.C.C.Keow, and S.Richardson, Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 1, pp. 85-100, (2000).
- [9.]J.E. Delery, and D.Roumpi, Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles?, *Human Resource Management Journal*, Vol. 27 No. 1, pp. 1-21,(2017).
- [10.] K.C.T.Duho, J.M. Onumah, and R.A.Owodo, Bank diversification and performance in an emerging market, *International Journal of Managerial Finance*, Vol. 16 No. 1, pp. 120-138,(2019).
- [11.] L.Chowdhury, T.Rana, and M.Azim, Intellectual capital efficiency and organisational performance: in the context of the pharmaceutical industry in Bangladesh, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 20 No. 6, pp. 784-806,(2019).

- [12.] T.Clarke, and S.Gholamshahi, Developing human capital for knowledge based economies, *Innovation in the Asia Pacific, Springer, Singapore*, pp. 247-270, (2018).
- [13.] E. P. S.Eddy, and A.Angela, The impact analysis of return on asset, leverage and firm size to tax avoidance. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 12 No. 2, 256-264, (2020).
- [14.] A.Feraru, and R.Mironescu, The intellectual capital and the learning organization, *Journal of International Scientific Publication*, Vol. 6 No. 3, pp. 30-40, (2012).
- [15.] S.Firer, and S.M. Williams, Intellectual capital and traditional measures of corporate performance, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4 No. 3, pp. 348-360,(2003).
- [16.] P. N.Githaiga, Income diversification, market power and performance. *Journal of Economics and Financial Analysis*, Vol. 3 No 2, pp. 1-21, (2020).
- [17.] P. N. Githaiga, Intellectual capital and bank performance: the moderating role of income diversification. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 15 No 4, pp. 509-526. (2023).
- [18.] R.Hejazi, M.Ghanbari, and M. Alipour, Intellectual, human and structural capital effects on firm performance as measured by Tobins Q, *Knowledge and Process Management*, Vol. 23 No. 4, pp. 259-273,(2016).
- [19.] M. Hopkins, Human development revisited: A new UNDP report. *World Development*, Vol 19 No 10, 1469-1473. (1991).
- [20.] B. M.Hunter, and J. D. Shaffer, Human capital, risk and the World Bank's reintermediation in global development. *Third World Quarterly*, Vol 43 No1, pp. 35-54. (2022).
- [21.] T.Kim, W.G.Kim, S.S.S.Park, G.Lee, and B.Jee, Intellectual capital and business performance: what structural relationships do they have in upper-upscales hotels?, *International Journal of Tourism Research*, Vol. 14 No. 4, pp. 391-408, (2012).
- [22.] A. Kucharčíková, Human capital—definitions and approaches. *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol 5 No 2, pp. 60-70. (2011).
- [23.] D.Lanzi, Capabilities, human capital and education. *The Journal of Socio-Economics*, Vol 36 No 3, 424-435. (2007).
- [24.] Q.Li, X.Qian, S. Gong, and Z.Tao, Impact of human capital investment on firm performance: an empirical study of Chinese industrial firm, Proceedings of the Eighth International Conference on Management Science and Engineering *Management, Springer, Berlin, Heidelberg*, pp. 1269-1280. (2014).
- [25.] H.E.Lin, I.C.Hsu, A.W. Hsu, and H.M. Chung, Creating competitive advantages: interactions between ambidextrous diversification strategy and contextual factors from a dynamic capability perspective, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 154, p. 119952. (2020a).
- [26.] J.T. Mahoney, and Y.Y. Kor, Advancing the human capital perspective on value creation by joining capabilities and governance approaches, *Academy of Management Perspectives*, Vol. 29 No. 3, pp. 296-308,(2015).
- [27.] D.Maditinos, D.Chatzoudes, C.Tsairidis, and G.Theriou, The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 12 No. 1, pp. 132-151. (2011).
- [28.] A.Marshall, Industrial organization, continued. The concentration of specialized industries in particular localities. *In Principles of economics* (. London: Palgrave Macmillan UK, pp. 222-231. (1920).
- [29.] S.Mercieca, K.Schaeck, and S.Wolfe, Small European banks: benefits from diversification?, *Journal of Banking and Finance*, Vol. 31 No. 7, pp. 1975-1998,(2007).

- [30.] K.Namasivayam, and B.Denizci, Human capital in service organizations: identifying value drivers, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 7 No. 3, pp. 381-393, (2006).
- [31.] B.Nassar, and E.Hatem, The Impact of Financial Leverage on Financial Performance and Firm Value of Companies Listed In Damascus Security Exchange. *Journal of Social Science*, Vol 40 No 115, pp. 91-126,(2018).
- [32.] F.Neffke, and M.Henning, Skill relatedness and firm diversification, *Strategic Management Journal*, Vol. 34 No. 3, pp. 297-316, (2013).
- [33.] S.R.Nepali, Income diversification and bank risk-return trade-off on the Nepalese commercial banks, *Asian Economic and Financial Review*, Vol. 8 No. 2, pp. 279-293, (2018).
- [34.] A. S.Paramita, M. N.Ardiansah, R. A.Delyuzar, , and A.Dzulfikar, The analysis of leverage, return on assets, and firm size on tax avoidance. *Accounting Analysis Journal*, 11(3), 186-195. (2022).
- [35.] L. T.Poh, A.Kilicman, and S. N. I. Ibrahim, On intellectual capital and financial performances of banks in Malaysia. *Cogent Economics and Finance*, Vol 6 No 1, 1453574. (2018).
- [36.] E. Popkova, The social management of human capital: basic principles and methodological approaches. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol 41, pp. 24-36. (2021).
- [37.] A.Pulic, VAICTM: an accounting tool for IC management, *International Journal of Technology Management*, Vol. 20 Nos 5-8, pp. 702-714, (2000).
- [38.] D. Razafindrambinina, and T.Anggreni, Intellectual capital and corporate financial performance of selected listed companies in Indonesia, *Malaysian Journal of Economic Studies*, Vol. 48 No. 1, pp. 61-77,(2017).
- [39.] V.Scafarto, F.Ricci, and F.Scafarto, Intellectual capital and firm performance in the global agribusiness industry, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 17 No. 3, pp. 530-552, (2016).
- [40.] T. W. Schultz, Investment in human capital. *The American economic review*, Vol 51 No1, pp. 1-17,(1961).
- [41.] N.Soewarno, and B.Tjahjadi, Measures that matter: an empirical investigation of intellectual capital and financial performance of banking firms in Indonesia, *Journal of Intellectual Capital*. (2020).
- [42.] A. Smith An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations, Book 2. *Bantam Classic, New York*,(2003; orig. publ. 1776)
- [43.] J.Tidd, and S.Taurins, Learn or leverage? Strategic diversification and organizational learning through corporate ventures, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 122-129,(1999).
- [44.] W.Y. Wang, and C.Chang, Intellectual capital and performance in causal models zendesk, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6 No. 2, pp. 222-236, (2005).
- [45.] Y.Welly, A.Ikhsan, and C.Situmeang, The effect of capital employed, human capital and structural capital on financial performance on the consumer goods sector period 2015-2019. *International Journal of Trends in Accounting Research*, Vol 2 No 1, pp. 72-86, (2021).
- [46.] D.Zelalem, The impact of financial leverage on the performance of commercial banks: Evidence from selected commercial banks in Ethiopia. *International Journal of Accounting*, Vol 5 No 1, pp. 62-68, (2020).

