



**مدى استفادة المصارف التجارية الليبية من تكوين رأس
المال البشري في تحسين مستوى الأداء المالي مقاساً
بنموذج CAMELS عن الفترة (2005-2010)**

قدمت من قبل :

رحاب مسعود البدري

إشراف :

د. عوض أحمد الروياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

المحاسبة.

جامعة بنغازي

كلية الاقتصاد

يوليو 2018

Copyright © 2018.All rights reserved , no part of this thesis may be reproduced in any form, electronic or mechanical, including photocopy , recording scanning , or any information , without the permission in writhing from the author or the Directorate of Graduate Studies and Training university of Benghazi .

حقوق الطبع 2018 محفوظة ، لا يسمح اخذ اى معلومة من اى جزء من هذه الرسالة على هيئة نسخة الكترونية او ميكانيكية بطريقة التصوير او التسجيل او المسح من دون الحصول على إذن كتابي من المؤلف أو إدارة الدراسات العليا والتدريب جامعة بنغازي



جامعة بنغازي
كلية الاقتصاد
قسم المحاسبة



مدى استفادة المصارف التجارية الليبية من تكوين رأس المال
البشري في تحسين مستوى الأداء المالي مقاساً بنموذج
CAMELS عن الفترة (2005-2010)

اعداد

رحاب مسعود البدري

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ : 31.7.2018

تحت اشراف

د. عوض أحمد الروياتي

التوقيع:.....

الدكتور: د. عبد السلام الكزة (ممتحنا داخليا)

التوقيع:.....

الدكتور: د. حسن الدراجي (ممتحنا خارجيا)

التوقيع:.....

مدير ادارة الدراسات العليا والتدريب بالجامعة

يعتمد عميد الكلية

الآية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"إنا عرضنا الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن

يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان إنه كان ظلوماً جهولاً (72)"

صدق الله العظيم

الآية 72 سورة الاحزاب

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
سيدنا محمد رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين
أهدي عملي المتواضع إلى
الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وأكرمهما زيارة بيته
الكريم
إلى زوجي وسندي إلى نور قلبي أبنائي الأعزاء
إلى من هم أعز وأغلى عندي إخوتي
إلى كافة زملائي في الدراسة والعمل
مع كل المحبة والتقدير

الباحثة

رحاب مسعود البدري

الشكر والتقدير

بعد الشكر والحمد لله العلى العظيم:

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من اشعل شمعة فى دروب علمنا وإلى من وقف على المنابر واعطى من حصيلة فكره لينير دربنا، إلى الاساتذة الكرام فى كلية الاقتصاد وأخص بالتقدير والشكر الاستاذ المشرف الدكتور عوض أحمد الروياتي الذى كان لمجهوداته وتوجيهاته اكبر الاثر فى اخراج هذا البحث فجزاه الله عنى خير الجزاء، الى الذين كانوا عوناً لي فى المشروع، كما اتقدم بالشكر الجزيل الى من شجعني على الدراسة ومازال يشجعني على مواصلتها.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	اسم الموضوع
ب	صفحة حقوق الطبع
ج	صفحة التوقعيات.....
د	الآية
هـ	الاهداء
و	الشكر والتقدير.....
ز	قائمة المحتويات.....
ك	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
ع	ملخص الدراسة.....

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
الفصل الأول		
الإطار العام للدراسة		
2	المقدمة	1.1
3	الدارسات السابقة.....	2.1
7	مشكلة الدراسة	3.1
9	اهمية الدراسة	4.1
10	اهداف الدراسة	5.1
11	فرضيات الدراسة	6.1
11	منهجية الدراسة	7.1

الرقم	الموضوع	الرقم
12	مجتمع الدراسة	1.7.1
12	أداة الدراسة واساليب جمع البيانات وتحليلها	2.7.1
13	التعريفات الاجرائية	8.1
14	حدود الدراسة	9.1
14	تقسيمات الدراسة	10.1

الفصل الثاني

رأس المال البشرى والمصارف التجارية

17	المقدمة	1.2
18	ماهية رأس المال البشرى	2.2
21	أهمية رأس المال البشرى	3.2
26	خصائص رأس المال البشرى	4.2
27	مكونات رأس المال البشري	5.2
28	مكونات الانفاق لتكوين رأس المال البشري	6.2
30	المصارف التجارية	7.2
31	وظائف المصارف التجارية	1.7.2
31	وظائف تقليدية	1.1.7.2
32	وظائف حديثة	2.1.7.2
32	هيكلية المصارف التجارية محل الدراسة	2.7.2
33	الخلاصة	8.2

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الثالث		
قياس مستوى الأداء المالي بالمصارف		
وفقاً لمؤشرات CAMELS		
1.3	المقدمة	35
2.3	نموذج CAMELS	36
3.3	نشأة نموذج CAMELS	36
4.3	المؤشرات المالية الرائدة ونظم الإنذار المبكر	38
5.3	تطور نموذج CAMELS وآليات عمله	40
6.3	إستخدام نموذج CAMELS في قياس أداء المصارف	44
7.3	مكونات نموذج CAMELS	46
8.3	الخلاصة	56
الفصل الرابع		
رأس المال البشري والأداء المالي		
1.4	المقدمة	59
2.4	أثر رأس المال البشري على الأداء المالي والاقتصادي في الأدب المحاسبي	60
3.4	الميزة التنافسية	64
4.4	ماهية الميزة التنافسية وابعاد تحقيقها	64
5.4	أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية	67
6.4	اشتقاق الاطار النظري للدراسة	72
7.4	الخلاصة	74

الرقم الصفحة	الموضوع	الرقم
	الفصل الخامس	
	الدراسة الميدانية	
76 المقدمة	1.5
76 منهجية وإجراءات الدراسة	2.5
77	القسم الأول: تحليل مؤشرات نموذج CAMEL للمصارف التجارية...	3.5
123	القسم الثاني: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات نموذج CAMELS مع مصروفات العاملين للمصارف التجارية.....	4.5
149 القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	5.5
156 القسم الرابع النتائج والتوصيات	6.5
156 النتائج الرئيسية الدراسة	1.6.5
157 النتائج الفرعية للدراسة	2.6.5
166 توصيات الدراسة	3.6.5
167 قائمة المراجع	-
175 الملاحق	-

قائمة الجداول والأشكال

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
أولاً: الجداول		
1.5	تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف الوحدة	77
2.5	تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف التجارة والتنمية	79
3.5	تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف الإجماع العربي	81
4.5	تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف التجاري الوطني.....	83
5.5	تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف الوحدة.....	85
6.5	تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف التجارة والتنمية.....	87
7.5	تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف الإجماع العربي	88
8.5	تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف التجاري الوطني	90
9.5	تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف الوحدة	92
10.5	تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف التجارة والتنمية.....	94
11.5	تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف الإجماع العربي.....	97
12.5	تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف التجاري الوطني.....	100
13.5	يبين تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف الوحدة	103
14.5	تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف التجارة والتنمية.....	105
15.5	تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف الإجماع العربي.....	107
16.5	يبين تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف التجاري الوطني.....	108
17.5	تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف الوحدة.....	110
18.5	يبين تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف التجارة والتنمية	114
19.5	تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف الإجماع العربي.....	117
20.5	تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف التجاري الوطني.....	120

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
124	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة.....	21.5
125	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة.....	22.5
127	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة.....	23.5
128	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة.....	24.5
129	العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الاصول واجمالي المصروفات بمصرف الوحدة.....	25.5
130	العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الاصول واجمالي المصروفات بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة.....	26.5
131	العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الاصول واجمالي المصروفات بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة.....	27.5
132	العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الاصول واجمالي المصروفات بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة.....	28.5
133	العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الادارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوجدة خلال فترة الدراسة.....	29.5
134	العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الادارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة.....	30.5
135	العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الادارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة.....	31.5
136	العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الادارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة.....	32.5
137	العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة.....	33.5

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
138	العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة.....	34.5
139	العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة.....	35.5
141	العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة.....	36.5
142	العلاقة الارتباطية بين مؤشر السيولة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة.....	37.5
144	العلاقة الارتباطية بين مؤشر السيولة واجمالي المصروفات بمصرف التجاري الوطني.....	38.5
146	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة.....	39.5
148	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة.....	40.5
150	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية رأس المال واجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف.....	41.5
151	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات جودة الأصول واجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف.....	42.5
152	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الادارة واجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف.....	43.5
153	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات الربحية واجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف.....	44.5
154	العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف.....	45.5
156	العلاقة الارتباطية بين الانفاق على راس المال البشري وجودة الاداء للمصارف التجارية الليبية محل الدراسة.....	46.5

قائمة الجداول والاشكال

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
ثانياً: الاشكال		
73 يبين الاطار النظري للدراسة	1.4
79 سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الوحدة	1.5
81 سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة	2.5
82 سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة	3.5
84 سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال للمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة	4.5
86 سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة	5.5
88 سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة	6.5
89 سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الإجماع العربي عن فترة الدراسة	7.5
91 سلسلة مؤشرات جودة الأصول للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة	8.5
92 مؤشر المصروفات على الايرادات لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة	9.5
93 مؤشر عدد العاملين الايرادات على لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة	10.5
93 مؤشر عدد الفروع على الايرادات لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة	11.5
95 مؤشر المصروفات على الايرادات لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة	12.5
96 مؤشر الايرادات على العاملين لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة	13.5
96 مؤشر الفروع على الايرادات لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة	14.5
98 مؤشر المصروفات على الايرادات لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة	15.5
98 مؤشر عدد العاملين على الايرادات لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة	16.5
99 مؤشر عدد الفروع على الايرادات لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة	17.5

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
100	مؤشر المصروفات على الايرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة....	18.5
101	مؤشر عدد العاملين على الايرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة....	19.5
102	مؤشر عدد الفروع على الايرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة....	20.5
105	سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة.....	21.5
106	سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.....	22.5
108	سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة.....	23.5
110	سلسلة مؤشرات الربحية للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة.....	24.5
112	سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة.....	25.5
113	تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة.....	26.5
115	سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.....	27.5
116	سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.....	28.5
118	سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة.....	29.5
119	تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة.....	30.5
121	سلسلة مؤشرات السيولة للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة.....	31.5
123	تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة.....	32.5

ملخص الدراسة

هناك العديد من المعايير الرقابية التي تستخدم لقياس مدى سلامة الاداء المصرفي، واكتشاف أوجه الخلل المالي في وقت مبكر حتى لا تتعرض المصارف لمشاكل مالية قد تؤدي إلى انهيارها، ومن أهم هذه المعايير نظام تقييم المصارف وفقاً لمؤشرات CAMELS، وتتبع أهمية هذه المؤشرات الدولية الحديثة ونظم الإنذار المبكر في تقييم أداء المصارف بصورة دائمة ومستمرة لتحسين الأداء والذي يرتبط بشكل اساسي بالموارد البشرية العاملة في هذه المصارف، وبذلك فقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الاستفادة من تكوين رأس المال البشري في تحسين مستوى الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية مقاساً بنموذج CAMELS عن الفترة الزمنية 2005-2010 وذلك من خلال التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية وأثره على الأداء مقاساً بمؤشرات CAMELS والتي تتضمن كفاية رأس المال، جودة الأصول، كفاءة وفعالية الإدارة، ربحية المصارف، وسيولة المصارف.

وقد اعتمدت الدراسة المنهج الاستنباطي الاستقرائي، حيث تم مراجعة أدبيات الدراسة فيما يتعلق بالإنفاق على الموارد البشرية ونموذج تقييم الملائمة المالية CAMELS ومن تم بناء الاطار النظري للدراسة واشتقاق الفرضيات، ومن خلال الدراسة العملية تم تجميع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة من خلال القوائم المالية للمصارف والبيانات والمعلومات الملحق بها عن الفترة 2005-2010.

وتكوّن مجتمع الدراسة من المصارف التجارية الليبية وتم اختيار عينة عشوائية من المصارف، تمثلت في تلك المصارف التي إدارتها العامة في المنطقة الشرقية سواء كانت مملوكة للقطاع العام أو الخاص، وعددها أربعة مصارف وهي؛ مصرف التجارة والتنمية، مصرف الوحدة، مصرف الإجماع العربي، المصرف التجاري الوطني.

ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم تحديد معاملات الارتباط بين المتغير التابع المتمثل في مستوى أداء المصارف مقاساً بمؤشرات نموذج CAMELS والمتغيرات المستقلة والمتمثلة في عناصر الانفاق على الموارد البشرية العاملة بالمصارف وتم اختبار الفرضيات باستخدام اختبار ارتباط بيرسون.

وقد جاءت نتائج الدراسة لتبين أن المصارف التجارية لا تستفيد من الإنفاق على العاملين لديها في تحسين مؤشر كفاية رأس المال أو مؤشر جودة الأصول، وكذلك جودة وسلامة الإدارة، حيث لا توجد علاقة بين هذه المؤشرات والإنفاق على الموارد البشرية، فضلا عن العلاقة العكسية بين الإنفاق على العاملين والربحية وكذلك السيولة في المصارف الممثلة لعينة الدراسة

وبهذا فإن المصارف التجارية الليبية لا تستفيد من الإنفاق على العاملين لديها في تحسين جودة الأداء. واستناداً الى نتائج الدراسة يمكن أن توصي الباحثة بضرورة أن تعمل المصارف على ايجاد علاقة ايجابية بين الانفاق على الموارد البشرية ومستوى الاداء وأن تبحث عن الوسائل اللازمة لمعالجة غياب هذه العلاقة كما هو الحال مع كفاية راس المال أو مؤشر جودة الاصول وجودة وسلامة الادارة، كما يجب معالجة العلاقة السلبية بين الانفاق على الموارد البشرية ومؤشرات الربحية والسيولة.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

هناك العديد من المعايير الرقابية للإنذار المبكر تستخدم لقياس مدى سلامة الأداء المصرفي، حيث تؤخذ هذه المعايير كمؤشرات لتقييم أداء المصارف وتصنيفها واكتشاف أوجه الخلل المالي في أدائها في وقت مبكر حتى لا تتعرض لمشاكل مالية عاصفة تؤدي إلى انهيارها، ومن أهم هذه المعايير نظام تقييم المصارف وفقاً للمؤشرات الناتجة عن عملية الفحص الميداني ويطلق عليها CAMEL. وتتبع أهمية المؤشرات الدولية الحديثة لتقييم أداء المصارف ونظم الإنذار المبكر بأنها أداة دائمة ومستمرة لتحسين الأداء والتحذير لمتخذي القرار ووضعي السياسات باحتمال تعرض المصرف لأزمة ما، لاتخاذ ما يلزم من سياسات وإجراءات وقائية أو مانعة من وقوع الأزمات في وقت مبكر (سمير، 2005).

ونظراً لأن الإنفاق على المورد البشري في المصارف يعتبر من الاستثمارات الهامة، حيث يمثل الإنفاق على الموارد البشرية ما يزيد عن 80% على الأقل من مجموع المصروفات التي تتحملها المصارف سنوياً وعليه فإن هذا الإنفاق يفترض أن يكون له مردوداً كبيراً على عمليات التشغيل والأرباح في المصارف وبالتالي فإن هذه الدراسة تحاول أن تتعرف على العلاقة بين الإنفاق على الموارد البشرية ومستوى الأداء في المصارف التجارية الليبية (الروياتي، 1992).

وبهذا فقد تناولت الكثير من الدراسات السابقة أهمية رأس المال البشري ونماذج قياسه وأثره على الأداء والمنافسة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال دراسة رأس المال المعرفي وبيان مكوناته وأهمية كل منها وأثرها على الأداء، ويمكن استعراض ما توفر من هذه الدراسات تمهيداً لصياغة مشكلة الدراسة وأساسها النظري على النحو التالي:

2.1 الدراسات السابقة:

لقد أدركت الدول المتقدمة اقتصادياً في وقت أبكر من الدول النامية أهمية رأس المال البشري كأحد مكونات رأس المال الفكري. وفي منتصف التسعينات واكبت الدول النامية الاهتمام برأس المال البشري باعتباره أحد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري وتم عقد العديد من المؤتمرات والندوات لهذا الموضوع، وكان أهمها ندوة "التممية البشرية صناعة التميز والريادة" التي أقيمت بالقاهرة سنة (1998)، وكذلك عقد بالمنامة في نفس السنة "المؤتمر الدولي للتعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية، وتبع ذلك "المؤتمر الوطني للإصلاح والتطوير الإداري" في صنعاء (هيجان، 2007)، والمؤتمر العلمي الدولي الذي أقيم بالقاهرة سنة (2013) بعنوان "إدارة وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسات العربية بين الواقع والمأمول"، وفي هذه المؤتمرات وغيرها قدمت العديد من الدراسات.

حيث بينت دراسة Jorgenson and Fraumen(1989) التي اجريت بالولايات المتحدة الأمريكية على الشركات إن حجم الاستثمار في رأس المال البشري بالولايات المتحدة الأمريكية قد وصل خلال الفترة من (1948) إلى (1984) إلى ما لا يقل عن أربعة أضعاف حجم الاستثمار في رأس المال المادي. وأن قيمة رأس المال البشري لديها تفوق قيمة رأس المال المادي بأكثر من إحدى عشرة مرة (عبد المنعم، 2006).

ومع زيادة الاهتمام برأس المال البشري والفكري استهدفت دراسة Malone(1997) معرفة أثر الاهتمام برأس المال الفكري على مستوى الأداء المستقبلي للمنشآت وخلصت الدراسة إلى أن حسن استثمار عناصر رأس المال الفكري (تشمل رأس المال البشري) سينعكس على تحقيق مستوى أداء عالٍ أو ما يسمى بالأداء المريح وذلك بدلالة زيادة الربحية ونمو المبيعات وزيادة الحصة السوقية.

أما دراسة Buren and Mark (1999) فهدفت إلى معرفة العلاقة بين المقدرة العقلية والأداء المالي، وقد وجدت أن المقدرة العقلية تؤثر على الأداء المالي للمؤسسات، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين استثمار المقدرة العقلية والأداء المالي، فالمؤسسات التي كانت تمتلك رأسمالاً فكرياً بدرجة كبيرة، اتسم أدائها بمعدل عالي للعائد على الاستثمار، والعائد على حق الملكية، وارتفاع ربحية السهم الواحد.

واستهدفت دراسة عبد المنعم و المطارنة (2009) بيان أثر رأس المال الفكري على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية، وذلك بالتطبيق على الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي والبالغ عددها (87) شركة كمجتمع للدراسة وبلغت العينة نسبة (36%) من المجتمع. واعتمدت الدراسة على استمارة استبيان وزعت على المدراء التنفيذيين، وأجريت الاختبارات الإحصائية اللازمة للدراسة، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عناصر رأس المال الفكري المختلفة (تتضمن رأس المال البشري) والإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية وتظهر هذه العلاقة أهمية رأس المال الفكري في زيادة قدرة الشركات على المنافسة وتحسين الأداء، وبالتالي تحقيق أهدافها وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها:

على الشركات الصناعية الأردنية أن تهتم بصناعة رأس المال الفكري وتطوير المتوفر منه لديها من خلال إرسال العاملين فيها في دورات وبعثات علمية والمشاركة في المؤتمرات العلمية سواء داخل الأردن أو خارجها، كما أن عليها الحفاظ على الموارد البشرية من خلال توفير بيئة العمل المناسبة ومنحهم الرواتب والحوافز الملائمة.

كما استهدفت دراسة بن عبو وبوقسري (2011) معرفة مدى تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال الشركات، وقد تم جمع البيانات من (17) شركة جزائرية تزاوّل عملها في نشاطات مختلفة باستعمال استمارة استبيان تم توزيعها على عينة عشوائية من الموظفين في مواقع مختلفة داخل أقسام الشركات، وقد اعتمدت الدراسة على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات، منها قياس توزيع العينة وتحليل الارتباط البسيط. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة معنوية بين رأس المال البشري ورأس مال العلاقات من ناحية وأداء أعمال الشركات من الناحية الأخرى، بينما لا يوجد تأثير لرأس المال الهيكلي على أداء أعمال الشركات. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات برأس مالها البشري وزيادة الاستثمار فيه باعتباره القاعدة الأساسية لتحسين أداء أعمال الشركات.

أما دراسة Golam Mohiuddin (2014) والتي كانت بعنوان تقييم الأداء المالي للبنوك الكبرى (NCB) National Commercial Bank و Private Commercial Banks (PCB) العاملة في بنغلاديش، وقد تم هذا التقييم باستخدام نموذج CAMEL، أحدث نموذج للتحليل المالي، وهدفت الدراسة لمعرفة أوضاع البنوك وذلك بتسليط الضوء على كفاية رأس المال وجودة الأصول والقدرة الإدارية والسيولة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من العوامل التي تحتاج إلى توخي الحذر بغية الوصول إلى أوضاع جيدة للبنوك، فالإدارة المالية السليمة للمصرف هي الضمان ليس فقط لمودعيها بل هي أيضا ذات أهمية بالنسبة للمساهمين والموظفين والاقتصاد.

بينما كانت دراسة El Mehdi (2014) بعنوان أداء المؤسسات المالية المغربية الرئيسية للفترة 2001-2011 باستخدام نموذج CAMEL. وهدفت الدراسة إلى تقييم كفاية رأس المال للمؤسسات، وجودة الأصول، والإدارة، والأرباح والسيولة ومن ثم تحديد الأداء المالي، وتوصل نتائج

الدراسة إلى سلامة التشغيل والامتثال التنظيمي للمؤسسات المصرفية في تطبيق نموذج CAMEL للفترة 2001 إلى 2011 وان معظم البنوك تطبق بنود النموذج .

أما دراسة Ruchi Gupta (2014) فقد كانت بعنوان الاداء المالي لمصارف القطاع العام في الهند، وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل الوضع المالي وأداء بنوك القطاع العام في الهند باستخدام نموذج CAMEL. وتبين من نتائج الدراسة وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين نسب CAMEL لجميع بنوك القطاع العام في الهند، مما يدل على أن الأداء العام لمصارف القطاع العام مختلف من مصرف لآخر، وأوصت الدراسة بأن البنوك ذات التصنيف الأقل تحتاج إلى تحسين أدائها للوصول إلى المعايير المطلوبة.

واستهدفت دراسة Mohammad Kamrul Ahsan (2016) التي جاءت بعنوان تقييم الأداء المالي للبنوك الاسلامية وفقاً لنموذج CAMEL، تحليل الأداء المالي لثلاثة بنوك إسلامية في البنغلاديش (البنك الاسلامي المحدود، بنك الاستيراد والتصدير، بنك شاه جلال الإسلامي)، على مدى ثماني سنوات (2007-2014) في القطاعات المصرفية البنغلاديشية. وتبين أن جميع البنوك الإسلامية المختارة هي في موقف قوي على نظام تصنيفها المركب. فهي في الوضع السليم للأصول وكفاية رأس المال، وجودة الإدارة، وظروف السيولة.

وجاءت دراسة Srinivasan and Yuva Priya (2016) التي تحمل عنوان تقييم الأداء المالي للبنوك العامة والخاصة والاجنبية في الهند وفقاً لنموذج CAMEL. وتتكون عينة البنوك المختارة من 25 مصرفاً عاماً 18 مصرف من القطاع الخاص، و8 مصارف من المصارف الأجنبية. وقد تم تطبيق نموذج CAMEL، وتضمنين معايير هامة مثل كفاية رأس المال، وجودة

الأصول، كفاءة الإدارة، جودة الأرباح والسيولة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروق في تطبيق النموذج بين المصارف العامة والخاصة والاجنبية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تركز على القطاع المصرفي في ليبيا وتسعى لمعرفة مستوى الاستفادة من رأس المال البشري الذي تكونه المصارف التجارية في تحسين مستوى الأداء الخاص بها مقاساً بنموذج CAMELS.

3.1 مشكلة الدراسة:

بدخول المصارف الخاصة وفتح المجال للاستثمار الأجنبي والمصارف الأجنبية لمزاولة الأعمال المصرفية في ليبيا بعد أن كان التعاقد حكراً على المصارف المملوكة بالكامل للدولة، ازدادت مستويات المنافسة في القطاع المصرفي الليبي خلال السنوات القليلة الماضية، مما يستدعي ضرورة الاهتمام بالجوانب الإبداعية التي يكون في العادة مصدرها الأساسي العنصر البشري. لذلك فإن رأس المال البشري يعد من أهم الاستراتيجيات الأساسية في تطوير بيئة العمل المصرفي وتحقيق التميز في الأداء (الروسان والعجولي، 2010).

أن تحقيق التميز في الأداء لا يستند إلى مجرد امتلاك الموارد الطبيعية والمالية والتكنولوجية فحسب، وإنما يستند بالدرجة الأولى إلى القدرة على توفير كفاءات بشرية لها القدرة على زيادة الاستفادة من تلك الموارد الطبيعية والمالية والتكنولوجية وذلك في ظل التطور السريع الذي نعيشه اليوم (نوي، 2006). بذلك أصبحت الموارد البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً عالياً تمثل ركناً أساسياً من الأركان المحددة لقيمة المؤسسة (الدوجي، 2002).

هذا وقد أوضحت دراسة Williams (2000) أن نسبة رأس المال المادي انخفضت حتى وصلت إلى (38%) من قيمة بعض المؤسسات، ومازالت هذه النسبة مستمرة في الانخفاض كلما

ازداد إدراك المؤسسات لأهمية رأس المال البشري (الجندي، 2005). في هذا السياق ذكر السلطان (1992) نقلاً عن Scott (1975) بأن القوة البشرية المدربة من العاملين الفنيين هي دائماً تمثل أصل ذا قيمة للمنظمة.

وبينت دراسة كل من الروسان و العجولوني (2010) التي استهدفت معرفة مدى الاهتمام الذي توليه المصارف الأردنية لموضوع رأس المال الفكري وعلاقته بالقدرات الإبداعية لدى العاملين في هذه المصارف، أن رأس المال البشري لا يحظى بالاهتمام المناسب.

في البيئة الليبية بينت دراسة (الروياتي، 1992) أهمية الموارد البشرية وضرورة العمل على معالجتها كأصول، وأظهرت نتائج الدراسة أن معالجة الموارد البشرية كأصول بالقوائم المالية سوف يساهم في تحسين القرارات بالشركات الليبية بالصناعات الاستراتيجية، كما أن اعتبار الإنفاق على الموارد البشرية بأنه إنفاقاً رأسمالياً سوف ينعكس بتأثير إيجابي على أداء تلك الشركات.

وأشارت دراسة رفيع (2008) التي تمت على الشركات النفطية في ليبيا حول فهم وإدراك التنفيذيين لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فهم وإدراك جيد من قبل التنفيذيين في الشركات محل الدراسة لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري، إلا أن الإنفاق الفعلي في هذا المجال لا يعكس هذه الدرجة من الإدراك والفهم، وتبين الدراسة ان هناك قصور في الاداء وعدم الاهتمام بتدريب العاملين وتطويرهم ويظهر ذلك واضحاً من التكاليف السنوية للتدريب والتطوير والتي تمثل نسبة ضئيلة جداً من إجمالي الإنفاق الذي تقوم به الشركات لممارسة نشاطها.

ورغم ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول تأثير رأس المال البشري على الأداء والمنافسة، فان الباحثة ترى ان بالرغم من زيادة الإنفاق على الموارد البشرية من سنة لأخرى كاتجاه عام في

البيئة الليبية، إلا إن أداء المصارف غير مرضى وللتحقق من هذا المنظور فإن مشكلة الدراسة تطرح في التساؤل التالي:

"ما مدى مساهمة رأس المال البشري في تحسين مستوى الأداء في المصارف التجارية الليبية

مقاساً بنموذج CAMELS؟"

ويمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مدى مساهمة الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين كفاية رأس مال المصارف التجارية الليبية.

2- ما مدى مساهمة الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة أصول المصارف التجارية الليبية.

3- ما مدى مساهمة الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة المصارف التجارية الليبية.

4- ما مدى مساهمة الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين ربحية المصارف التجارية الليبية.

5- ما مدى مساهمة الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين سيولة المصارف التجارية الليبية.

4.1 أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها لكون رأس المال البشري (Human Capital) يمثل أصلاً استراتيجياً لكل مؤسسة، فقد حظي باهتمام بالغ في الدول المتقدمة من أجل رفع القدرات التنافسية لمؤسساتها، فهو المحرك والأداة الفعالة لتحقيق التميز في الأداء وتحقيق القدرة التنافسية وذلك بوصفه أحد مكونات رأس المال الفكري، كما تبرز أهمية الدراسة من خلال محاولة الباحثة في تكوين رؤية موضوعية عن استثمار رأس المال البشري في المصارف التجارية الليبية، ولكونها من أولى

الدراسات في البيئة الليبية التي استخدمت نموذج CAMELS ولأول مرة لقياس المؤشرات المالية في المصارف التجارية الليبية، وتأتي في وقت تزايدت فيه التنافسية المصرفية وقد تحظى نتائجها باهتمام المسؤولين في القطاعات المختلفة بشكل عام وفي القطاع المصرفي بشكل خاص.

5.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى الاستفادة من تكوين رأس المال البشري في تحسين مستوى الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية مقاساً بنموذج CAMELS من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية واثره على الأداء مقاساً بكفاية رأس المال.

2. التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية واثره على الأداء مقاساً بجودة الأصول .

3. التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في أداء المصارف التجارية الليبية مقاساً بكفاءة وفعالية الإدارة.

4. التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية واثره على الأداء مقاساً بربحية المصارف.

5. التعرف على الإنفاق على الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية واثره على الأداء مقاساً بسيولة المصارف.

6.1 فرضيات الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن الدراسة تعتمد على فرضية رئيسية واحدة يتم اختبارها

من خلال خمس فرضيات فرعية كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

"تستفيد المصارف التجارية الليبية بشكل مناسب من الإنفاق على رأس المال البشري في تحسين مستوى ادائها المالي مقاساً بنموذج CAMELS".

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في كفاية رأس المال بالمصارف التجارية الليبية.

2. يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في جودة أصول المصارف التجارية الليبية.

3. يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في كفاءة وفعالية المصارف التجارية الليبية.

4. يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في ربحية المصارف التجارية الليبية.

5. يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في سيولة المصارف التجارية الليبية.

7.1 منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على الاستنباط والاستقراء، حيث يتم الاستنباط عن طريق الاطلاع على

الأدب المحاسبي الخاص بموضوع الدراسة في الكتب والدوريات والمجلات والرسائل العلمية

والأبحاث السابقة لاشتقاق فرضيات الدراسة، ويتم استخدام الاستقراء للقيام بالدراسة الميدانية، حيث

يتم تجميع البيانات والمعلومات اللازمة وتحليلها باستخدام الاساليب الاحصائية الملائمة، واختبار

الفرضيات والوصول إلى النتائج، وتحديد مدى توافق النتائج العملية مع الاستنتاجات النظرية، فإذا اتفقت فقد قدمت الدراسة دليلاً إضافياً، وإذا لم تتفق يتم البحث عن المسببات.

1.7.1 مجتمع الدراسة:

بناء على أهداف الدراسة فقد تحدد المجتمع المستهدف المصارف التجارية الليبية وحددت العينة في المصارف التي إدارتها العامة في المنطقة الشرقية والتي تدار بواسطة القطاع العام أو الخاص، وعددها أربعة مصارف وهم: (مصرف التجارة والتنمية، مصرف الوحدة، مصرف الإجماع العربي، المصرف التجاري الوطني). ولجأت الباحثة إلى دراسة هذه المصارف الأربعة سائلة الذكر لعدد من الأسباب أهمها صعوبة التواصل مع المصارف التي إدارتها الرئيسية خارج المنطقة الشرقية، إضافة إلى تعاون المصارف بالمنطقة الشرقية مع الباحثة في توفير القوائم المالية عن الفترة محل الدراسة والبيانات التي تحتاج إليها الدراسة والذي لم تجده من مفردات المجتمع في المناطق الأخرى.

2.7.1 أداة الدراسة وأساليب جمع البيانات وتحليلها:

اعتمدت الدراسة على المعلومات المنشورة في القوائم المالية عن فترة الدراسة المحصورة بين 2005-2010، كما اعتمدت على المعلومات المالية الخاصة بالإفناق على الموارد البشرية خلال فترة الدراسة، وبذلك فإن أداة الدراسة هي القوائم المالية المنشورة، وقد ركزت الدراسة على الفترة المحصورة بين 2005_2010 بسبب توفر القوائم المالية الخاصة بها، كما أنها تعتبر فترة نمو واستقرار للمصارف التجارية الليبية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات المستسقاء من القوائم المالية والجداول الملحقة والتقارير السنوية التي صدرت عن المصارف التجارية الليبية

عن الفترة الزمنية المحددة بالدراسة (2005-2010)، لقياس حجم الإنفاق على الموارد البشرية وقياس مستويات الأداء باستخدام نموذج CAMELS وتم استخدام خمس مؤشرات منها وهى:

- راس المال Capital وتم التعبير عنها بأربعة مؤشرات.

- الأصول Assets وتم التعبير عنها بمؤشرين.

- الإدارة Management وتم التعبير عنها بثلاثة مؤشرات.

- الربحية Earning وتم التعبير عنها بأربعة مؤشرات.

- السيولة Liquidity وتم التعبير عنها بسبعة مؤشرات.

أما مؤشر الحساسية لمخاطر السوق Sensitivity to market risk لم يتم استخدامه في التحليل لكونه يحتاج إلى تقييم داخلي لكل مصرف على حدة.

8.1 التعريفات الإجرائية:

هناك بعض المفاهيم التى سوف تستخدم في هذه الدراسة، وفيما يلي تعريف لبعضها:

- تقييم الاداء: "عسرف على أنه التأكد من كفاية إستخدام الموارد المتاحة

أفضل استخدام لتحقيق الأهداف المسخطة من خلال دراسة مدى جودة

الأداء، واتخاذ القرارات التصحيحية لإعادة توجيه المسارات والانشطة

بالمؤسسة بما يحقق الاهداف المرجوة منها" (المنظمة العربية للتنمية

الادارية، 2009:121).

- مؤشر CAMELS: "يعرف مؤشر CAMELS بأنه عبارة عن مؤشر سريع الإلمام بحقيقة الموقف المالي لأي مصرف و معرفة درجة تصنيفه، و يعد أحد الوسائل الرقابية المباشرة التي تتم عن طريق التفتيش الميداني" (على عبد الرضا، 2009:105).

- رأس المال البشري: يعبر مفهوم رأس المال البشري عن المعرفة والمهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادةً إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل (خضير، 2013:102). ويتم قياسها في هذه الدراسة بحجم الإنفاق السنوي على الموارد البشرية.

9.1 حدود الدراسة:

ركزت هذه الدراسة على قياس العلاقة بين إجمالي الإنفاق السنوي على الموارد البشرية ومستوى أداء المصارف التجارية الليبية التي تعمل في مدن المنطقة الشرقية، وهي مصرف الوحدة، المصرف التجاري الوطني، مصرف الإجماع العربي وكذلك مصرف التجارة والتنمية. واقتصرت الدراسة على المصارف الأربعة سالفة الذكر خلال فترة ستة سنوات (2005-2010). وبذلك يخرج عن نطاق هذه الدراسة المصارف التجارية الليبية العامة والخاصة التي لم ترد ضمن المصارف سالفة الذكر، كما يخرج عن نطاق الدراسة الفترة الزمنية السابقة لسنة 2005 واللاحقة لسنة 2010.

10.1 تقسيمات الدراسة:

تحقيقاً لهدف الدراسة والمتمثل في معرفة استعادة المصارف التجارية بشكل مناسب من الإنفاق على رأس المال البشري لتحسين مستوى أدائها المالي قسمت الدراسة إلى خمسة فصول، حيث تناول الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها ومنهجية الدراسة وكذلك مجتمع الدراسة وأداة تجميع البيانات وتحليلها ونطاق وحدود الدراسة. بينما تناول الفصل الثاني أهمية رأس المال البشري

ومكوناته وماهية المصارف التجارية. اما الفصل الثالث فتناول التعريف بنموذج CAMELS ومكوناته وتطبيقه بالمصارف التجارية. أما الفصل الرابع فقد تناول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الأداء الأمثل والميزة التنافسية وعلاقتها بالاستثمار في رأس المال البشري، وأخيراً تناول الفصل الخامس الدراسة الميدانية وتحليل ومناقشة البيانات والنتائج الرئيسية والفرعية والتوصيات.

الفصل الثاني

رأس المال البشري والمصارف التجارية

1.2 مقدمة:

أدت التطورات والتغيرات في بيئة أعمال المنظمات إلى التحول من التركيز على الأموال باعتبارها أهم الأصول بالمنظمة إلى المعرفة التي هي أهم المدخلات لنجاحها، ويلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دوراً هاماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر (عرابة، بن عوالي، 2012). وبالتالي فإنه لا بد من إدارة ورقابة هذه العناصر بأفضل طريقة ممكنة حتى يمكن تحقيق أفضل النتائج منها، إذ لا بد من إدخالها في النسيج التخطيطي للمنظمة (البلتاجي، 2011).

ومما لا شك فيه أن تحديد عناصر ومكونات رأس المال الفكري يعتبر من الأمور الجوهرية التي تساعد في تحديد القيمة الحقيقية لأي منظمة، وعلى الرغم من وجود اختلاف في وجهات النظر الإدارية والمحاسبية من حيث مكونات وعناصر رأس المال الفكري إلا أن رأس المال البشري بعد المكون الأهم والرئيسي من بين باقي المكونات (على، 2009).

فالموارد البشرية هي من أكثر الموضوعات التي تهتم الإداريين وأصحاب القرار والخبراء والمخططين القائمين على إدارة المنظمات، فالعامل البشري (الإنسان) هو المورد الحقيقي والمصدر الأساسي لنمو وتطوير المنظمات (احمد، إيفي، 2013).

وعليه يتناول هذا الفصل توضيح لماهية رأس المال البشري، وأهميته، وخصائصه، ومكوناته، كما يتناول أيضاً ماهية المصارف التجارية ووظائفها، وهيكلية ملكية المصارف التجارية محل الدراسة.

2.2 ماهية رأس المال البشري:

عُرف مصطلح رأس المال البشري منذ القرن الثامن عشر وهذا ما أكد عليه الاقتصادي المعروف (Alfred Marshal (1890؛ حيث عد البشر رأس مال مهم ينبغي استثماره للإفادة من طاقاته البناء ومهاراته المتنوعة، ومعارفه في الاكتشاف والتحليل والإبداع، حاله حال رأس المال المادي (العنزي، صالح، 2009).

وظهر مفهوم رأس المال البشري بشكل عام في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين في إطار المحاسبة عن الموارد البشرية. وعلى الرغم من تراجع الاهتمام به في فترة الثمانينات إلا أنه عاد بقوة في التسعينات من ذلك القرن واستمر الاهتمام به في تزايد حتى وقتنا الحاضر. وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات، وتأكيداً على أهميته ودوره في تعزيز الميزة التنافسية وتوليد القيمة للمنظمة. وهذا ما جعل فيما بعد معظم المنظمات على مستوى العالم تتجه إلى زيادة مهارات ومعارف العاملين بها من أجل مصلحة الفرد والمنظمة معاً ولإضافة قيمة لرأس المال الفكري الذي يمتلكه، لذلك فقد تبنت الكثير من المنظمات شعار "البشر هم أكثر الاستثمارات قيمة" (احمد، اليفي، 2013).

وبمراجعة الأدب في موضوع رأس المال البشري يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح، فقد تعددت المداخل الفلسفية المتعلقة بتعريف رأس المال البشري ولكنها لا تخرج عن ثلاثة فقط اتفق عليها معظم الباحثين والمهتمين، وهي: (العنزي، صالح،

(2009، 237-239)

أ- نظرية اقتصاديات كلفة الصفقة التجارية.

ب- نظرية رأس المال البشري.

ج- نظرية الشركة ذات النظرة المستندة للمورد.

تفترض النظرية الأولى اختيار المنظمة للطريقة الأكثر كفاءة في استخدام العاملين فيها. وتقتضى مهمة المنظمة هنا أما أن تستقطب أولئك الأفراد ذوي المهارات المميزة من المجتمع، أو أن تقوم بتدريب وترقية ونقل الموجودين في داخلها، ووفقاً لذلك ستقع تكاليف مختلفة على المنظمة. وتختار المنظمة عند مقارنتها الأسلوبين أيهما الأكثر كفاءة أو تدمج بينهما، وذلك بعد قيامها بمقارنة التكاليف المتعلقة بتلك الصفة التجارية.

وتؤكد النظرية الثانية (نظرية رأس المال البشري) على حقيقة مفادها أن المنظمة تقرر مقدار المبالغ المستثمرة في الموارد البشرية من خلال مقارنتها أو مقابلتها بالعوائد المستقبلية المحتملة. شريطة اقترانها بتحقيق أفضل حالات التحسين في الإنتاجية، مع التزامها بتوفير أفضل فرص التدريب الفني والإداري للعاملين. كما تفترض امتلاك رأس المال البشري خاصيتين بارزتين هما الحصول على المهارات المتخصصة كموجود فكري معرفي، وأن لا تكون تلك المهارات سهلة النقل والاقْتباس والتحويل والتنازل عنها لحساب شركات أخرى.

أما نظرية الشركة ذات النظرة المستندة للمورد، فترى بأن المهارات الجوهرية هي الأساس لتحقيق الميزة التنافسية لأي منظمة. ولعل ما يجدر ذكره هنا، إن المهارات الجوهرية ينبغي أن تتصف بخصائص هامة هي القيمة، والندرة، وعدم التقليد وعدم نقلها أو حركتها بسهولة للغير. وبالتالي يمكن تحديدها برأس المال البشري الذي يستحق كل الرعاية والاستثمار من قبل المنظمة وصولاً إلى التفوق التنظيمي في السوق التنافسية.

في حين عرف Mayo (2000:525) رأس المال البشري بأنه المقدرة والمعرفة والمهارة والخبرة والتعامل مع شبكة الأعمال التي تمكن من إحراز النتائج وتحقيق النمو". كما عرف المفرجي، صالح (2003:14) رأس المال البشري "بأنه جزء من الموارد الفكرية للمنظمة، يتمثل في نخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة بما يمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع القدرة على اقتناص الفرص المناسبة وهو لا يركز في مستوى إداري معين دون غيره".

وعرف Michael Litschka et. al (2006:166) رأس المال البشري "بأنه أحد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري". وعرف كلاً من العنزي وصالح (2009:239) رأس المال البشري بناءً على النظريات الثلاث المذكورة أنفاً "بأنه هو مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات نادرة وذات قيمة للمنظمة في زيادة ثروتها المادية والاقتصادية".

فيما عرف عرابة وبن عوالي (2012:9) الاستثمار في رأس المال البشري "بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع وكذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه".

وأشار أليفي وأحمد (2013:16) إلى الاستثمار في رأس المال البشري على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم

التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله".

ويلاحظ من التعاريف السابقة أن بعض الباحثين عرف رأس المال البشري من منظور المنظمة وبعضهم عرف رأس المال البشري من منظور المجتمع إلا أن جميعهم يتفق بأن رأس المال البشري هو مجموعة المعارف والخبرات والمهارات والقدرات التي تتوفر للفرد وتتعاكس في المنافع التي يقدمها للمنظمة.

3.2 أهمية رأس المال البشري:

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم (عراية، بن عوالي، 2012: 10). ولقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية، فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون الإنسان (الركابي، 1981).

وقد أشار أحد الباحثين إلى أن هناك عدد من الدراسات الإدارية التي تخصصت في بحث الاستثمار في الإنسان على مستوى المنظمة واستطاعت أن تثبت أن الإنفاق على تدريب القوى العاملة (تنمية الموارد البشرية أثناء الخدمة) يعتبر استثماراً رأسمالياً، كما اشار إلى أن هناك دراسات محاسبية بينت أن تكاليف تدريب القوى العاملة يترتب عليه زيادة مهمة في الطاقة الإنتاجية، فالإنفاق على رفع كفاءة العمال وتحسين طرق أداء العمل زاد من عدد الوحدات

المنتجة لنفس الفترة، مما قلل التكلفة الكلية والمتوسطة للوحدة المنتجة وأعطى فرصة أكبر لجنى مزيد من الأرباح (زايد، 1977).

أن أهمية رأس المال البشرى تعود إلى فكرة أن ما يمكن قياسه يمكن إدارته، بمعنى أنه إذا لم يكن في الامكان قياس وحصر رأس المال البشرى فلن يحظى باهتمام من قبل الإدارة أو الجهات أصحاب المنفعة، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض القيمة المقدره للمنظمة (Stewart، 1997:5). بالإضافة إلى ذلك تنبثق أهمية رأس المال البشرى من أهمية الدور الذي تلعبه القوى العاملة، والمتمثل بتقديم الأفكار الجديدة والابتكارات والمخترعات التي تسهم في تحسين المركز التنافسي للمنظمة، وعلى هذا الأساس يمكن استعراض هذه الأهمية على النحو الآتي:

1- إن أهمية رأس المال البشرى تأتي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية منظمة، وأن الاهتمام به يعد قضية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتقني المعاصر، فالقدرات الفكرية العالية تعد أهم الأسلحة التي تعتمد عليها الأمم والشعوب في الصراع العالمي الراهن (العنزي ونعمة، 2002:33).

2- إن الإدارة الفاعلة لرأس المال البشرى قد تكون المحدد النهائي للأداء التنظيمي، لأن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة لموجوداتها الفكرية، لكي تمتلك أفراداً يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها، لذا فإن الأفراد العاملين في منظمات اليوم عليهم الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل المعرفي والذي تكون فيه مسؤولياتهم أوسع وأعمق (يوسف، 2006: 37).

3- إن رأس المال البشرى يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة لأن إستراتيجية التميز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتاجات الفكرية والمتمثلة في الإبداع وتقديم خدمات جديدة وما يتعلق بالبحث والتطوير (يوسف، 2006: 38).

4- يعد رأس المال البشرى مصدراً لتوليد الثروة في المنظمة والأفراد، إذ يشير البعض أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة، فالأفراد من حملة الشهادات العليا لهم دخل يزيد عن دخل الأفراد الذين لم يكملوا دراساتهم العليا. والسبب هو مقدار المنفعة المتوقعة من المجموعة الأولى مقارنة بالثانية (بنى حمدان، 2002).

5- تعد المنظمات المعاصرة رأس المال البشرى أقوى سلاح تنافسي والذي يتمثل بالموجودات الأكثر أهمية، إذ تسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف، لأن أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات الفكرية (حسين، 2007: 12).

وبهذا فإن رأس المال البشرى له أهمية كبيرة في نشاط أي منظمة ولكن يجب مراعاة الجوانب التالية: (فرغل، 2016/9/10 www.hrdiscussion.com/hr4751.html)

1- إن أهمية رأس المال البشرى لا تكمن في مدخلاته وإنما في مخرجاته، فمثلاً مخرجات التعليم العالي متاحة لكل المنظمات المتنافسة ولكن العبرة بتلك المنظمات التي تحقق بها مزايا فريدة على صعيد النتائج عند استخدامهم.

2- إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعاد حاسمة في تميز عمل المنظمة وتفوقها على غيرها من المنظمات المنافسة، وإنما يجب البحث عن الأشخاص الموهوبين.

يتضح مما سبق أن رأس المال البشري على درجة كبيرة من الأهمية في حياة المنظمات لأنه مصدر هام من مصادر الثروة ودعامة هامة لقوة أية منظمة، كما يساهم في الأداء التنظيمي الفعال، ومصدر هام للميزة التنافسية وتوليد الثروة في المنظمة وزيادة الإنتاجية من خلال ما يتوفر من معرفة وأفراد عاملين على درجة عالية من الثقافة ومتابعة التطورات المعاصرة.

وحيث أن المصارف من أهم المنشآت التي تعتمد على كثافة عنصر العمل، لذا فقد زاد الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره أهم العناصر اللازمة في أداء وتقديم هذه الخدمات. ونتيجة لذلك توسعت المصارف في الاعتماد على الموارد البشرية ومحاولة الاستفادة من كل الكفاءات المميزة لديها لتحقيق الأداء المتميز وجذب أكبر عدد من العملاء، وبالتالي المحافظة على حصتها السوقية (مناصرية، 2012). فكفاءة العنصر البشري تمثل الفيصل بين أداء المنظمات، فمهما تنوعت مصادر الكفاءة إلا أن العنصر البشري يظل وراءها، ويشير العديد من الخبراء والممارسين في مجال الإدارة إلى أن تحقيق التميز في أداء أي منظمة في القرن الحادي والعشرين لن يستند إلى مجرد امتلاكها للموارد الطبيعية أو المالية أو النقدية فحسب، بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على توفير نوعية خاصة من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والكفاءة لعظيم الاستفادة من هذه الموارد.

ان مستوى أداء المؤسسات الخدمية بصفة عامة والمؤسسات المصرفية بصفة خاصة يعتمد بشكل كبير على حجم المعرفة المتراكمة في رأس المال البشري لديها. ويتفق أغلب الباحث على

أن الموارد البشرية ليست من الموارد الهامة فقط للمؤسسة، ولكنها من أكثر الموارد الإستراتيجية أهميةً (محمد، 2006). ويمثل أداء المورد البشري في أية منظمة مطلباً أساسياً، ذلك أنه يعد الناتج النهائي الذي تسعى إلى تحقيقه المنظمات، وهو المؤشر الذي يستدل من خلاله على نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيقها لأهدافها، وبذلك فعلى المنظمات أن تأخذ بعين الاعتبار ضرورة إيجاد موازنة وتكاملاً بين ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية بعضها ببعض، بحيث تساند كل منها الأخرى وتحقق بذلك التجانس الداخلي وتكون مكملة لبعضها البعض. كما يجب الارتقاء بمستوى ونوعية الإدارة المصرفية وكادرها الوظيفي، والذي بدوره يتطلب الاهتمام بتدريب هذه الكوادر، لتحسين مستوى أدائها وبالتالي رفع مستوى الخدمة المصرفية وجودتها (نوفل، 2007).

ان من أهم الجوانب التي يجب أن تهتم المصارف بها بصفة خاصة وجميع المنظمات الأخرى بصفة عامة لتنمية رأسمالها البشري هي: (عرابة، بن عوالي، 2012:9)

- 1- استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون المنظمة ذات نظام فعال في عملية اختيار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين.
- 2- تكوين رأس المال البشري: ويتم ذلك من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب والبحث عن المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المنظمة.
- 3- المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة.

4- أن المنظمات المعرفية تتميز بأن رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون المنظمة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم منظمات منافسة أخرى ولذلك لابد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء التنظيمي.

هذا وأكد بعض الباحثين بأن الموارد البشرية تعتبر من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأس مالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم. إلا أنه ونظراً للغموض المحيط بهذا النوع من الاستثمارات بسبب عدم توفر مقاييس واضحة ودقيقة للعائد على هذا الاستثمار، وغياب المعلومات الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة به. فإن إدارة المنظمات غالباً ما تتخوف من الإنفاق في هذا المجال، وتوجه تركيزها إلى الاستثمار في الأصول الطبيعية والمادية، والتي تعطى عائد في المدى القصير يمكن قياسه وتقييم القرارات المتعلقة به، الأمر الذي يؤدي إلى تجاهل هذا العنصر الحيوي وتخفيض الاستثمار فيه، والذي يؤدي بدوره إلى إضعاف القدرة التنافسية للمنظمة ويهدد بقائها (عرابة، بن عوالي، 2012).

4.2 خصائص رأس المال البشري:

إن تميز الإنسان بصفات العقلانية وانفراده بالعلم والمعرفة والملاكات والمواهب الكامنة بداخله، دفع الاقتصاديين للاهتمام بدراسة الجوانب الاقتصادية لسلوكه الرشيد، والتي تعتبر المصدر الرئيسي للقيمة ودعم القدرة التنافسية، فلم يعد امتلاك أحدث الآلات والمعدات وغيرها من الأصول المادية الملموسة مصدراً لنجاح وتميز منظمات اليوم، ولكن أصبحت القدرة على

استخدام تلك الأصول هي السبيل الرئيسي للنجاح والتميز. ويتمتع رأس المال البشري بعدة خصائص تميزه عن باقي الأصول المادية الأخرى، لعل أهمها ما يلي (الجندي، 2005) :

1- ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي هو كون رأس المال البشري غير قابل للتقليد أو الشراء، ويتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية (فالمعرفة تزداد مع مرور الزمن) على عكس العلاقة بين المادة والزمن (تتناقص وتستهلك مع مرور الزمن).

2- يتميز المورد البشري من الناحية السلوكية والشخصية بالقدرة على المخاطرة، وأخذ المبادرة، والمثابرة، والقدرة على الحرص والتبصر، والثقة بالنفس، والاستقلالية في الفكر والعمل، والمرونة، والقدرة على التكيف وسهولة التكيف مع الطوارئ، القدرة على التعلم السريع، التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم، والاعتماد على الذات.

5.2 مكونات رأس المال البشري:

نظرياً، يتكون رأس المال البشري من المعارف والمهارات والخبرات الخاصة بالعاملين وكذلك قدرتهم على الابتكار والتجديد ويمكن مناقشة هذه المكونات على النحو التالي (عكرماوي، 2010) :

(6-7):

1- المعرفة لدى العاملين: وهي تتمثل في القدرات الإبداعية والابتكارية والتجديدية التي تتوفر لدى العاملين وتعكس الفهم والعلم المتراكم لتلبية الحاجة لعمل نشاط معين، فإن استطاعت المنظمة تقدير المعرفة لدى موظفيها وإدارتها بشكل جيد، فإن هذا التقدير والاهتمام سيميزها عن الكثير من المنظمات.

2- الخبرة لدى العاملين: وتتضمن التراكم المعرفي الناجم عن التجارب المتعددة في الحياة العملية، ويقصد بها ما يتمتع به الأفراد العاملين من خبرات مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة.

3- المهارة لدى العاملين: وتتضمن القدرات التي يتميز بها العاملون في أداء المهنة تعبيراً عن إتقانهم لها ولفنونها وانعكاساً لشغفهم وتعلقهم بها واحترامهم لها.

4- المعنويات لدى العاملين: وتشمل ميول العاملين للعمل بروح الفريق الواحد، أي الاتجاه الذي يحمله الأفراد والجماعات في المنظمة والذي سيعدهم للعمل سوياً كفريق عمل.

5- الابتكار والتجديد للعاملين: ويقصد بها قدرة العاملين على تقديم حلول جديدة بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، وإن هذا الجزء من رأس المال البشري ضروري وأساسي لإبداع العاملين ولمقدرة المنظمة للتكيف مع المواقف الجديدة.

ويتم قياس مكونات رأس المال البشري باستخدام مكونات الإنفاق على تكوين رأس المال البشري، فالإنفاق على الموارد البشرية هو السبب الرئيسي في تكوين المعرفة والخبرة لديهم وكذلك تكوين المهارات لدى العاملين فيرفع من معنوياتهم ويساعدهم على الابتكار والتجديد.

6.2 مكونات الإنفاق لتكوين رأس المال البشري:

تمثل كفاءة الموارد البشرية المدخل إلى ضمان كفاءة عمل المنظمات فيما يتعلق بإنجاز وتلبية أهدافها. ويظل الإنفاق على الموارد البشرية أهم جزء من مصروفات المنظمات، حيث أن أي إنفاق مالي على تطوير الموارد البشرية لا يمثل خسارة إنما يعد مكسباً، لأنه سيعود على المنظمة بمكاسب مالية أكبر. وهذا ما قامت به بعض الشركات العالمية الكبرى حيث خصصت

مبالغ طائلة لتطوير مواردها البشرية مثل شركات سوني، وآي بي إم، وجي أم وغيرها (جيبسون، الإنفاق المالي على تطوير الموارد البشرية).

وبشكل عام لكي تساهم الموارد البشرية في نجاح وتفوق المنظمات يجب أن تتوفر فيها الصفات التالية (السلمي، 2010) :

أ- أن تكون نادرة أي غير متاحة للمنافسين، بمعنى يتوفر للمنظمة موارد بشرية نادرة المهارات والقدرات ولا يمكن للمنافسين الحصول على مثلها. كأن تتوفر فيها القدرة على الابتكار والإبداع وقبول التحديات والمهام الصعبة.

ب- أن يصعب على المنافسين تقليدها، سواء بالتدريب والتأهيل والتطوير. بحيث تصبح مرتبطة بالمنظمات التي تعمل بها ارتباطاً وثيقاً يعبر عنه بفكرة التوظيف الدائم.

لكن لكي تمتلك المنظمات هذه الموارد البشرية المتميزة يجب عليها توفير مجموعة من النفقات التي يمكن حصرها في هذه النقاط (السلمي، 2010) :

1- الإنفاق على اختيار واستقطاب العناصر المرشحة من الموارد البشرية وتحديد مواصفات وخصائص الأفراد المطلوبين بعناية. وذلك من خلال تنمية وسائل ومعايير فحص المتقدمين للعمل في المفاضلة بينهم لاختيار أكثر العناصر توافقاً مع احتياجات المنظمة.

2- الإنفاق على تدريب الموارد البشرية، بمعنى عدم انحصارها على الأفراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم، بل يجب أن يشمل جميع أفراد المنظمة مهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي.

3- الإنفاق على ترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية المختلفة. فضلاً عن تسيير فرص استكمال الدراسات العليا والمتخصصة مع تحمل النفقات عنهم كلها أو جزء منها وعلى حساب وقت المؤسسة.

4- الإنفاق على هيكل الرواتب والتعويضات المالية وإجراء المقارنات مع المستويات السائدة في سوق العمل، وفي هذا المضمار يمكن إتاحة الفرصة للعناصر البشرية المشاركة في عوائد إنتاجهم الفكري بتطبيق نظم المشاركة في الأرباح سواء في شكل توزيعات لأسهم مجانية أو مكافآت مادية، لتحفيزهم وتنمية اهتمامهم بالعمل.

7.2 المصارف التجارية:

تشكل المصارف أحد المنظمات المهمة والمحورية من خلال الوظائف التي تؤديها في الحياة الاقتصادية حيث تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي عبر التوسط المالي بين المدخرين والمستثمرين فهي تعمل على جمع المدخرات من مصادرها المختلفة ثم إعادة توجيهها نحو القنوات الاستثمارية المختلفة (بن سفاع، 2008).

عليه توجد عدة تعريفات للمصارف كمؤسسة اقتصادية، نذكر منها (ياسين، 2003: 49):

- تنفذ عدد من العمليات المتمثلة في أربع عمليات أساسية هي جمع الودائع، عمليات الصندوق، عمليات القروض، وعمليات خدمية مختلفة.
- تتخذ من إيجار النقود حرفة وتستخدم رؤوس الأموال المودعة لديها في عمليات الإقراض والصرف ومختلف العمليات المالية.

- وسيط تمويلي يعيد توزيع الأموال التي تجمع في شكل قروض نقدية أو تعهدات غير نقدية، والذي يكون موضوعه الأساسي أن يستعمل لحسابه الخاص في عمليات تسليف الأموال التي تتلقاها من الجمهور.

1.7.2 وظائف المصارف التجارية:

من الواضح أن هناك تطوراً واضحاً في أسلوب ومجال نشاط المصارف خلال السنوات الأخيرة بفضل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم، حيث أخذت المصارف بمبدأ تعدد الخدمات التي تقدمها للعملاء بعد أن كانت خدماتها تقتصر على الوظائف التقليدية، ومن هنا ظهرت أهمية المورد البشري في صنع وأداء الخدمات المصرفية الحديثة والمتطورة، فتوسعت المصارف في الاعتماد على الأجهزة والحاسبات الإلكترونية والأساليب المعلوماتية المتطورة بهدف تقديم أفضل الخدمات وجذب أكبر عدد من العملاء والمحافظة على مكانتها السوقية (محمد، 2003). وتتمثل الوظائف التقليدية والحديثة للمصرف التجاري فيما يلي (كمال، 2013):

1.1.7.2 وظائف تقليدية: نذكر منها:

- 1- قبول الودائع على اختلاف أنواعها، وفتح حسابات جارية.
- 2- تشغيل موارد المصرف مع مراعاة مبدأ التوفيق بين السيولة والربحية والضمان والأمان، ومن أهم أشكال التشغيل الاستثماري ما يلي؛ منح القروض والسلف، فتح الحسابات الجارية، تحصيل الأوراق الجارية وخصمها، والتعامل بالأوراق المالية من أسهم وسندات، تمويل التجارة الخارجية من خلال فتح الاعتمادات المستندية، تقديم الكفالات وخطابات الضمان للعملاء، المساهمة في إصدار أسهم وسندات الشركات المساهمة، تحصيل الشيكات المحلية عن طريق غرفة المقاصة، وصرف الشيكات الممنوحة عليها.

2.1.7.2 وظائف حديثة:

لقد تغيرت نظرة المصرف إلى نفسه من مجرد تجميع الأموال وإقراضها إلى مؤسسة تهدف أولاً وقبل كل شيء لتأدية خدمات نافعة للمجتمع لتضمن لنفسها البقاء والنمو والازدهار، والحصول على الأرباح وانطلاقاً مما سبق فإن المصرف يسعى إلى تحسين أداء وتقديم خدماته الجديدة. ومن أبرزها على سبيل السرد وليس الحصر:

تقديم خدمات استشارية للمتعاملين معه، المساهمة في تمويل مشروعات التنمية، التحصيل والدفع نيابة عن الغير، شراء وبيع الأوراق المالية وحفظها لحساب المتعاملين معه، إصدار خطابات الضمان، تأجير الخزائن الحديدية للجمهور، تحويل العملة للخارج، زيادة موارد المصرف.

وفي البيئة الليبية وكنتيجة لهذه التطورات قام مصرف ليبيا المركزي باتخاذ جملة من الاجراءات التي ترتبط بالسياسة المصرفية العامة، ومن أهمها إدخال الشريك الأجنبي في المصارف الليبية والمشاركة في تأسيس مصارف بشراكة أجنبية، بالإضافة إلى غيرها من السياسات الأخرى التي أثرت على أداء القطاع المصرفي في ليبيا(مصرف ليبيا المركزي إدارة البحوث والإحصاء،2008).

2.7.2 هيكل ملكية المصارف التجارية محل الدراسة:

تنقسم المصارف التجارية في ليبيا إلى مصارف تجارية كبيرة ماتزال ملكيتها تعود لمصرف ليبيا المركزي مثل المصرف التجاري الوطني والذي اسس في سنة (1970م)، في حين دخلت بعض المصارف في مشاركة استراتيجية مع مصارف اجنبية في حقوق الملكية مثل مصرف الوحدة والذي أسس في سنة (1970م) بمشاركة البنك العربي (الأردن) بنسبة 19.0%،

ومصرف التجارة والتنمية والذي أسس في سنة (1995م) بمشاركة البنك الوطني القطري(قطر) بنسبة 49%، أما مصرف الإجماع العربي والذي أسس سنة (2004م) فهو مملوك للقطاع الخاص. وبالرغم من صغر حجم المصارف الخاصة إلا أن أدائها يتطور بشكل سريع(مصرف ليبيا المركزي إدارة البحوث والإحصاء،2008).

8.2 الخلاصة:

تشهد بيئة الاعمال لاسيما المجالات المحاسبية منها تغيرات وتطورات متسارعة في الاداء، ويعتبر رأس المال الفكري بجميع عناصره لاسيما المورد البشري أحد أهم العناصر التي ساهمت في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، فالمورد البشري أكثر الموارد التي لاقت ولازالت تلاقي اهتماماً واسعاً من قبل الاداريين وصناع القرار والمخططين القائمين على إدارة المنظمات، فالعنصر البشري هو المورد الحقيقي والمصدر الأساسي لنمو وتطوير المنظمات، فلا قيمة للمعايير والبرامج المحاسبية ما لم يتم الاهتمام بالعنصر البشري. وعليه فان هذا الفصل تناول التعريف برأس المال البشري وأهميته وخصائصه، كما تناول مكوناته ومكونات الانفاق لتكوين رأس المال البشري، وتم اختتام الفصل بتعريف للمصارف التجارية ووظائفها وهيكلتها في ليبيا.

ونتيجة لأهمية الموارد البشرية في رفع وتحسين مستويات الأداء بالمنظمات المختلفة وخاصة تلك التي تتصف بكثافة العمالة كالمصارف، وتحقيقاً للهدف الرئيسي للدراسة فأن الفصل التالي يتناول قياس الأداء في المصارف التجارية وفقاً لمؤشرات نموذج ال CAMELS.

الفصل الثالث

قياس مستوى الأداء المالي بالمصارف

وفقاً لمؤشرات CAMELS

1.3 المقدمة:

يعتبر موضوع تقييم الأداء له أهمية كبيرة بالنسبة لأي منظمة اقتصادية كانت أو مالية، خاصة في الفترة الحالية التي يشهد فيها العالم انهيار وإفلاس الكثير من المنظمات الأمريكية والأوروبية والتي كان من بين أسباب انهيارها أو إفلاسها التناقض والاختلاف في البيانات المحاسبية الصادرة عن هذه المنظمات وأداءها الحقيقي (قريشى، 2000).

ويتميز النشاط المصرفي عن الأنشطة الاقتصادية الأخرى بالتنوع والتعدد في المنتجات والخدمات، إلا أن غالبية هذه المنظمات تتشارك في تقديم خدمات متشابهة، وعليه كان السبيل الأفضل للتميز هو تقديم الخدمة المصرفية ذات الجودة المرتفعة، إذ تبقى جودة الخدمات المصرفية أسلوباً هاماً في تميز المصارف في السوق (نور الله، 2014).

إن مقابلة توقعات العملاء هي مفتاح أساسي للارتقاء بأداء المصرف وتميزه في السوق، فثقة الناس بالمصرف أمر بالغ الأهمية، إذ على مدى ما يشعر الناس من ثقة بمصرف من المصارف يتوقف نجاح ذلك المصرف في تحقيق هدفه الأول وهو البقاء والنمو عن طريق تأدية الخدمات النافعة (رمضان، جودة، 2013).

لذلك فإن تقييم أداء المصارف عملية ضرورية وملحة لما يشهده القطاع المصرفي من تحولات وإصلاحات لمواجهة التغيرات والتحديات المستمرة. وعلى هذا النحو فإن هذا الفصل يناقش المفاهيم المتعلقة بنموذج CAMELS الذي زاد الاهتمام به لقياس الأداء المالي للمصارف، من حيث نشأة وتطور المعيار واستخداماته في قياس الاداء المالي بالمصارف وتصنيفها وكذلك مكونات المعيار.

2.3 نموذج CAMELS:

بدأ الاهتمام المبكر باستخدام مؤشرات مالية لدعم المصارف والمؤسسات المالية من قبل لجنة بازل تحت رعاية بنك التسويات الدولي لوضع معايير لملائمة رأس المال في 1992 ومنذ ذلك الوقت توالى الجهود والدراسات لوضع نظم أو مؤشرات للحد من المخاطر وقياس صحة الجهاز المصرفي، وقد تم اقتراح نظام الـ CAMELS، وهو نموذج يعتمد على ستة عناصر، ويتم التعبير عن كل عنصر من هذه العناصر بعدد من المؤشرات المالية التجميعية وهي أساسية لتحليل وضع المؤسسات المالية (المصارف) ويعد من أهم المؤشرات المالية الرائدة ونظم الإنذار المبكر. وقد تعددت نظم الإنذار المبكر وقامت المصارف المركزية المختلفة بتطوير هذا النظام بما يتفق وظروفها. بحيث يمكن لنموذج الـ CAMELS أيضا قياس عدد خمس من العناصر. ويمكن تصنيف المؤشرات المالية إلى مجموعتين الأولى مؤشرات اقتصادية كلية، والأخرى على مستوى الجهاز المصرفي، ويضم كل مؤشر من هذه المؤشرات مؤشرات تفصيلية وفقا لظروف كل دولة والنظام المصرفي المتبع فيها، ومدى وفرة وجودة البيانات المنشورة عن الجهاز المصرفي (عبدالنبي، 2008).

3.3 نشأة نموذج CAMELS:

إن من أوائل الدول التي استخدمت معايير الإنذار المبكر الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بسبب الانهيارات المصرفية التي تعرضت لها في عام (1933) وأعلن بموجبها عن إفلاس أكثر من (4000) مصرف محلي، وكان ذلك أحد أسباب إنشاء مؤسسة ضمان الودائع المصرفية، حيث تعرض النظام المصرفي بأكمله لظاهرة فقدان الثقة وتدافع الجمهور نحو المصارف لسحب

ودائعهم، ثم حدث انهيار مماثل في عام (1988) أدى إلى فشل(221) مصرف(عثمان، 2007).

بدأ استخدام معايير الإنذار المبكر بالولايات المتحدة منذ عام (1979)، حيث ظل المصرف الاحتياطي الفيدرالي يقوم بتصنيف المصارف ومد المصارف بنتائج التصنيف دون نشرها للجمهور إلى أن تمكنت السلطات المصرفية بالتنبؤ بالانهيار المصرفي قبل حدوثه. فقل العدد إلى 3 فقط عام (1998) وقد عكست نتائج تصنيف المصارف الأمريكية حسب نموذج(CAMELS) كمقارنة بين الفترتين المذكورتين نتائج طيبة لأداء المصارف في نهاية الربع الأول من عام (1998) مقارنة بنتائج عام (1988)، فقد أظهرت نتائج التصنيف للربع الأول من عام (1998) أن كل المصارف المحلية تقع في التصنيف (1 و 2) وأن أكثر من (40%) تتمتع بتصنيف رقم 1 (عبدالنبي، 2008).

هذا وقد أثارت نتائج التحليل الذي أجراه المصرف الفيدرالي الأمريكي العديد من الأسئلة حول مصداقية المعيار في قياس سلامة الأوضاع المالية للمصارف، وقد توصل المحللين الاقتصاديين بهذا المصرف إلى أن النتائج التي أظهرها استخدام هذا المعيار في كشف أوجه الخلل بالمصارف كانت أفضل من النتائج التي استخدم فيها التحليل الإحصائي التقليدي الذي كان متبعاً قبل استخدام المعيار، وبينت النتائج مقدرة المعيار على تحديد درجة المخاطرة بالمصرف قبل كشفها عبر آلية السوق والأسعار، وقد طالب الكثير من الباحثين والمحللين بضرورة نشر هذه النتائج للجمهور بغرض الاطلاع على الحقائق وتحسين مقدرتهم في التقييم واختيار التعامل مع المصارف ذات المخاطر الأقل والأداء الأفضل، وتؤكد النتائج على ضرورة تضمين نتائج تحليل نموذج (CAMELS) ضمن البيانات المالية السنوية التي يفصح عنها

المصرف للجمهور وبالتالي تحقيق قدر عالي من الشفافية يساعد على فرض انضباط السوق وهو أحد الدعامات الأساسية التي تقوم عليها مقررات لجنة بازل الثانية للرقابة المصرفية. (عبدالقادر، 2009)

غير أن هناك تباين حول إمكانية نشر نتائج تحليل نموذج (CAMELS) للجمهور ما بين المؤيد والمعارض، فهناك من يرى أنها في غاية السرية ولذلك تقتصر فقط على السلطات الرقابية حتى لا يؤثر نشرها على ثقة الجمهور في المصارف والنظام المصرفي ككل، بينما يرى البعض الآخر ضرورة نشرها لإظهار الحقائق للجمهور ومن ثم يتخذ قراره على بينة من الأمر طالما أن النشر لا يؤثر على سلامة النظام المصرفي (مالك، 2005).

4.3 المؤشرات المالية الرائدة ونظم الإنذار المبكر:

تعرف المؤشرات المالية الرائدة بأنها أدوات دائمة ومستمرة للتوجيه والإنذار والتحذير لمتخذي القرار وواضعي السياسات باحتمال تعرض الاقتصاد لأزمة مالية أو أزمة عملة، وتقوم بتعريفهم باحتمالات الحدوث في وقت مبكر قبل وقوع الحدث لاتخاذ ما يلزم من سياسات وإجراءات وقائية أو مانعة من وقوع الأزمات، وتساعد نظم الإنذار المبكر المصارف في التالي:

1. التقييم المستمر لنظم المؤسسات المصرفية في شكل إطار أو هيكل رسمي للتقييم.

2. التعرف على إمكانية حدوث مشاكل أو احتمالية وقوعها.

3. تحديد أولويات الفحص والاستغلال الأمثل للموارد والتخطيط المسبق.

وهناك مخاطر عديدة تواجه أنشطة المصارف ومهمة نظم الإنذار المبكر والمؤشرات المالية الرائدة هو توجيه النظر لهذه المخاطر، وتشمل مخاطر الائتمان والسيولة، مخاطر السوق، مخاطر التشغيل أو مخاطر الأعمال. والاكتشاف المبكر لهذه المخاطر سوف يساعد واضعي

السياسات في إتخاذ إجراءات وقائية لمنع حدوثها أو الحد من الآثار المترتبة عليها بتقليل الخسائر لأدنى حد ممكن (سمير، 2005).

إلا أن معظم نظم الإنذار المبكر جاءت من واقع الدول الصناعية المتقدمة وقد لا تتلاءم هذه النظم مع ظروف الدول النامية. وهناك مجموعة من المؤشرات يعتمد عليها في رصد هذه الأزمات وهي (طارق، 2005):

- ارتفاع رصيد الديون المتعثرة: إن العمل المصرفي ينطوي على قدر من المخاطرة المقبولة ومن مظاهر هذه المخاطر هو تعثر العميل في سداد الديون المستحقة عليه، فمهما دقق المصرف في دراسة الملاءة الائتمانية لعملائه، فإن ذلك لن يحول دون تعثر بعض العملاء في الوفاء بالديون المستحقة عليهم، ولكن هذا التعثر يجب أن يكون في أضيق الحدود بحيث لا تتجاوز نسبة الديون المتعثرة (10%) من إجمالي القروض المصرفية، وعند تجاوز هذه النسبة فإن ذلك يعتبر مؤشراً على عدم كفاءة الأداء المصرفي وبالتالي يعتبر مؤشر الديون المتعثرة دليلاً هاماً في رصد الأزمات المصرفية.

- غياب الشفافية والإفصاح ونقص المعلومات مما يضع النظام المصرفي في خيارات سيئة، حيث يلجأ بعض المقترضين إلى تضخيم القيمة الرأسمالية للأصول (خاصة العقارية) بقصد الحصول على قروض بقيمة عالية مما قد يترتب عليه وقوع النظام المصرفي في أخطاء في اختيار المشروعات التي يتم تمويلها خصوصاً عندما يعجز المدينون عن الوفاء بالالتزامات. بسبب المبالغة في تضخيم قيمة الأصول التي يمتلكونها من جهة واستخدام هذه القروض في قطاعات ليس لها جدوى اقتصادية أو تواجه نقصاً في الطلب وليس لديها المرونة الكافية في السوق من جهة أخرى.

- التدهور السريع في نسب رأس المال نتيجة لانخفاض موجودات المصرف.
- الإعسار المصرفي والذي يعتبر مؤشرًا أوليًا على أزمة النظام المصرفي، ويحدث الإعسار عادة قبل فترة قصيرة من إشهار الإفلاس وتعتبر القروض المتعثرة ، والتدهور السريع في نسب رأس المال، وانخفاض معدل التغطية دليل على دخول المصارف مرحلة الإعسار.
- الإفلاس المصرفي وهذا الإفلاس عادة ينجم عن مخاطر السوق، المخاطر الائتمانية، مخاطر السيولة.

5.3 تطور نموذج (CAMELS) وآليات عمله:

- لقد مر هذا المعيار بعدة مراحل قبل أن يصبح بهذا الشكل وتتمثل هذه المراحل في الآتي:
- أولاً: نموذج (CAEL): ويعرف بأنه أداة للرقابة المصرفية المكتبية ويعتمد على تحليل بيانات الربع السنوية، المرسله من المصارف للبنك المركزي، ومن ثم عمل تقييم وتصنيف ربع سنوي لها إستنادا على أربعة عناصر من العناصر الستة المكونة لنموذج (CAMELS) وهي كفاية رأس المال، جودة المنتوجات، الربحية، والسيولة ولا يشمل المعيار عنصر الإدارة والحساسية اتجاه مخاطر السوق، ونموذج (CAEL) له عدد من المزايا من أهمها: (عثمان، 2007)
1. يعتبر أداة للإنذار المبكر وتحديد مواطن الضعف في المصارف ومؤشر للتفتيش الميداني عبر طريقة (CAMEL) وبالتالي فهو مكمل لنموذج (CAMEL) وليس بديل له.
 2. تعتمد عليه السلطات في إتخاذ القرارات الرقابية اللازمة في حالة مضي فترة محدودة من تاريخ تقرير (CAMEL) نسبة للتغير المتوقع حدوثه في الموقف المالي بالمصرف المعني خلال تلك الفترة.

ويعاني نموذج (CAEL) من مشكلة أخطاء التصنيف، وتحدث عادة في غياب الشفافية وهي كالتالي:

الخطأ الأول: يحدث في حالة تصنيف مصرف معين وفق نموذج (CAEL) باعتبار أن موقفه المالي مرضي ولكن الواقع الحقيقي يؤكد خلاف ذلك.

الخطأ الثاني: يحدث عندما يتم تصنيف مصرف معين وفق نموذج (CAEL) باعتبار أن موقفه المالي غير مرضي ولكن حقيقة الواقع تؤكد أن موقفه مرضي.

ثانياً: نموذج (CAMEL): يعرف بأنه مؤشر سريع للإلمام بحقيقة الموقف المالي لأي مصرف ومعرفة درجة تصنيفه، وهو أحد الوسائل الرقابية المباشرة التي تتم عن طريق التفتيش الميداني، حيث عملت السلطات الرقابية على الأخذ بنتائج نموذج (CAMEL) أكثر من نموذج (CAEL) ويمكن الاعتماد عليها في القرارات الرقابية لأنها تعكس الواقع الحقيقي لموقف المصرف، ويأخذ النموذج في الاعتبار خمسة عناصر رئيسية كما أشرنا سابقاً وهي (سمير، 2005):

1. كفاية رأس المال (C) CAPITAL ADEQUACY

2. جودة الأصول (A) ASSET QUALITY

3. الإدارة (M) MANAGEMENT

4. الربحية (E) EARNINGS

5. السيولة (L) LIQUIDITY

يرمز الحرف (C) لمدى كفاية رأس المال لحماية المودعين وتغطية المخاطر، والحرف

(A) لجودة الأصول وما يتوقع تحصيله من قيمتها الصافية داخل وخارج الميزانية ومدى وجود

مخصصات لمقابلة الموجودات المشكوك في تحصيلها، بينما يرمز الحرف (M) للإدارة ومستوى كفاءتها والتزامها بالقوانين المنظمة للعمل المصرفي ومدى كفاءة أجهزة الضبط الداخلي والمؤسسي ووجود سياسات وتخطيط مستقبلي، أما حرف (E) فيرمز لمستوى الربحية ومدى مساهمتها في نمو المصرف وزيادة رأس المال، وأخيرا حرف (L) ويرمز لقياس سلامة موقف السيولة ومقدرة المصرف على الإيفاء بالتزاماته الحالية والمستقبلية المتوقعة وغير المتوقعة.

وتتراوح درجات التصنيف ما بين التصنيف (1) وهو الأفضل إلى التصنيف (5) وهو الأسوأ

كما بالجدول التالي: (مالك، 2005)

التصنيف رقم (1)	التصنيف رقم (2)	التصنيف رقم (3)	التصنيف رقم (4)	التصنيف رقم (5)
قوي	مرضي	معقول	هامشي (خطر)	غير مرضي

وتتوزع درجات التصنيف بالتساوي على العناصر الخمسة المكونة للنموذج المذكور، ويعتمد التصنيف على تقييم (44) مؤشر منها (10) مؤشرات رقمية في شكل نسب ومعايير مالية بالإضافة إلى (34) مؤشر نوعي تؤخذ جميعا في الحسبان بغرض الوصول إلى التصنيف النهائي لكل مصرف، ويتم التصنيف لكل مجموعة متشابهة من المصارف ولكل مصرف على حدة وفق المجموعة التي ينتمي إليها.

ويمكن تلخيص أهم مميزات نموذج CAMEL في الآتي: (احمد، 2005)

1. تصنيف المصارف وفق معيار موحد.

2. توحيد أسلوب كتابة تقارير التفتيش.
 3. اختصار زمن التفتيش بالتركيز على خمسة بنود رئيسية وعدم تشتيت الجهود في تفتيش بنود غير ضرورية أو مؤثرة على سلامة الموقف المالي للمصرف.
 4. الاعتماد على التقييم الرقمي أكثر من الأسلوب الإنشائي في كتابة التقارير مما يقلل من حجم التقارير.
 5. عمل تصنيف شامل للنظام المصرفي ككل وفق منهج موحد وتحليل النتائج أفقياً لكل مصرف على حدة ولكل مجموعة متشابهة من المصارف، ورأسياً لكل عنصر من عناصر الأداء المصرفي الخمسة المشار إليها للجهاز المصرفي ككل.
 6. يعتمد عليه في إتخاذ القرارات الرقابية والإجراءات التصحيحية التي تعقب التفتيش.
 7. يحدد درجة الشفافية في عكس البيانات المرسله بواسطة المصارف للبنك المركزي ومدى مصداقية العوائد.
 8. يقلل من نسبة الوقوع في أخطاء التصنيف التي قد تحدث في حالة إستخدام نموذج (CAEL) نتيجة لغياب الشفافية باعتماده على البيانات الواقعية المستقاة من مصادرها الحقيقية عبر التفتيش البياني.
- ورغم أهمية كل من نموذج (CAEL) ونموذج (CAMEL) في قياس السلامة المصرفية، إلا انهما تلازمهما بعض العيوب من أهمها: (عثمان، 2007)
- 1- اختيار النسب المالية التي بني عليها النموذجين يقوم على التقدير الشخصي وليس على افتراضات مثبتة إحصائياً، فهناك بعض البحوث العلمية توصلت إلى نسب مالية أخرى أكثر كفاءة ولها تأثير أكبر على الموقف المالي للمصرف من تأثير النسب المستخدمة حالياً

بواسطة النموذجين، ولذلك قد يكون من المفيد استبدال النسب الحالية بالنسب الجديدة أو استخدام الاثنيين معاً مما قد يحسن من كفاءة استخدام النموذجين.

2- أعط كل من النموذجين أوزان ثابتة للعناصر المكونة للنموذج بغض النظر عن الأهمية النسبية لكل عنصر، وهذا يقلل من كفاءة النموذج ودقته في التحليل والاعتماد على النتائج التي يتم الوصول إليها.

3- عند التوصل لأوزان مناسبة لكل عنصر فإنه من الصعوبة بمكان تثبيتها طوال فترات التقييم دون إعطاء اعتبار للمتغيرات وهذا أيضاً قد يقلل من دقة النموذج وأهمية نتائجه.

4- يعتمد كل من النموذجين على تقسيم المصارف لمجموعات متشابهة حسب حجم الموجودات باعتبار أن متوسط قيم النسب المستخدمة يعبر عن المجموعة ككل، هذا بالرغم من أن المتوسط يختلف اختلافاً ملحوظاً من بنك لآخر داخل المجموعة نفسها وبالتالي فهو لا يعبر عن حقيقة أوضاع المجموعة.

5- يعتمد كل من النموذجين على قياس الأداء استناداً إلى المصارف الأخرى المكونة للمجموعة الشبيهة، وعليه فإنه في حالة حدوث أي تغيير هيكلي يطرأ على أداء تلك المجموعة أو على أداء النظام المصرفي ككل فإنه عادة لا يتم تغيير مؤشرات التقييم وفقاً لذلك عند احتساب درجات التصنيف النهائي.

6.3 استخدام نموذج (CAMEL) في قياس أداء المصارف:

تم تطوير نموذج (CAMEL) بإدخال بعض التعديلات عليه بجعله أكثر كفاءة لخدمة الدور الرقابي للبنك المركزي باستنباط نموذج يساعد المصارف المركزية على عمل تقييم وتصنيف داخلي لفروعها العاملة وقياس مستوى كفاءة الأداء المالي لفروعها الداخلية، بدلاً من الاعتماد

فقط على الربحية كمعيار لقياس أداء المصارف، وذلك عملاً بمبدأ الرقابة الذاتية التي تسعى المصارف لتفعيله وفقاً لمعايير لجنة بازل الثانية في الدعامة الثانية للنموذج حتى يقوم كل مصرف بتقييم نفسه بنفسه ويقف على حقيقة موقفه المالي قبل أن يتم تقييمه بواسطة المصرف المركزي. ويبين الشكل الآتي ملخصاً لتقييم أداء المصارف وفق منهجية (CAMEL) ويمكن تطبيقه بواسطة إدارات التفتيش والمراجعة الداخلية بالمصرف، حيث يحتوي التقرير على اسم المصرف أو فرع المصرف وتاريخ التقييم (التفتيش) ودرجات التقييم للمصارف كالاتي (عثمان، 2007):

ملخص تقرير التفتيش للفرع وفق تصنيف (CAMEL)

اسم المصرف أو الفرع:

التصنيف في		البند
تاريخ التفتيش السابق	تاريخ التفتيش الحالي	
		1- كفاية رأس المال
		2- جودة الأصول
		3- الإدارة
		4- الربحية
		5- السيولة
		التقييم النهائي

ملاحظات: أعد بواسطة:

رُوجع بواسطة: التاريخ:

درجات التقييم النهائي:

1.4 -1	1
2.4 -1.5	2
3.4 -2.5	3
4.4 -3.5	4
5 -4.5	5

إن تصنيف المصارف أو الفروع يحقق الأهداف التالية: (مالك، 2005)

- تقييم أداء المصارف أو الفروع وفق نموذج ثابت موحد في إطار التقييم الكلي للمصارف.
- تصنف المصارف أو الفروع إلى خمس درجات وفق مؤشرات الأداء مما يساعد إدارة المصرف على الرفع من جودة الأداء ورفع كفاءة الفروع الأقل تصنيفاً.
- يحدد مواطن الضعف في أداء فروع المصرف في البنود الخمسة المكونة للنموذج مما يساعد على سد الثغرات في البنود ذات الأداء غير المرضي.
- يتيح للمراقب مطابقة المعلومات المقدمة بواسطة رئاسة الفرع مع معلومات الفرع لغرض الوصول للتقييم النهائي لكل فرع على حدة وللمصارف ككل في آن واحد.

7.3 مكونات نموذج (CAMELS):

كما سبق الإشارة يعتمد هذا النموذج على مؤشرات تجميعية أساسية لتحليل وضع المؤسسات المالية ويشمل: كفاية رأس المال، جودة الأصول، سلامة الإدارة، الربحية، السيولة، الحساسية لمخاطر السوق.

1.7.3 مؤشرات كفاية رأس المال:

تحدد مؤشرات كفاية رأس المال مدى جودة رأس مال المؤسسات المالية وذلك من خلال صلابة مواجهة المؤسسات المالية للصدمات التي تواجه بنود الميزانية، خصوصاً أن مكونات رأس مال المصرف تختلف باختلاف البلدان، كما أن مكونات رأس المال تختلف في قدرتها على استيعاب الصدمات الخارجية، وتكمن أهمية مؤشرات كفاية رأس المال في أنها تأخذ بعين الاعتبار أهم المخاطر المالية التي تواجه المؤسسات المالية مثل مخاطر أسعار الصرف ومخاطر الائتمان ومخاطر أسعار الفائدة، وتستخدم هذه المؤشرات لتلافي المشاكل المتعلقة بمعدلات رأس المال للمؤسسة المالية (احمد، 2005).

إن قياس كفاية رأس المال والوقوف على حقيقة الموقف المالي للمؤسسات المالية له أهمية كبيرة للأسباب التالية (عبد القادر، 2009):

- 1- تتيح نتائج القياس مؤشرات قيمة للسلطات الرقابية والإدارات الداخلية للوقوف على حقيقة كفاية رأس المال والتي تعتبر عاملاً محورياً في تحقيق السلامة المصرفية.
- 2- تعطى نتيجة القياس مؤشراً هاماً للمخاطر المحتملة التي قد تتعرض لها المصارف، مما يساعد السلطات والإدارات الداخلية على إتخاذ التحولات اللازمة مبكراً، كالإجراءات المتعلقة برفع رأس المال.
- 3- قد تكشف النتائج الحاجة إلى إعادة النظر في أسس الضوابط الاحترازية المطبقة، إلى جانب إعادة النظر في نظم وأطر الرقابة الداخلية للمصارف بما في ذلك الهياكل الإدارية. والمؤشرات المستخدمة في هذا المجال هي (احمد، 2005):

1.1.7.3 نسبة رأس المال إلى الأصول ذات المخاطرة:

هذا المؤشر يقيس نسبة رأس المال إلى مجموعة الأصول ذات المخاطرة، فانخفاض هذه النسبة يعنى زيادة تعرض بنود الميزانية إلى المخاطر واحتمال وجود نقص في كفاية رأس المال لمواجهة هذه المخاطر.

وهذه النسبة = رأس المال ÷ الأصول ذات المخاطرة

2.1.7.3 نسبة مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول:

ويقيس هذا المؤشر نسبة رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول، وانخفاض هذه النسبة يزيد المخاطرة وقد يعرض المؤسسة للإفلاس نظراً لزيادة الالتزامات، والعكس صحيح.

وهذه النسبة = مجمل رأس المال والاحتياطيات ÷ مجمل الأصول

3.1.7.3 نسبة مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض:

ويقيس هذا المؤشر نسبة مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض، وانخفاض هذه النسبة يدل على زيادة مخاطر الإقراض نظراً لانخفاض حقوق الملكية عن الالتزامات.

وهذه النسبة = مجمل رأس المال والاحتياطيات ÷ مجمل القروض

4.1.7.3 نسبة مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع:

ويقيس هذا المؤشر نسبة رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع، فانخفاض هذه النسبة يسبب خطورة في امكانية سداد الودائع.

وهذه النسبة = مجمل رأس المال والاحتياطيات ÷ مجمل الودائع

2.7.3 مؤشرات جودة الأصول:

تعتمد درجة مصداقية معدلات رأس المال على درجة موثوقية مؤشرات جودة ونوعية الأصول، كما أن مخاطر الإعسار في المؤسسات المالية تأتي في الغالب من نوعية الأصول وصعوبة تسيلها، ومن هنا تأتي أهمية مراقبة المؤشرات التي تدل على جودة الأصول. لذا فإن مؤشرات جودة الأصول يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مخاطر الائتمان المتضمنة في العمليات خارج الميزانية مثل الوكالات والرهونات والتجارة بالمشتقات.

وإن تقييم جودة الأصول عادة ينظر إليه من جانبين مختلفتين (سمير، 2005):

أ- جانب المؤشرات المتعلقة بالمؤسسات المقرضة وتشمل:

1- التركيز الائتماني القطاعي: يعني تركيز مجمل التسهيلات الائتمانية في قطاع إقتصادي

معين، فكثير من الأزمات المصرفية حدثت وتضخمت بفعل إنتقال الأزمة من بعض

القطاعات الإقتصادية إلى القطاع المصرفي وتركز القروض في هذه القطاعات.

2- الاقتراض بالعملة الأجنبية: كثير من الأزمات المصرفية حدثت في الفترات التي تتوسع فيها

المصارف بالإقراض بالعملة الأجنبية لشركات محلية تفتقر لمصادر ثابتة من الإيرادات

بالعملة الأجنبية مما يجعل هذه الشركات عرضة لمخاطر أسعار الصرف وإنتقال هذه

المخاطر على شكل مخاطر إئتمان إلى المؤسسات المصرفية المقرضة.

3- القروض غير العاملة: إن زيادة نسبة القروض غير العاملة إلى إجمالي القروض يشير إلى

ضعف محفظة الإقراض للمؤسسة المالية، وبالتالي هذا يؤثر على وضع التدفقات النقدية

وصافي الدخل وحتى على درجة الإعسار في المؤسسة وفي العادة تحتسب نسبة القروض

غير العاملة جنباً إلى جنب مع نسبة الإحتياطات المخصصة لهذه القروض.

4- إقراض المؤسسات العامة الخاسرة: إن القروض الممنوحة من القطاع المصرفي للمؤسسات العامة الخاسرة يعني إحتمال وجود مخاطر إئتمانية بالنسبة للمؤسسات المصرفية، خصوصاً أن بعض البلدان لا تصنف القروض الممنوحة للقطاع العام ضمن القروض غير العاملة حتى وإن لم تدفع بالكامل أو حدث تأخير في دفعها.

5- مخاطر الأصول: وتمثل نسبة الأصول المرجحة بالمخاطر إلى إجمالي الأصول، مع ملاحظة أن إنخفاض هذه النسبة لا يدل بالضرورة على جودة الإستثمار، حيث أن إرتفاع درجة الإستثمار في السندات الحكومية على سبيل المثال قد يدل على سياسة إستثمارية متحفظة، أو يدل على أن هناك مشاكل في كفاية رأس المال (مقررات بازل).

6- الإقراض المرتبط: وهو يعني الإقراض إلى مجموعة متصلة من العملاء (المقترضين) أو حتى الإقراض لمؤسسات أخرى متصلة بالمؤسسة المالية نفسها. و ارتفاع نسبة القروض المرتبطة إلى إجمالي القروض يعكس نوع من مخاطر الائتمان بارتباط القروض بمجموعة صغيرة من المقترضين وعدم تنوع محفظة الإئتمان على قطاع واسع من المقترضين سوف تنتقل آثارها إلى المؤسسة المالية. وتكمن خطورة هذا النوع من الإقراض في أن الإقراض لمؤسسة (مالية أو غير مالية) مرتبطة بالمؤسسة المالية المقرضة يتم الموافقة عليه دون أي تدقيق في ملاءة المؤسسة المقرضة بإعتبارها تتبع لنفس المجموعة التي تعمل ضمنها المؤسسة المقرضة.

7- مؤشرات الرفع المالي: وتمثل نسبة الأصول إلى إجمالي رأس المال للمؤسسة المصرفية بإعتبار أن معظم أصولها تكون على شكل قروض (وهي مقلوب معدل كفاية رأس المال بمفهومه البسيط). و إرتفاع مؤشرات الرفع المالي يعكس نمو الأصول بدرجة أكبر من نمو رأس المال.

ب- جانب مؤشرات المؤسسة المقترضة:

- 1- إن جودة القروض في محفظة الإقراض بالنسبة للمؤسسة المقرضة يعتمد على سلامة المؤشرات المالية للمؤسسة المقترضة، وخصوصاً المؤسسات غير المصرفية. وبالتالي فإن أي تحليل لمؤشرات جودة الأصول يجب أن يأخذ بالاعتبار احتمال قدرة المقترض على سداد القروض والذي يعتمد على ربحية المؤسسة المقترضة والتدفقات المالية لديها.
- 2- نسبة الدين إلى حقوق الملكية: كثير من حالات الإعسار المالي بالنسبة للمؤسسات المصرفية كانت قد سبقت مجالات إقتراض مفرط من قبل مؤسسات غير مالية، وبالتالي يصبح من الضرورة متابعة نسبة الرفع المالي بالنسبة للمؤسسات غير المالية، فنمو مديونية الشركات بشكل كبير يمكن أن ينظر إليه كمؤشر على عدم فاعلية نظام التدقيق الائتماني من قبل المؤسسات المصرفية المقرضة، وكذلك من المهم النظر في توزيع مديونية الشركات، ومدى تركزها في القطاعات الإقتصادية كقطاع الإنشاءات أو قطاع التصدير وغيره.
- 3- ربحية قطاع الشركات: إن الإنخفاض الكبير في مؤشرات الربحية بالنسبة للشركات يمكن أن يستخدم كمؤشر ريادي يسبق الإعسار المالي بالنسبة للمؤسسات المصرفية.
- 4- المؤشرات الأخرى لظروف الشركات غير المالية: وهذه تتضمن مؤشرات التدفقات النقدية كمؤشر تغطية الفوائد والذي يمثل نسبة الدخل من العمليات إلى مدفوعات الفوائد.
- 5- مديونية القطاع العائلي: هذه المعلومات تفيد بالنسبة للمديونية الموجهة للقطاع العائلي وخصوصاً في البلدان التي تشكل فيها نسبة القروض الشخصية نسبة عالية من مجمل القروض مثل دول الخليج العربي.

والمؤشرات المستخدمة في هذا المجال هي:

1.2.7.3 نسبة مجمل الأصول المحققة للإيراد إلى مجمل الأصول:

ويقيس هذا المؤشر نسبة اجمالي الأصول المحققة للإيراد إلى مجمل الأصول، وانخفاض هذه النسبة يشير إلى مخاطر انخفاض الأصول وفي النهاية عدم جودة الأصول.

وهذه النسبة = مجمل الأصول المحققة للإيراد ÷ مجمل الأصول

2.2.7.3 نسبة مجمل الأصول ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول:

ويقيس هذا المؤشر نسبة مجمل الأصول ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول، وانخفاض هذه النسبة يدل على جودة الأصول اي عدم التعرض للمخاطر بسبب الخسائر الناجمة عن تقلبات الأسعار وأسعار الصرف.

وهذه النسبة = مجمل الأصول ذات المخاطرة ÷ مجمل الأصول

3.7.3 مؤشرات سلامة الإدارة:

سلامة الإدارة مهمة جداً في أداء المؤسسات المالية (كغيرها من المؤسسات)، إلا أن معظم هذه المؤشرات تستخدم على مستوى الشركة وليس من السهل أخذ مؤشرات تجميعية في هذا السياق، وهي كذلك مؤشرات نوعية وليست كمية ومعظمها يطبق ضمن مخاطر العمليات، إلا أن هناك بعض المؤشرات الكمية التي يمكن الإعتماد عليها وهي (أحمد، 2005:89):

1- معدلات الإنفاق: إن إرتفاع نسبة النفقات إلى الإيرادات يمكن أن يعكس أن المؤسسة المالية

لا تعمل بكفاءة ويمكن أن يعود ذلك إلى عدم فاعلية الإدارة.

2- نسبة الإيرادات لكل موظف: إن انخفاض الإيرادات إلى عدد الموظفين يعكس عدم فاعلية المؤسسة المالية والذي من الممكن أن يعود إلى عدم فاعلية الإدارة بسبب الزيادة المفرطة في عدد العاملين.

3- التوسع في أعداد المؤسسات المالية: إن التوسع قد يعكس بشكل عام بيئة تنافسية سليمة، إلا أن بعض حالات الإزدياد السريع في أعداد المؤسسات المالية قد تعكس عدم الصرامة في إجراءات التأسيس وهذا يعكس نوعاً من عدم جودة الإدارة وضعف في أساليب الرقابة على المؤسسات المالية.

4.7.3 مؤشرات الربحية:

إن انخفاض هذه النسب يمكن أن يعطى إشارة إلى وجود مشكلات في ربحية الشركات والمؤسسات المالية، في حين أن الارتفاع العالي في هذه النسب قد يعكس سياسة استثمارية في محافظ مالية محفوفة بالمخاطر. هناك عدد من النسب التي يمكن النظر إليها في تقييم ربحية المؤسسات المالية أهمها (سمير، 2005: 102):

1.4.7.3 العائد على الأصول: وتقاس هذه النسبة بصافي الأرباح إلى إجمالي الأصول، ويمكن أن تحتسب هذه النسبة بتعريفات مختلفة للأرباح قبل وبعد الفوائد والضرائب.

$$\text{العائد على الأصول} = \text{صافي الأرباح} \div \text{إجمالي الأصول}$$

2.4.7.3 العائد من العمليات إلى الأصول: وتقاس هذه النسبة بصافي الربح من العمليات إلى إجمالي الأصول، وتحتسب هذه النسبة بصافي الربح بعد الضرائب وقبل الفوائد.

$$\text{صافي الربح التشغيلي} = \text{صافي ربح التشغيل} \div \text{مجمّل الأصول}$$

3.4.7.3 العائد من الفائدة إلى الأصول: وتقاس هذه النسبة بمجمل الربح من الفائدة مقسوماً

على الأصول.

العائد من الفائدة إلى الأصول = مجمل الربح من الفائدة ÷ مجمل الأصول

4.4.7.3 نسبة المصروفات العامة والإدارية إلى اجمالي الأصول: وتقاس هذه النسبة بمقدار

المصروفات العامة والإدارية مقسوماً على اجمالي الأصول.

نسبة المصروفات العامة والإدارية إلى اجمالي الأصول = المصاريف العامة والإدارية ÷ مجمل الأصول

5.7.3 مؤشرات السيولة:

ان في كثير من الحالات يحدث الإعسار المالي للمؤسسات بسبب سوء إدارة السيولة ومن هنا تأتي أهمية متابعة مؤشرات السيولة. ومؤشرات السيولة تشمل بشكل عام جانب الأصول والخصوم؛ ففي جانب الخصوم يجب النظر إلى مصادر السيولة كالإقراض فيما بين المصارف والتمويل من المصرف المركزي، كما يجب أن تأخذ مؤشرات السيولة عدم التطابق في مجال الاستحقاق بين الأصول والخصوم في مجمل القطاع المالي أو على مستوى المؤسسات المالية ذات الحجم الكبير، ولتغطية هذه الجوانب يمكن النظر إلى المؤشرات التالية (عثمان، 2007:132):

1.5.7.3 نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول = الأصول السائلة ÷ مجمل الأصول

2.5.7.3 نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع = الأصول السائلة ÷ مجمل الودائع

3.5.7.3 نسبة الأصول السائلة إلى الخصوم قصيرة الأجل = الأصول السائلة ÷ الخصوم

قصيرة الأجل

4.5.7.3 نسبة الأموال قصيرة الأجل إلى مجمل الأصول = الأموال قصيرة الجمل ÷ مجمل

الأصول

5.5.7.3 نسبة الودائع تحت الطلب إلى مجمل الودائع = الودائع تحت الطلب ÷ مجمل

الودائع

6.5.7.3 نسبة الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع = الودائع الادخارية ÷ مجمل الودائع

7.5.7.3 نسبة الودائع لأجل إلى مجمل الودائع = الودائع لأجل ÷ مجمل الودائع

6.7.3 درجة الحساسية لمؤشرات المخاطر السوقية:

يتعلق هذا الجانب بالمحافظ الاستثمارية بالنسبة للمؤسسات المصرفية، حيث أن هذه المحافظ تحتوي على عدد كبير من الأدوات المالية من الأسهم والسندات الحكومية والأجنبية وسندات المؤسسات والمشتقات المالية مثل الخيارات والمستقبليات التي يتنوع فيها الأصل المالي ليشمل كافة الأصول المالية بما فيها أسعار السلع، وهذه الأدوات تخضع لمخاطر مختلفة مثل مخاطر أسعار الأسهم، مخاطر أسعار الصرف، ومخاطر أسعار الفائدة وكل منها له مقاييس مختلفة، إلا أن هناك مقياس إحصائي موحد يقيس جميع هذه المخاطر وهو مقياس Value At Risk (VAR) القيمة المعرضة للمخاطر أو الخطر والذي يقيس أقصى خسارة متوقعة في المحفظة الاستثمارية خلال فترة زمنية معينة تم تحديدها من قبل لجنة بازل للرقابة المصرفية بعشرة أيام وبدرجة ثقة 99% لهذه المدة (عبد الحي، 2014)، وعادة ما يصاحب هذا المقياس مقياس آخر لقياس الضغط الذي يقيس أقصى خسارة يمكن أن تمنى بها المحافظ الاستثمارية في المصارف تحت ظروف استثنائية في السوق كما في حالة الانهيارات، وبشكل عام فإن لكل من هذه المخاطر مقاييسها المعروفة والمستخدمه ومن بين هذه المخاطر ما يلي (سمير، 2005، 148):

1- مخاطر أسعار الفائدة: وتتعلق مباشرة بأذونات وسندات الخزينة للحكومة المحلية وبعض المشتقات المالية المكتتبة على أسعار الفائدة وسندات الشركات، وتحتسب هذه المخاطر وفقاً لمفهوم "الأمد" الذي يقيس العلاقة بين تذبذب أسعار السندات وأسعار الفائدة، كما يمكن توسيع مفهوم "الأمد" ليأخذ بعين الاعتبار مفهوم "التحذب" الذي يأخذ بعين الاعتبار العلاقة غير الخطية بين أسعار السندات وأسعار الفائدة.

2- مخاطر الصرف الأجنبي: وتتعلق مباشرة بأذونات وسندات الخزينة للحكومة الأجنبية وبعض المشتقات المالية المكتتبة عليها، ولحساب هذه المخاطر يمكن استخدام بعض الأرقام القياسية لمخاطر أسعار الصرف.

3- مخاطر أسعار الأسهم: حيث أن مصادر المخاطر فيها هي نذبذبة أسعارها ويمكن حسابها من خلال "نموذج التسعير الرأسمالي للأصول" الذي يعبر عن مخاطر السوق فقط.

8.3 الخلاصة

ان الخدمات المصرفية لها أهمية كبيرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لكون القطاع المصرفي العنصر الرئيسي في توطيد الثقة بسياسة الدولة ورعايتها للمصالح الاقتصادية، وهذا يقتضي العمل على إيجاد قطاع مصرفي قوي يساعد على إمداد القطاعات المختلفة بالتمويل اللازم لمباشرة نشاطها وتقديم الخدمات المصرفية على اختلاف أنواعها، ومن الضروري إخضاع هذا القطاع لعملية الرقابة، والهدف الرئيسي من الرقابة المصرفية التأكد من وجود نظام سليم ومعافي قادر على تلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار القوانين واللوائح التي تحكم العمل المصرفي بالدولة، لذا فإن هذا الفصل تناول عدة معايير رقابية تستخدم لقياس مدى سلامة الأداء المصرفي، حيث تؤخذ هذه المعايير كمؤشرات لتقييم

أداء المصارف ثم تصنيفها واكتشاف أوجه الخلل المالي في أدائها، ومن أهم هذه المعايير نظام تقييم المصارف وفقاً للمؤشرات الناتجة عن عملية الفحص الميداني ويطلق عليها CAMELS والتي تتضمن ستة مؤشرات رئيسية وهي كفاية رأس المال وجودة الأصول وكفاءة الإدارة والربحية والسيولة والحساسية لمخاطر السوق. والجدير بالذكر أنه كلما كان الواقع المصرفي سليماً دلّ ذلك على تعافي الاقتصاد وساعد على جذب الاستثمارات والأعمال. وحيث أن العنصر البشري يعتبر أهم العناصر اللازمة في صنع وأداء الخدمات المصرفية، ولتحقيق أهداف الدراسة فإن الفصل التالي يتناول الإنفاق على الموارد البشرية وتأثيره على مستوى الأداء المالي.

الفصل الرابع

رأس المال البشري والأداء المالي

1.4 المقدمة:

يمثل رأس المال البشري أحد موارد المنظمة وأهمها، والاستثمار الأمثل لهذا المورد يعد أحد مفاتيح النجاح ومصدر الريادة لها. وهذا ما أدركته الكثير من منظمات الأعمال في العقود الأخيرة، فبدأت تتنافس للاستثمار في رأس المال البشري باعتباره المحرك الرئيسي والعنصر المحفز والمنشط لكل أنواع الأصول سواء الملموسة أو غير الملموسة فهو الذي يزيد من فاعلية استخدامها معاً، وبالتالي ضمان نمو المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، 2004).

لذلك فإن التحدي الرئيسي أمام منظمات اليوم هو التأكد من توافر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً راقياً لأنها تمثل ركناً أساسياً من الأركان المحددة لمستوى الأداء في المنظمات وميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها (عقيلي، 2011).

وعلى ضوء ذلك واصلت المصارف التجارية جهودها في استقطاب الكفاءات البشرية، وتطويرها وتميئتها، فهي عملية مستمرة ودائمة تجسداً لتوجيهات المصارف الاستراتيجية في وضع وتطوير مشاريع إدارية ومهنية بهدف رفع الكفاءة الإدارية المهنية، وتحسين مستوى إنتاجية الموظفين بمختلف المستويات الوظيفية، وتعزيز قدراتهم وكفاءاتهم في مجال الأعمال المصرفية، وتحفيزهم بهدف تحسين مستوى أداء الخدمات المقدمة (التقرير السنوي الحادي عشر لمصرف التجارة والتنمية، 2007).

وعليه يتناول هذا الفصل توضيح أثر رأس المال البشري على الأداء المالي والاقتصادي في الأدب المحاسبي، الميزة التنافسية، ماهيتها وأبعاد تحقيقها، أنواعها، وأخيراً أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية.

2.4 أثر رأس المال البشري على الأداء المالي والاقتصادي في الأدب المحاسبي:

تناولت عدد من الدراسات أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي والفعالية التنظيمية للمنظمات وتحقيق التميز في أداء المصارف ودوره في تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفعالية استثمار الموارد البشرية وأداء الشركات المختلفة ويمكن عرض هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها على النحو التالي:

اهتمت دراسة يزيك (2003) بتوضيح دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق التميز في أداء المصارف والميزة التنافسية وذلك بالتطبيق على المصارف التجارية اللبنانية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

أ. إن الوصول إلى التميز في أداء الخدمات المصرفية يقتضي مراعاة نظام الجودة الشاملة وتفوق قيمة الخدمة على توقعات العملاء. فنجاح المصارف في سلوكها الاستراتيجي يقتضى تكامل وتداخل واستمرارية أنشطة التخطيط والتوجيه وتنفيذ ورقابة مكوناته.

ب. إن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تبني مدراء المصارف لسياسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وبين الوصول إلى الأداء المتميز، فمواجهة المنافسة لا يمكن أن تحصل بدون اعتماد أساليب إدارية حديثة كإدارة الاستراتيجية التي تساعد مساعدة كبيرة في رصد واكتشاف الفرص والتهديدات البيئية من جهة وتطويرها لخدمة الداخل من خلال الاعتماد على نقاط القوة الداخلية وتغيير نقاط الضعف إلى نقاط قوة. وذلك من خلال رسم استراتيجيات مناسبة.

وأوصت الدراسة بأنه على المصارف تعزيز قدراتها ومواكبة الأساليب الحديثة في مجال العمل المصرفي لحظة بلحظه وذلك من خلال الاهتمام بالموارد البشرية المتاحة لديها باعتبارها الأساس في تحقيق التميز في الأداء.

واستهدفت دراسة العضيلة (2006) بيان أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي الأردني، وذلك بالتعرف على الإطار العام للإنفاق على التعليم العالي وتطوره وإظهار أثر التوسع في إعداد الطلبة المسجلين في مراحل التعليم العالي ابتداء من دبلوم الكليات الجامعية المتوسطة وانتهاء بدرجة الدكتوراه وتأثير ذلك على النمو الاقتصادي، وإظهار تأثير الإنفاق على التعليم العالي على النمو الاقتصادي، وقد اعتمدت الدراسة كلاً من التحليل الوصفي والتحليل الكمي وتم جمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة من خلال التقارير السنوية لوزارة التربية والتعليم، والتعليم العالي ودائرة الإحصاءات العامة ووزارة العمل والجامعات الأردنية والدراسات والأبحاث الأردنية خلال الفترة الزمنية (1970-2004). وقد أشارت النتائج إلى أهمية التعليم العالي من الناحية الاقتصادية في جوانب متعددة منها المهارات التي تكتسبها القوى العاملة المتعلمة، ورفع كفاءة أداء العاملين، وتطوير اتجاهات العاملين من حيث المهن الدائمة، واستقرار النشاط الاقتصادي. كما أن التعليم العالي والتدريب يساهم في تطوير الكفاءات الفردية فالتعليم والمعرفة والتقدم التكنولوجي والأبحاث العلمية تمثل الجزء الأكبر من العوامل الرئيسية لزيادة الإنتاج، ومصدر للنمو الاقتصادي. والإنفاق على التعليم العالي هو من النفقات الاستثمارية الهامة (الاستثمار في رأس المال البشري).

كما اهتمت دراسة محمد(2006)، ببيان تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على كل من
الفعالية التنظيمية، وفعالية إدارة الموارد البشرية، وتوضيح هذا التأثير على أداء مجموعة من
المصارف التجارية المصرية محل الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري و كل من الفعالية
التنظيمية، وفعالية إدارة الموارد البشرية. أي أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر على
الفعالية التنظيمية وفعالية الموارد البشرية.

ب- إن فعالية إدارة الموارد البشرية، والعائد من استثمارات إدارة الموارد البشرية يمثل أفضل
الوسائل الإستراتيجية التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام
المصارف برأس مالها البشري وزيادة الاستثمار فيه لما له من تأثير في فعالية العملية التنظيمية
وإدارة الموارد البشرية بكفاءة وفاعلية.

في حين هدفت دراسة عكرماوى(2010) إلى التعرف وتحديد اتجاهات المدراء في الوزارات
الأردنية نحو دور رأس المال الفكري "البشري" في تطبيق إدارة الجودة الشاملة. وقد توصلت
الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري "البشري" ومتطلبات تطبيق إدارة
الجودة الشاملة من وجهة نظر المدراء في الوزارات الأردنية. وهذه العلاقة تؤكد أن رأس المال
الفكري "البشري" هو عنصر جوهري لتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة. لأن إدارة الجودة
الشاملة تهدف إلى إحداث تغيير فكري وسلوكي في المنظمة، وأن إحداث التغيير الفكري
والسلوكي لا يكون إلا من خلال التركيز على رأس المال الفكري "البشري".

ب- تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري "البشري" وبين متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي والمؤهل والخبرة في مجال العمل العالي.

وأوصت الدراسة بضرورة إيلاء رأس المال الفكري "البشري" الرعاية والاهتمام الشديدين والمحافظة عليه لتحقيق النجاح في المنظمات ووزارات الدولة، حيث يعتبر رأس المال البشري أهم ركيزة من ركائز نجاح أي منظمة أو وزارة. ويكون الاهتمام بالكوادر البشرية من خلال زيادة معرفتهم، وتطوير مهاراتهم، وتوسيع خبراتهم، ورفع معنوياتهم، وتشجيع الابتكار وإتاحة المجال لطرح الأفكار البناءة لديهم.

في نفس السياق اهتمت دراسة الغزاوي(2013) بقياس تأثير الاستثمار في نشاطات الموارد البشرية على فعالية الاستثمار في رأس المال البشري وتحري العلاقة بين استثمار رأس المال البشري وفعاليته في المصارف التجارية في الأردن. وقد بينت نتائج الدراسة بأن هناك تأثير هام للتوظيف، والتدريب والتطوير، والحوافز وسياسة الاحتفاظ على فعالية الاستثمار في رأس المال البشري، وهناك تأثير مباشر لكلاً من التدريب والتطوير ونظام حوافز الموظفين على عائد رأس المال البشري على القيمة المضافة لرأس المال البشري، كما بينت الدراسة أيضاً بأن هناك تأثير مباشر لسياسات الاحتفاظ على معدل دوران العمالة. وتوصي الدراسة بتمكين إدارة الموارد البشرية من الأدوات والطرق اللازمة لتحسين دورها وتأثيرها على الأداء العام للمصارف.

اما دراسة Olinola, Olabisi Michael(2014) فقد استهدفت بيان تأثير تطور رأس المال البشري على الأداء التنظيمي في القطاع المصرفي النيجيري. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة هامة بين تطور رأس المال البشري والأداء التنظيمي في المجال المصرفي.

Murtin Ogunu, Peter Kobonyo & Mercy Gncheri في حين اهتمت دراسة Munjuri (2015) بالتحقق من تأثير رأس المال البشري على أداء شركات التأمين والمصارف التجارية في كينيا، وتبنت الدراسة تصميم المسح المقطعي والمسح الإحصائي الذي أجري على كل المصارف التجارية المسجلة التي عددها 43 وشركات التأمين التي عددها 45 العاملة في كينيا، (نقلا عن فرغل منصور، 2016).

وتوصلت نتائج الدراسة بأن هناك تأثير لرأس المال البشري على المقاييس غير المالية لأداء الشركات.

3.4 الميزة التنافسية:

زادت أهمية المورد البشري كمصدر للميزة التنافسية في إطار التحول لعصر المعرفة، فقد أصبحت الموارد البشرية وطرق تسييرها من أهم ركائز الميزة التنافسية في السنوات الأخيرة حيث أصبحت أهم أصول المنظمات بل وثروتها الحقيقية (المجد، إيفي، 2013).

ويمكن لمنظمات الأعمال تحقيق الميزة التنافسية من خلال الاستغلال الأفضل للإمكانيات والموارد الفنية والمادية والمالية والتنظيمية المتاحة، بالإضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة وغيرها من الإمكانيات التي تتمتع بها المنظمة والتي تمكنها من تصميم وتطبيق استراتيجياتها التنافسية (اسماعيل، 2012).

4.4 ماهية الميزة التنافسية وأبعاد تحقيقها:

عند الحديث عن الميزة التنافسية وأهميتها في حياة منظمات الأعمال، فإن ذلك لا يقتصر على قطاع صناعي أو قطاع خدمي معين، بل أن أهميتها تأتي من الدور الحاسم الذي تلعبه

لدى جميع المنظمات في مختلف قطاعات الأعمال. وترتبط الميزة التنافسية بفعالية المنظمة والتي تتحدد في ضوء قدرتها على إشباع احتياجات المتعاملين معها من عملاء وعاملين ومستثمرين وفئات المجتمع الأخرى. ويرى البعض أنها تمثل العنصر الاستراتيجي الحرج الذي يقدم فرصة جوهرية لكي تحقق المنظمة ربحية متواصلة بالمقارنة مع منافسيها (داسي، 2012).

ويرى الروسان (1997:28) أنه من أجل إعطاء الميزة التنافسية المفهوم الأوضح فقد تم

وصفها بما يأتي:

- 1- إنها نسبية أي تتحقق بالمقارنة وليست مطلقة.
- 2- إنها تؤدي إلى تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين.
- 3- إنها تتبع من داخل المنظمة وتحقق قيمة لها.
- 4- إنها تتعكس في كفاءة أداء المنظمة في أنشطتها أو في قيمة ما تقدم للمشتريين أو كليهما.
- 5- أنها يجب أن تؤدي إلى التأثير في المشتريين وإدراكهم للأفضلية فيما تقدم للمنظمة وتحفزهم للشراء منها.

6- أنها تتحقق لمدة طويلة ولا تزول بسرعة عندما يتم تطويرها وتجديدها.

وهناك عدة تعاريف لمفهوم الميزة التنافسية نذكر منها:

عرف الزعبي (2005،:97) الميزة التنافسية بأنها "خاصية أو مجموعة خصائص نسبية

تتفرد بها المنظمة ويمكنها الاحتفاظ بها لمدة طويلة نسبياً نتيجة صعوبة محاكاتها أو التي تحقق

خلال تلك المدة المنفعة لها وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من خدمات أو منتجات للعملاء".

وعرف نوى (2006:170) الميزة التنافسية بأنها "قدرة المنظمة على تحقيق حاجات المستهلك، أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها من المنتج، مثل الجودة العالية، وبالتالي فهي استثمار لمجموعة الأصول المالية، والبشرية، والتكنولوجية بهدف إنتاج قيمة للعملاء تلبى احتياجاتهم".

بينما عرف داسي (2012:168) الميزة التنافسية بأنها "القدرة المستمدة لمواجهة مختلف مصادر المنافسة في ظل محيط متغير، الأمر الذي يتطلب تحقيق الأفضلية التنافسية التي تمكن من الحفاظ على هذه المقدرة التنافسية واستمرارها".

ويرتبط تحقيق الميزة التنافسية ببعدين أساسيين هما (اسماعيل، 2012:350):

1- القيمة المدركة لدى العميل: بمعنى قيام المنظمات باستغلال الإمكانيات المختلفة في تحسين القيمة التي يدركها العميل للسلع والخدمات التي تقدمها تلك المنظمات، مما يساهم في بناء الميزة التنافسية لها، حيث يتضمن مفهوم القيمة بالإضافة إلى السعر والجودة، مدى الاقتناع بالمنتج أو الخدمة وخدمات ما بعد البيع. وتؤدي إدارة رأس المال البشري دوراً هاماً في تدعيم مفهوم القيمة لدى العميل الذي يعد من الدعائم الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية.

2- يمكن تحقيق الميزة التنافسية أيضاً من خلال عرض سلعة أو خدمة لا يستطيع المنافسون تقليدها أو عمل نسخة منها، وهناك عدة مصادر للوصول إلى التميز من أهمها الموارد المالية، رأس المال البشري والإمكانيات التنظيمية.

5.4 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية:

دعت الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقة للاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والتفتح والاندفاع الذاتي، ويعتبر الاستثمار في العنصر البشري أحد الاستراتيجيات الإدارية والمحاسبية الحديثة التي تركز على دفع إنتاجية الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية (كلثوم، 2011).

وقد أكد الفريد مارشال (1930) على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل تقدم القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود

(<http://www.riyadhchamber.com/doc/Astthtmar.doc2017/5/3>).

وحيث إن الاستراتيجية التنافسية المعاصرة مبنية أساساً على العقول البشرية المفكرة والمبدعة بالمنظمة، والتي تتمثل في العاملين في كل المستويات، حيث تضم عاملين يحسن اختيارهم، تدريبهم وتحفيزهم لخلق الرغبة لديهم على الأداء الجيد وكذلك منحهم فرص المبادرة، وتوجيههم بالشكل الذي يولد لديهم القدرة على التوجيه الذاتي، لأجل هذا يتعين على المسؤولين بالمنظمة (إدارة عليا، إدارة الموارد البشرية) أن توجه معظم مواردها للاستثمار في رأس المال البشري وتنميته من خلال وضع نظام محكم يعمل على الاختيار السليم، والتعليم، والتدريب الجيد، والتحفيز الذي يحث على الإبداع ويخلق الرغبة في العمل بجدية والتزام (احمد، أليفي، 2013).

ان العنصر البشري إذا أحسن توجيهه وتسليحه بالعلم والمعرفة البناءة سيضمن تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، ويمكنها من تحقيق الميزة التنافسية في إطار بيئة أعمال سريعة التغير والتطور. والأمثلة على تأثير الاستثمار البشري في تحقيق الميزة التنافسية والتقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة، فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي، واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية، حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري (عرابة، بن عوالي، 2012).

هذا وقد زاد الاهتمام بموضوع رأس المال البشري وزيادة الاستثمار في الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية وذلك للأسباب الآتية:

1- الزيادة الكبيرة في حجم الناتج القومي في الدول المتقدمة بالقياس إلى الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، الأمر الذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أشارت التقديرات الإحصائية في الولايات المتحدة آنذاك إلى أن أقل من نصف الزيادة في الناتج القومي يمكن تفسيرها بزيادة رأس المال المادي وساعات العمل، أما الباقي فيمكن أن يعزى إلى الكفاءة الإنتاجية للعنصر البشري (Shultz T.1971:26).

ب- تصاعد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف بالرغم من نيلها استقلالها السياسي بسبب الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية القديمة التي عزلت الإنسان فيها وأفقدته السيطرة على محيطه فجعلته عاجزاً عن إبراز طاقاته الكامنة(الحبيب،1981:19).

أن الاستثمار في رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاقتصادية والاجتماعية الاستثمار في الموارد المادية، وبالتالي أصبحت تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية والفنية والسلوكية (Billy J.H. and Johnson J.H. 1970).

كما ان تدريب وتطوير المورد البشري يلعب دوراً واضحاً في الحصول على بعض الخبراء الذين يتدربون على الفهم الفكري والذي يساهم وبشكل فعال في بناء منظمات التعلم المستجيبة لبيئة تنافسية دائمة التغيير(حسين، 2008). ففي ظل التطور السريع للأحداث على مستوى محيط المنظمات والتطور التكنولوجي وكذلك بروز المعرفة كعامل أساسي، تعاظمت أهمية إنتاجية المهارات والقدرات الفكرية للكفاءات البشرية، لذلك فمن أجل التكيف مع المتغيرات المحيطة وتحقيق المزايا التنافسية وجهت معظم المنظمات جهودها نحو الاهتمام بالكفاءات البشرية باعتبارها مصدر التفكير الاستراتيجي الذي تعتمد عليه في بناء استراتيجياتها وأساس الميزة التنافسية به (نوي، 2006).

وقد اشار أحد الباحثين إلى أن المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها هو الكفاءات البشرية التي يبرز دورها كعنصر من أهم عناصر الميزة التنافسية للمنظمة، لأن ما يتاح للمنظمة من موارد مادية ومالية ومعلوماتية وإن كانت شرطاً ضرورياً لتحقيق الميزة

التنافسية إلا أنها ليست شرطاً كافياً لتكوين تلك الميزة، ذلك أنه لا بد من توفر الكفاءات البشرية باعتبارها مصدر الفكر والابتكار والإبداع، ولكونها العنصر التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية (الكبيسي، 2005).

وعلى هذا الأساس فإن الكفاءات البشرية تشكل مجموعة من الدعامات التي تساهم في إحداث التغيير والتطوير في المنظمة، وهذه الدعامات تتمثل في (نوي، 2006:180):

الدعامة الأولى: الخيال والإبداع البشري.

الدعامة الثانية: الذكاء وناتج العقل البشري.

الدعامة الثالثة: الدافعية والرغبة في الإنجاز البشري.

الدعامة الرابعة: القيادة والتحرر الإداري البشري.

الدعامة الخامسة: الفريق المتعاون الفعال.

وفي نفس السياق اهتمت دراسة الأعظمي (2009)، ببيان أثر مستوي تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري "البشري" في تحقيق الميزة التنافسية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها:

أ- وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية وعناصر رأس المال الفكري "البشري" على تحقيق الميزة التنافسية، وتخفيض التكلفة. حيث تنخفض تكلفة الخدمات

المصرفية كعنصر من عناصر الميزة التنافسية نتيجة للتأثيرات المباشرة لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية والتأثيرات غير المباشرة لرأس المال البشري.

ب- وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية لعناصر رأس المال الفكري "البشري" في تحقيق التميز في الأداء. حيث يزداد تميز المصارف التجارية في تقديم خدماتها المصرفية عن طريق التأثير المباشر لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، وكذلك من خلال التأثير غير المباشر لعناصر رأس المال الفكري "البشري".

ج- وجود أثر ذي دلالة معنوية لعناصر رأس المال الفكري "البشري" في تحقيق الإبداع. حيث تلعب عناصر رأس المال الفكري "البشري" دوراً كبيراً في التأثير على زيادة الإبداع في المصارف التجارية. فالمصارف التجارية ستضمن الحصول على مساهمات إبداعية بوجود رأس المال البشري الذي يستطيع استخدام البيانات والمعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية بشكل يفضي إلى أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة.

ويمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية (احمد، اليفي،

:7:2013)

- 1- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتاجاته.
- 3- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.
- 4- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.

5- يمكن للمورد البشري تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.

6- يمكن للمورد البشري بناء مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة للدول التي تعتمد على نظام الدخل الوحيد.

6.4 اشتقاق الإطار النظري للدراسة:

عرضت الباحثة في الفصل الأول أهمية الموارد البشرية ومكونات رأس المال البشري ودور الإنفاق على الموارد البشرية في تكوين رأس المال البشري وتناولت في الفصل الثاني أهمية قياس الأداء المالي للمصارف وبالأخص بالنماذج الحديثة المطروحة في الوقت الحاضر والتي من أهمها نموذج السلامة المالية CAMELS وقد بينت الباحثة متغيرات هذا النموذج وكيفية قياسها.

وحيث أن الدراسة تقوم على تحديد العلاقة بين تكوين رأس المال البشري والأداء المالي للمصارف فقد تناول هذا الفصل تحليل نظري للعلاقة بين الموارد البشرية والأداء المالي والتنافسية، وقد تبين نظرياً ومن خلال الدراسات السابقة وجود هذه العلاقة، أي أن قيام المصارف بتكوين رأس المال البشري من خلال الإنفاق على استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل المناسب وتدريبها وتطويرها وتنميتها يفترض أن ينعكس بمستوى جيد في الأداء المالي، ويمكن توضيح هذه العلاقة تأسيساً لفرضيات الدراسة وتحديداً لمتغيراتها من خلال الشكل رقم (1.4) التالي.

الشكل (1.4)

الاطار النظري للدراسة

مقاييس علاقة الأداء المالي للمصارف CAMELS	مؤشرات قياس الأداء المالي	متغيرات الدراسة		فرضيات الدراسة	علاقة الموارد البشرية بالأداء	مكونات راس المال البشري	الاتفاق على الموارد البشرية
		المتغير التابع	المتغيرات المستقلة				
كفاية راس المال	راس المال/ الاصول ذات المخاطرة	كفاية راس المال	حجم الاتفاق على المرئيات	توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حجم الاتفاق على الموارد البشرية والمصارف التجارية الليبية	تأثير الموارد البشرية على فاعلية عناصر الانتاج المادية(الركاب-1981) - العنصر البشري يحقق التقدم (عرايه بن عوالي،2012)	-المقدرة -المعرفة -المهارة -الخبرة -التدريب -المعرفة للنادرة	-الاتفاق على اختيار واستقطاب الموارد البشرية -الاتفاق على تدريب الموارد البشرية -الاتفاق على هيكل الرواتب
	مجمّل راس المال والاحتياطيات/مجمّل الاصول						
	مجمّل راس المال والاحتياطيات/مجمّل القروض						
	مجمّل راس المال والاحتياطيات/مجمّل الودائع						
جودة الأصول	- مجمّل الاصول المحققة للإيرادات/مجمّل الاصول	درجة جودة الأصول	حجم الاتفاق على التدريب والتطوير	توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حجم الاتفاق على الموارد البشرية ومستوى جودة الاصول بالمصارف التجارية الليبية	- ثلاثة ارباع القيمة المضافة بالمنظمة تشقّق من المعرفة (بن حمدان 2002)	-السلوكيات	
	- مجمّل الاصول ذات المخاطرة/مجمّل الاصول						
سلامة الادارة	مؤشر المصروفات/الإيرادات	درجة سلامة الادارة	حجم الاتفاق على التأمين الصحي	توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حجم الاتفاق على الموارد البشرية ومستوى سلامة الادارة بالمصارف التجارية الليبية	- كفاءة عمل الموارد البشرية تضمن كفاءة عمل المنظمات (محمد 2006، عكرماوى 2010)	-تطوير القدرات والمهارات	
	الإيرادات/عدد العاملين						
	الإيرادات/عدد الفروع						
الربحية	صافي الربح/مجمّل الاصول	درجة الربحية	- نفقات أخرى على الموارد البشرية	توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حجم الاتفاق على الموارد البشرية ومستوى الربحية بالمصارف التجارية الليبية		Mayo2000 المقرحي صالح 2003 Michael lits 2006 العزوي 2009 عرايبي وبن عوالي 2012 البيقي ومحمد2013	الاتفاق على المزاييا والعلوات المالية الاتفاق على ترسيخ روح التعلم لدى الافراد
	صافي الربح من العمليات/مجمّل الاصول						
	مجمّل الربح من القاندة/مجمّل الاصول						
	المصاريف العامة والادارية/مجمّل الاصول						
السيولة	نسبة الاصول السائلة/مجمّل الاصول	درجة السيولة		توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حجم الاتفاق على الموارد البشرية ومستوى السيولة بالمصارف التجارية الليبية			
	نسبة الاصول السائلة/مجمّل الودائع						
	نسبة الاصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل						
	نسبة الاصول قصيرة الاجل/مجمّل الاصول						
	الودائع تحت الطلب/مجمّل الودائع						
	الودائع الادخارية/مجمّل الودائع						
		مستوى الأداء مقاس بنموذج CAMELS	الاتفاق على الموارد البشرية	الفرضية الرئيسية: تستفيد المصارف التجارية الليبية من حجم الاتفاق على الموارد البشرية في تحسين مستوى CAMELS الأداء مقاساً بمؤشرات			

7.4 الخلاصة:

تواجه منظمات الأعمال اليوم بصفة عامة والمصارف التجارية بصفة خاصة تحديات كبيرة نتيجة للظروف الاقتصادية والبيئية المتغيرة وشدة المنافسة، إذ تعمل هذه المنظمات في بيئة معقدة تتسم بالمنافسة الشديدة والتطورات المتسارعة وبروز الميزة التنافسية. لذلك يتعين على هذه المنظمات أن تستجيب لهذه التغيرات برؤية استراتيجية واضحة غير تقليدية تمكنها من اكتشاف فرص النجاح وتجنب التهديدات لتتمكن من البقاء وتحقيق النمو والتميز، بحيث تفضي هذه الاستراتيجيات إلى إبراز دور المورد البشري المؤهل معرفياً في مواجهة هذه التحديات.

وهذا يتطلب من منظمات الأعمال ان تكون دائماً متميزة من خلال امتلاك رأس مال بشري متميز يساعدها في تحقيق التفوق التنافسي على المنظمات المنافسة لها، ويمكنها من الاحتفاظ بموقعها التنافسي بين المنافسين.

وبهذا فقد تناول هذا الفصل أثر رأس المال البشري على الأداء المالي والاقتصادي كما تناول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، وتم اختتام الفصل باشتقاق الاطار النظري للدراسة، حيث تم توضيح متغيرات الدراسة وفرضياتها. ولتحقيق اهداف الدراسة يتناول الفصل التالي الدراسة الميدانية كمحاولة لتقييم أداء المصارف التجارية الليبية باستخدام نموذج ال CAMELS ولتحديد درجة العلاقة ونوعها بين مستوى الأداء المالي وحجم الانفاق على رأس المال البشري في المصارف التجارية الليبية.

الفصل الخامس الدراسة الميدانية

1.5 المقدمة:

يتناول هذا الفصل قياس مؤشرات نموذج CAMELS بالمصارف التجارية الليبية المحددة بعينة الدراسة كما يتناول العلاقات الارتباطية بين مؤشرات النموذج واجمالي مصروفات العاملين بالمصارف التجارية محل الدراسة وبيان العلاقة بينهما خلال فترة الدراسة من خلال اختبار فرضيات الدراسة ويختتم الفصل بالنتائج الرئيسية والفرعية.

2.5 منهجية وإجراءات الدراسة:

للقيام بالدراسة الميدانية تم تحديد أداة جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة في القوائم المالية للمصارف التجارية التي تم اختيارها في عينة الدراسة وتم الاستفسار عن بعض البيانات كلما كان ذلك ضرورياً للحصول على تفاصيل المعلومات الواردة في القوائم المالية والمعلومات اللازمة للدراسة والتي لم ترد بالقوائم المالية، وقامت الباحثة بتجميع القوائم المالية والمعلومات اللازمة الأخرى لمصارف العينة والتي إدارتها الرئيسية في المنطقة الشرقية (مصرف الوحدة، التجاري الوطني، الاجماع العربي، التجارة والتنمية) عن طريق الاتصال المباشر (يمكن الرجوع للملحق). وبعد أن توفرت المعلومات اللازمة لتنفيذ الدراسة الميدانية تم تقسيمها إلى أربعة اقسام رئيسية؛ تضمن القسم الاول قياس مؤشرات الملائمة المالية للمصارف التجارية بالعينة، وتضمن القسم الثاني تحديد علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة التي تتمثل في عناصر الإنفاق على الموارد البشرية بالمصارف ومؤشرات قياس الملائمة المالية CAMELS وتضمن القسم الثالث اختبار فرضيات الدراسة، أما القسم الرابع فقد تضمن النتائج الرئيسية والفرعية للدراسة وكذلك التوصيات اللازمة وتم ذلك على النحو التالي:

3.5 القسم الاول: تحليل مؤشرات نموذج CAMELS للمصارف التجارية:

يتناول هذا الجزء من الدراسة العملية تحليل مؤشرات نموذج CAMELS للمصارف التجارية

الممثلة لعينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

أولاً: تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لعينة الدراسة:

تم استخدام القوائم المالية والمعلومات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة لاحتساب

وتحليل مؤشرات كفاية رأس المال والتي تتضمن أربع مؤشرات تم الإشارة إليها في منهجية

الدراسة وذلك على النحو التالي:

1- تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الوحدة:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما

توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-5)

تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف الوحدة

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
37.44	10.18	9.56	12.18	14.57	4.27	راس المال /الأصول ذات المخاطرة
6.15	2.89	4.44	5.79	7.43	8.03	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل الأصول
35.52	17.54	16.23	17.75	17.26	15.46	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل القروض
7.67	3.30	5.45	7.69	9.98	10.73	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل الودائع

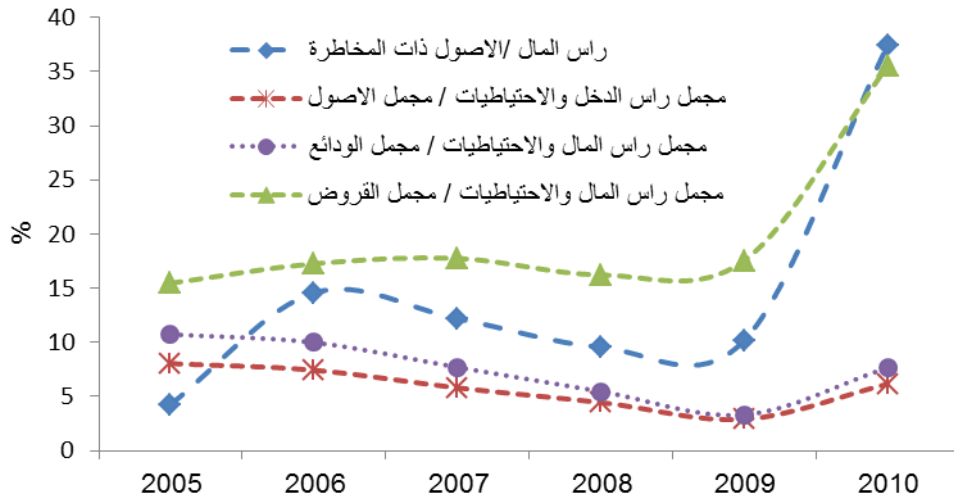
يتضح من الجدول (5-1) ان نسبة راس المال إلى مجمل الأصول ذات المخاطرة في (2005) كانت (4.27%) ثم بدأت في الارتفاع لتصل إلى أعلى مستوى لها (37.44%) لسنة (2010)، إلا أنها تظل نسبة مرضية في أغلب السنوات قياساً بمؤشرات كفاية لجنة بازل حيث أن متطلبات لجنة بازل اعتمدت نسبة (8%) كمعيار لملائمة رأس المال لهذا الغرض، وقد تجاوز مصرف الوحدة هذه النسبة في كل السنوات ما عدا السنة الأولى (2005)، مما يعنى توافق المصرف مع متطلبات بازل بأكثر مما هو مقرر في كل السنوات باستثناء السنة الأولى، فقد كانت النسبة غير مرضية، حيث ان متوسط نسبة ملائمة رأس المال لمصرف الوحدة قد بلغت (14.7) وهى تفوق معيار لجنة بازل المعتمد (8%).

كذلك أظهرت نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول هبوطاً مستمراً طوال السنوات (2005 إلى 2010)، فبعد ان كانت (8.03%) في سنة (2005) بدأت بالانخفاض في السنوات الأخرى.

أما نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض فقد كانت منخفضة في سنة (2005)، وبدأت في الارتفاع تدريجياً لتصل في سنة (2010) إلى (35.52%)، ومع ذلك فان هذا المؤشر يعكس ارتفاع قدرة راس المال والاحتياطيات على تغطية خسائر القروض المتعثرة. وأخيراً فيما يتعلق بنسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع فقد أظهرت نتائج التحليل ارتفاعاً ملحوظاً في النسبة في سنة (2005)، وبدأت في الانخفاض خلال السنوات الأخيرة حتى وصلت إلى أدنى نقطة لها (3.30%) في سنة (2009)، ثم ارتفعت قليلاً لتصل الي (7.67%) في سنة (2010)، والشكل رقم (5-1) التالي يوضح سلسلة المؤشرات لكفاية رأس المال لمصرف الوحدة.

الشكل رقم (5-1)

سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الوحدة



2- تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف التجارة والتنمية:

تم الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية لمصرف التجارة والتنمية والمعلومات المكملة التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلة وقياس المؤشرات أظهرت كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (5-2)

تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف التجارة والتنمية

السنوات						المؤشرات المالية %
2010	2009	2008	2007	2006	2005	
13.60	13.90	15.30	16.18	54.06	21.18	رأس المال / الأصول ذات المخاطرة
3.84	4.02	4.50	4.80	4.37	5.24	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل الأصول
23.80	24.40	25.11	24.35	81.52	88.43	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل القروض
4.38	4.62	5.30	5.71	5.74	6.85	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل الودائع

يتضح من الجدول (2-5) ان نسبة راس المال إلى مجمل الأصول ذات المخاطرة كانت منخفضة رغم ارتفاعها خلال السنتين 2005-2006، حيث كانت النسبة (21.18%) لسنة (2005) وارتفعت في (2006) إلى (54.06%) ثم بدأت في الانخفاض تدريجياً لتصل إلى نسبة (13.60%) سنة (2010)، حيث ان متوسط نسبة ملائمة راس المال على الأصول ذات المخاطرة لمصرف التجارة والتنمية بلغت (22.37) وهي تفوق معيار لجنة بازل المعتمد (8%) وقد تجاوز مصرف التجارة والتنمية هذه النسبة في السنوات الاولى بفارق كبير وتجاوز النسبة بشكل معقول في السنوات من فترة الدراسة، حيث توافق المصرف مع متطلبات لجنة بازل بأكثر مما هو مقرر. والشكل (2-5) يوضح ذلك.

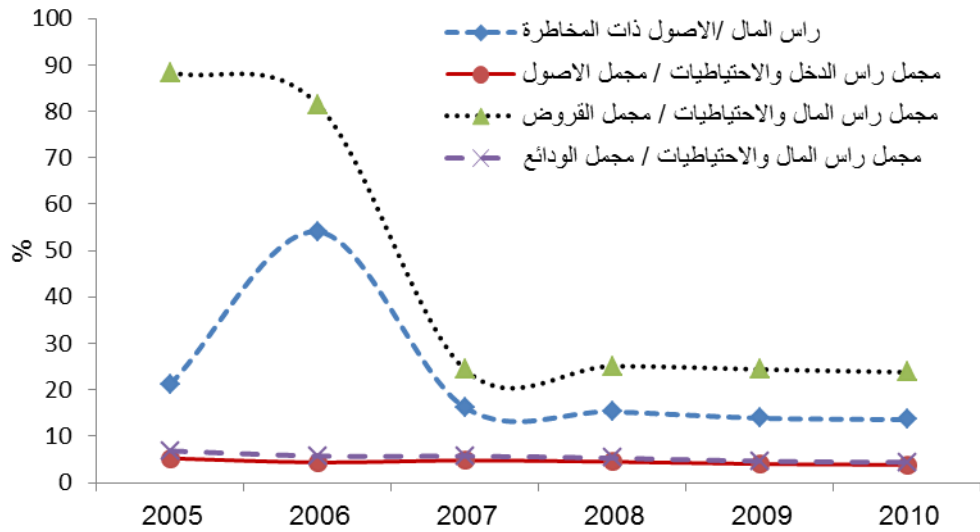
كذلك اظهرت نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول تنازلاً مستمراً طوال السنوات (2005 إلى 2010) فبعد ان كانت (5.24%) في سنة (2005) بدأت بالانخفاض في السنوات الاخرى .

اما نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض فقد كانت متزايدة في بداية سنة (2005) وبدأت في الانخفاض تدريجياً لتصل في سنة (2010) إلى (23.08%) ومع ذلك فان هذا المؤشر يعكس ارتفاع قدرة راس المال والاحتياطيات على تغطية خسائر القروض المتعثرة.

وبالنسبة لنسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع فقد اظهرت ارتفاعاً ملحوظاً في بداية سنة (2005) وبدأت في الانخفاض خلال السنوات حتى وصلت (4.38%)، والشكل رقم (2-4) يبين سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-2)

سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



3- تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الاجماع العربي:

تم الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية لمصرف الاجماع العربي والمعلومات المكملة التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلة وقياس المؤشرات أظهرت كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (5-3)

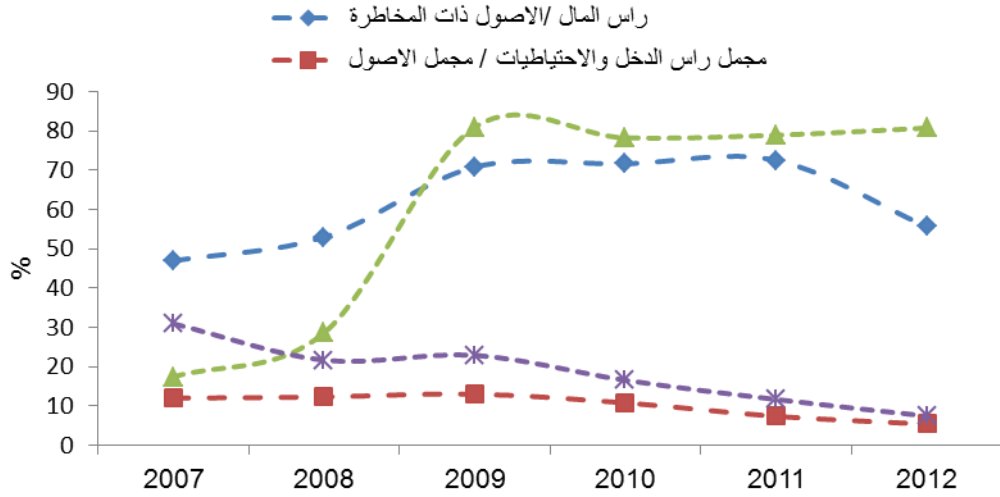
تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف الاجماع العربي

السنوات						المؤشرات المالية %
2010	2009	2008	2007	2006	2005	
55.62	72.50	71.64	70.80	52.97	46.95	رأس المال /الأصول ذات المخاطرة
5.42	7.41	10.83	13.07	12.34	12.05	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل الأصول
80.73	78.92	78.24	80.93	28.63	17.44	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل القروض
7.49	11.69	16.59	22.93	21.70	30.97	مجمل رأس المال والاحتياطيات / مجمل الودائع

يتضح من الجدول رقم (3-5) ان نسبة رأس المال إلى مجمل الأصول ذات المخاطرة كانت منخفضة في السنة الاولى (2005) لتصل إلى ادنى مستوى لها (46.95%) ثم بدأت بارتفاع تدريجياً لتسجل اعلى مستوى لها في سنة (2009)، ثم انخفضت في السنة الاخيرة (2010) وبوجه عام ان متوسط نسبة ملائمة رأس المال على الأصول ذات المخاطرة لمصرف الاجماع العربي بلغت (22.37) وهى تفوق معيار لجنة بازل المعتمد (8%) فهي مرضية والشكل رقم (3-5) يبين سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة وبوجه عام تعتبر النسب مرضية.

الشكل رقم(3-5)

سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة



كذلك اظهرت نسبة رأس المال والاحتياجات إلى مجمل الأصول تنازلاً مستمراً خلال السنوات الاخيرة (2009 و 2010) لتسجل ادنى مستوى لها (5.42%) في سنة 2010، وبوجه عام تعتبر النسب مرضية في السنوات ما بين (2005 و 2008)، قياساً بمؤشرات كفاية لجنة بازل وغير مرضية في السنتين الاخيرتين (2009 و 2010). وهذا يعنى ان تمويل الأصول اعتمد

في السنوات الاولى بدرجة كبيرة على مصادر الاموال الداخلية إلا أنهقل هذا الاعتماد في السنوات الاخيرة.

اما نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض فقد كانت منخفضة في سنة (2005) وبدأت في الارتفاع لتحقق مستويات عالية في الارتفاع حيث بلغت (80.73%) في السنة الاخيرة (2010)، ومع ذلك فان هذا المؤشر يعكس قدرة راس المال والاحتياطيات على تغطية خسائر القروض المتعثرة.

وبالنسبة لنسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع فقد اظهرت ارتفاعاً ملحوظاً في بداية السنوات الاولى وبدأت في الانخفاض خلال السنوات الاخيرة حتى وصلت (7.49%).

4- تحليل مؤشرات كفاية رأس المال للمصرف التجاري الوطني:

تم استخدام القوائم المالية والمعلومات التي تم الحصول عليها من المصرف التجاري الوطني لاحتساب وتحليل مؤشرات كفاية رأس المال كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (4-5)

تحليل مؤشرات كفاية رأس المال لدى مصرف التجاري الوطني

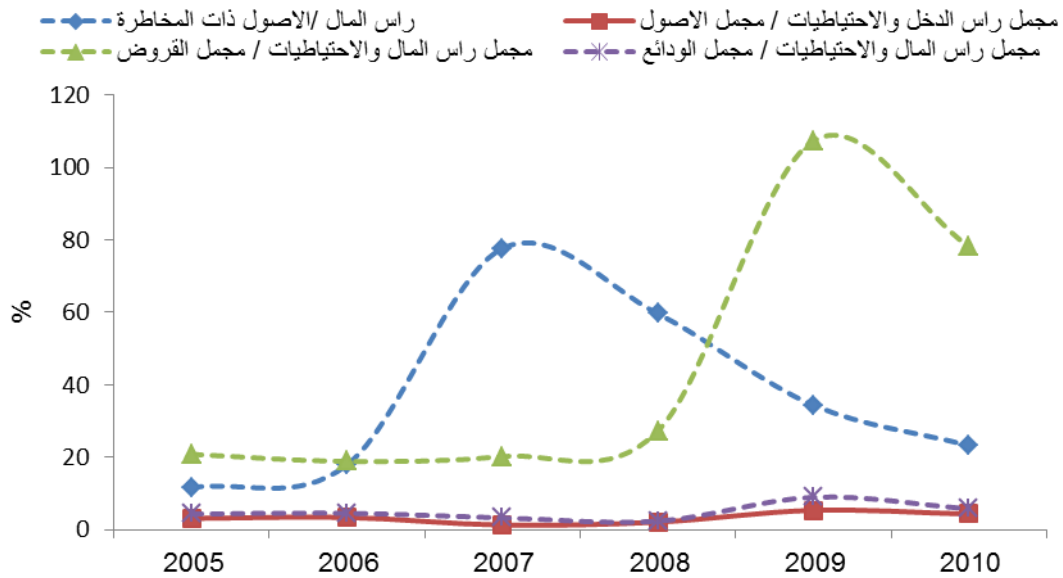
2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
23.26	34.38	59.62	77.65	17.93	11.64	راس المال /الأصول ذات المخاطرة
4.34	5.38	2.12	1.29	3.41	3.13	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل الأصول
78.17	107.35	27.31	20.21	18.87	20.83	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل القروض
5.80	8.98	2.37	3.29	4.57	4.35	مجمل راس المال والاحتياطيات / مجمل الودائع

يتضح من الجدول (4-5) ان نسبة رأس المال إلى مجمل الأصول ذات المخاطرة انخفضت في بداية السنوات لتسجل ادنى انخفاض لها (11.64%) ثم بعد ذلك بدأت بالارتفاع لتصل إلى أعلى مستوى لها (77.65%) في سنة (2007)، ثم بدأت بالانخفاض خلال السنوات الاخيرة، وبوجه عام ان متوسط نسبة ملائمة رأس المال على الأصول ذات المخاطرة لمصرف التجاري الوطني بلغت (37.41) وهى تفوق معيار لجنة بازل المعتمد (8%) وتعتبر مرضية.

كذلك اظهرت نسبة رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول ارتفاعاً في بداية السنوات ثم شهدت انخفاضاً ملحوظاً في منتصف السنوات الا ان النسبة عادة للارتفاع في السنوات الاخيرة لتسجل أعلى مستوى لها (5.38%) وادنى مستوى لها (1.29%) في سنة (2007)، والشكل رقم (4-5) يبين سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال للمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة.

الشكل رقم (4-5)

سلسلة مؤشرات كفاية رأس المال للمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة



اما نسبة راس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض فقد كانت منخفضة في السنوات الاولى الا انها بدأت بارتفاع في السنوات الاخيرة لتصل إلى اعلى مستوى لها (107.35%) في نهاية ومع ذلك فان هذا المؤشر يعكس ارتفاع قدرة راس المال والاحتياطيات على تغطية خسائر القروض المتعثرة.

وبالنسبة لمؤشر راس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع فقد تذبذب بين الارتفاع والانخفاض حيث ارتفع في السنوات الاولى ثم انخفض في منتصف السنوات ثم عاد للارتفاع في السنوات الاخيرة ليصل إلى اعلى مستوى له (8.98%) في سنة (2009) وادني مستوى له (2.37%) في سنة (2008).

ثانياً: تحليل مؤشرات جودة الأصول لعينة الدراسة عن فترة الدراسة:

يتناول هذا الجزء تحليل مؤشرات جودة الأصول لكل مصرف من مصارف العينة باستخدام المعلومات المتحصل عليها، وذلك على النحو التالي:

1- تحليل مؤشر جودة الأصول لمصرف الوحدة:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (5-5)

تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف الوحدة

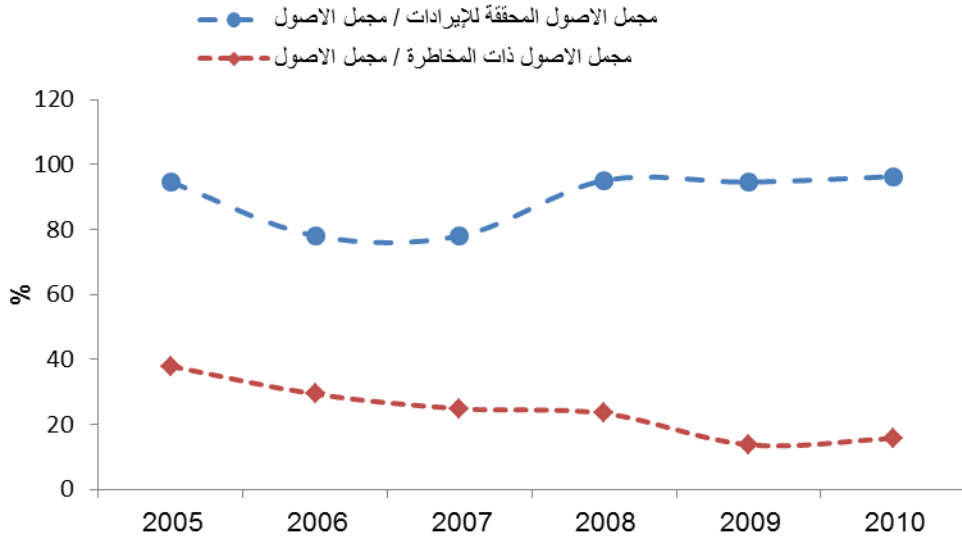
2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
96.32	94.59	95.11	78.04	78.04	94.61	مجمل الأصول المحققة للإيرادات / مجمل الأصول
15.65	13.68	23.35	24.82	29.29	37.87	مجمل الأصول ذات المخاطرة / مجمل الأصول

يتبين لنا من الجدول (5-5) ان نسبة الأصول المحققة للإيرادات إلى مجمل الأصول في سنة (2005) بلغت (94.61%)، ثم انخفضت في سنة (2006 و2007) لتصل إلى (78%)، ثم سجلت ارتفاعاً في السنوات الأخيرة. وعلى كل حال فان هذه النسبة لم تتخف في أي سنة من فترة الدراسة عن (70%)، وهذا يدل على اهتمام مصرف الوحدة باقتناء الأصول المحققة للإيرادات.

في حين تذبذبت نسبة الأصول المصنفة بذات المخاطرة إلى مجمل الأصول، حيث ارتفعت في بداية السنوات، وخاصة في سنة (2005) لتصل إلى (37.87%)، ثم انخفضت وسجلت أدنى مستوى لها في سنة (2009)، حيث بلغ (13.68%)، ثم ارتفعت قليلاً في سنة (2010) لتصل إلى (15.65%). وهذا التذبذب في نسبة الأصول ذات المخاطر إلى مجمل الأصول يعود بالدرجة الأولى إلى التغيرات التي حدثت في راس مال المصرف والتي عكستها نسبة راس المال إلى الأصول ذات المخاطر، ويظهر ذلك جلياً في التغير الذي حدث في سنة (2010) والشكل رقم (5-5) يوضح سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-5)

سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة



2- تحليل مؤشر جودة الأصول لمصرف التجارة والتنمية:

تم استخدام المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية لمصرف التجارة والتنمية والمعلومات المكملة التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلة وبقياس المؤشرات ظهرت كما موضح بالجدول التالي:

الجدول (6-5)

تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف التجارة والتنمية

السنوات						المؤشرات المالية %
2010	2009	2008	2007	2006	2005	
96.36	96.39	96.83	95.15	74.91	88.82	معدل الأصول المحققة للإيرادات / معدل الأصول
16.15	16.48	17.97	19.72	5.36	14.66	معدل الأصول ذات المخاطرة / معدل الأصول

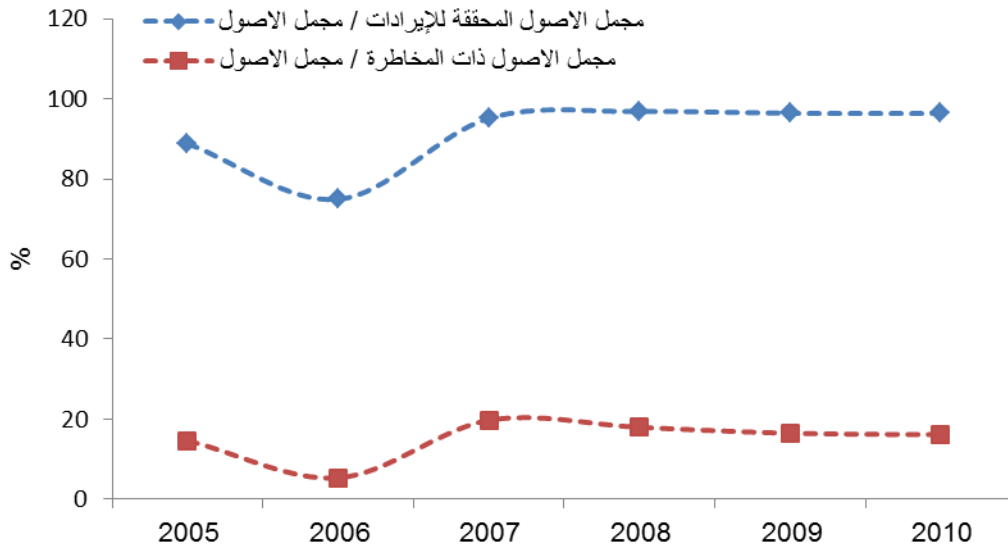
تمثل نسبة الأصول المحققة للإيرادات إلى معدل الأصول في سنة (2005) ما نسبته (88.82%) ثم انخفضت في سنة (2006) إلى (74.91%) ثم سجلت ارتفاعاً في السنوات

الآخيرة وفي كل الأحوال فإن هذه النسبة لم تتخف عن (70%) وهذا يعكس اهتمام مصرف التجارة والتنمية باقتناء الأصول المحققة للإيرادات.

في حين تذبذبت نسبة الأصول المصنفة ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول حيث انخفضت في بداية السنوات وخاصة في سنة (2006) إلى (5.36%)، ثم ارتفعت قليلا لتصل إلى (16.15%) في السنوات الآخيرة وهذا التذبذب في نسبة الأصول ذات المخاطر إلى مجمل الأصول يعود بالدرجة الأولى إلى التغيرات التي تحدث في رأس مال المصرف والتي عكستها نسبة رأس المال إلى الأصول ذات المخاطر ويظهر ذلك جليا في التغير الذي حدث في سنة (2006) حيث بلغ رأس المال إلى الأصول ذات المخاطرة (54.06%) وقابل ذلك انخفاض في نسبة مجمل الأصول ذات المخاطرة على مجمل الأصول لتصل إلى (5.36%) لنفس السنة، والشكل رقم (5-6) يبين سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-6)

سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



3- تحليل مؤشر جودة الأصول لمصرف الإجماع العربي:

تم الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية لمصرف الإجماع العربي والمعلومات المكتملة المتحصل عليها من المقابلة وبقياس مؤشرات جودة الأصول اظهرت كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم(4-7)

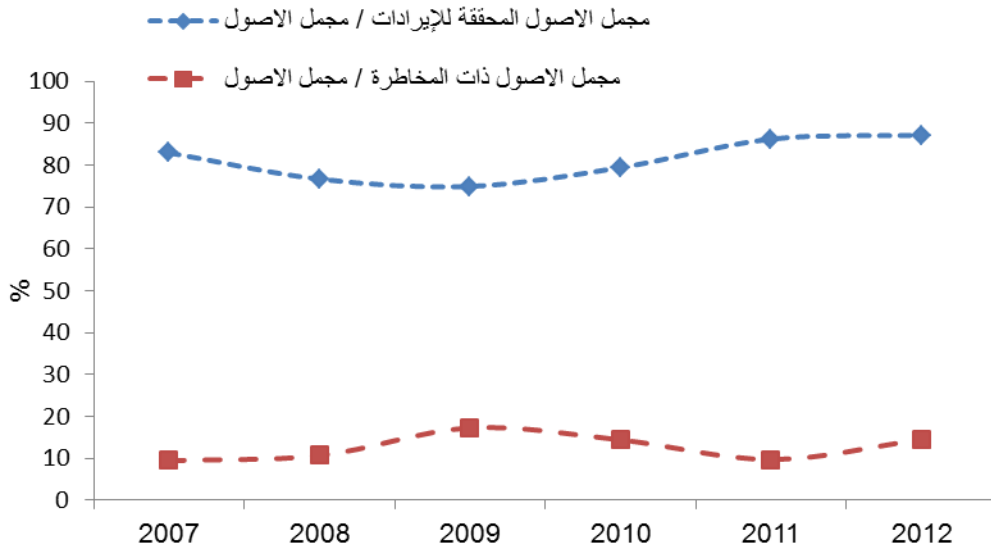
تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف الاجماع العربي

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
87.12	89.19	79.41	74.90	76.65	82.93	مجمل الأصول المحققة للإيرادات / مجمل الأصول
14.48	9.73	14.39	17.26	10.67	9.45	مجمل الأصول ذات المخاطرة / مجمل الأصول

يتبين لنا من الجدول ان نسبة الأصول المحققة للإيرادات إلى مجمل الأصول في السنة الاولى (2005) كانت مرتفعة حيث بلغت (82.93%)، ثم بدأت بالانخفاض خلال السنوات (2006 إلى 2008) الا انها سرعان ما عادت وارتفعت في السنوات الاخيرة وفي كل الاحوال فان هذه النسب لم تتخفف عن (70%) وهذا يعكس اهتمام مصرف الاجماع العربي باقتناء الأصول المحققة للإيرادات، والشكل رقم (5-7) يبين سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الإجماع العربي عن فترة الدراسة

الشكل رقم (5-7)

سلسلة مؤشرات جودة الأصول لمصرف الإجماع العربي عن فترة الدراسة



في حين تذبذبت نسبة الأصول المصنفة ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول حيث انخفضت لتصل إلى أدنى مستوى لها (9.45%) في بداية السنوات، ثم ارتفعت قليلا لتصل إلى (14.48%) في السنة الأخيرة، وهذا التذبذب في نسبة الأصول ذات المخاطر إلى مجمل الأصول يعود بالدرجة الأولى إلى التغيرات التي تحدث في راس مال المصرف والتي عكستها نسبة راس المال إلى الأصول ذات المخاطر. ويظهر ذلك جليا في التغير الذي حدث في سنة (2009) حيث بلغ راس المال إلى الأصول ذات المخاطرة (72.50%) وقابل ذلك انخفاض في نسبة مجمل الأصول ذات المخاطرة على مجمل الأصول لتصل إلى (9.45%).

4- تحليل مؤشر جودة الأصول للمصرف التجاري الوطني:

تم الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية للمصرف التجاري الوطني والمعلومات المكملة التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلة وقياس المؤشرات اظهرت كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (8-5)

تحليل مؤشرات جودة الأصول لدى مصرف التجاري الوطني

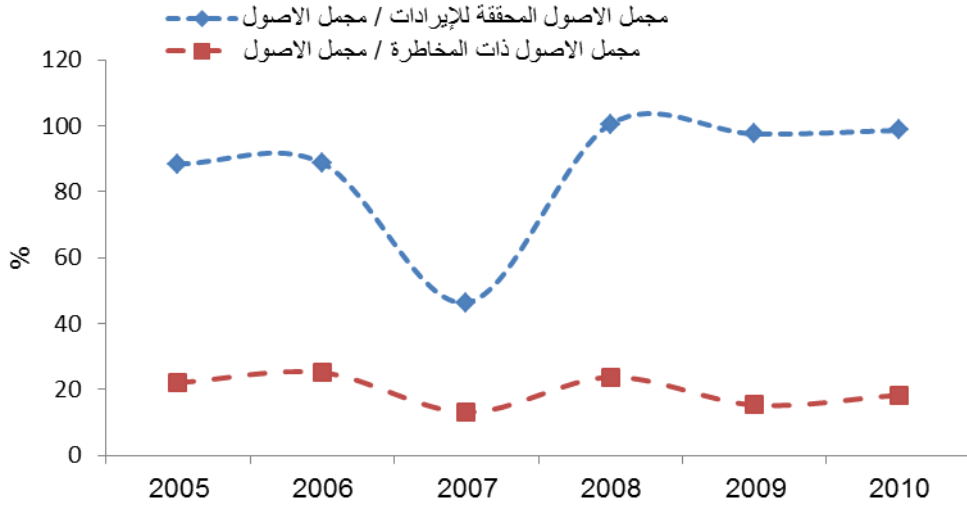
						السنوات
2010	2009	2008	2007	2006	2005	المؤشرات المالية %
98.68	97.59	100.6	46.43	88.74	88.47	مجمل الأصول المحققة للإيرادات / مجمل الأصول
18.28	15.31	23.72	13.16	25.11	22.07	مجمل الأصول ذات المخاطرة / مجمل الأصول

مثلت نسبة الأصول المحققة للإيرادات إلى مجمل الأصول في سنة (2005) ما نسبته (88.47%) ثم إنخفضت في سنة (2007)، لتصل إلى أدنى مستوى لها إلى (46.43%) ثم سجلت إرتفاعاً في السنوات الاخيرة وفي كل الأحوال فان هذه النسبة لم تنخفض عن (70%) إلا في سنة (2007)، وبشكل عام تعبر هذه النسب عن اهتمام المصرف التجاري الوطني باقتناء الأصول المحققة للإيرادات.

في حين تذبذبت نسبة الأصول المصنفة ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض حيث سجلت أدنى مستوى لها (13.16%) في سنة (2007)، وسجلت أعلى ارتفاع لها (25.11%) في سنة (2006) وهذا التذبذب في نسبة الأصول ذات المخاطر إلى مجمل الأصول يعود بالدرجة الاولى إلى التغيرات التي تحدث في راس مال المصرف والتي عكستها نسبة راس المال إلى الأصول ذات المخاطر، والشكل رقم(5-8) يبين سلسلة مؤشرات جودة الأصول للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-8)

سلسلة مؤشرات جودة الأصول للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



ثالثاً: تحليل مؤشرات سلامة الإدارة لعينة الدراسة عن فترة الدراسة:

تعتبر سلامة الإدارة مهمة في أداء المؤسسات المالية (كغيرها من المؤسسات) إلا أن هذه المؤشرات تستخدم على مستوى المؤسسات أو الشركات، وهي مؤشرات معظمها نوعية وليست كمية وتطبق ضمن مخاطر العمليات، إلا أن هناك بعض المؤشرات الكمية والتي من بينها معدل التغير في مصروفات العاملين (انظر الملاحق)، كما يمكن الاعتماد على مؤشرات سلامة الإدارة في تقييم أداء المؤسسات المالية محل الدراسة وهي كما يلي:

1. تحليل مؤشر سلامة الإدارة لمصرف الوحدة:

يبين الجدول (5-9) مؤشر المصروفات إلى الإيرادات والإيرادات على عدد العاملين والإيرادات على عدد الفروع ويمكن تفسير هذه المؤشرات من خلال الأشكال البيانية التالية:

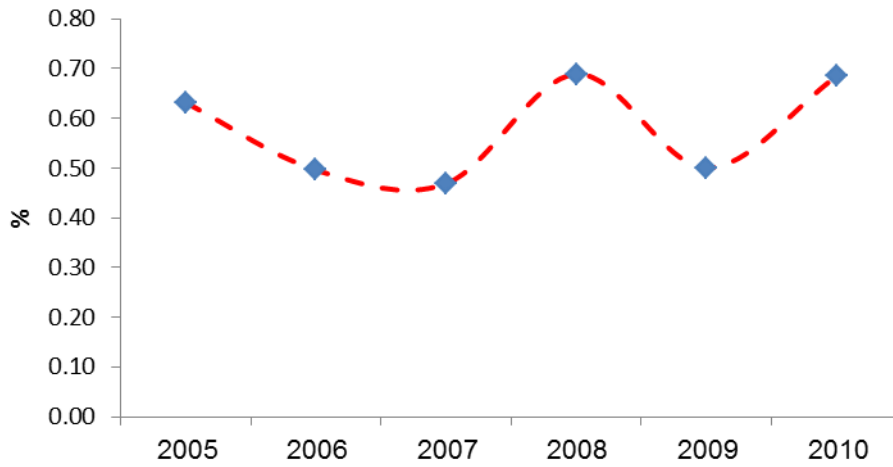
الجدول رقم (9-5)

تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف الوحدة

السنوات	المصروفات/الإيرادات	الإيرادات/عدد العاملين	الإيرادات/عدد الفروع
2005	0.63	25956.98	1055944.44
2006	0.50	27991.68	1168263.89
2007	0.47	39936.13	1670205.48
2008	0.69	60349.20	2502480.00
2009	0.50	57069.98	2310602.56
2010	0.68	54848.88	2182300.00

الشكل رقم (9-5)

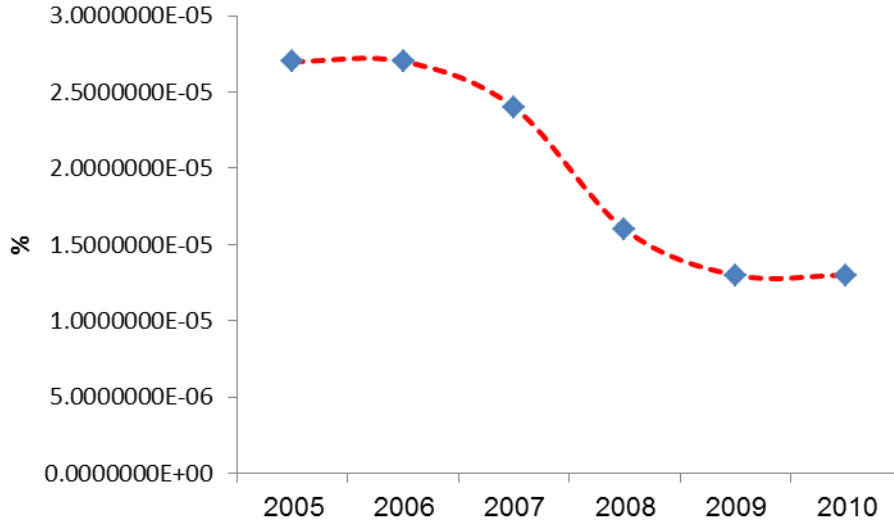
مؤشر المصروفات على الإيرادات لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



يبين الشكل (9-5) المصروفات على الإيرادات لمصرف الوحدة خلال السنوات الستة حيث نلاحظ الارتفاع في بداية السنوات ثم انخفضت تدريجياً في (2006، 2007) لتعود وترتفع مجدداً حيث سجلت أعلى ارتفاع لها سنة 2008 و 2010 وهذا يشير إلى تحسن حالة الإدارة بالمصرف في السنوات إلى تشهد زيادة في الإيرادات.

الشكل رقم (5-10)

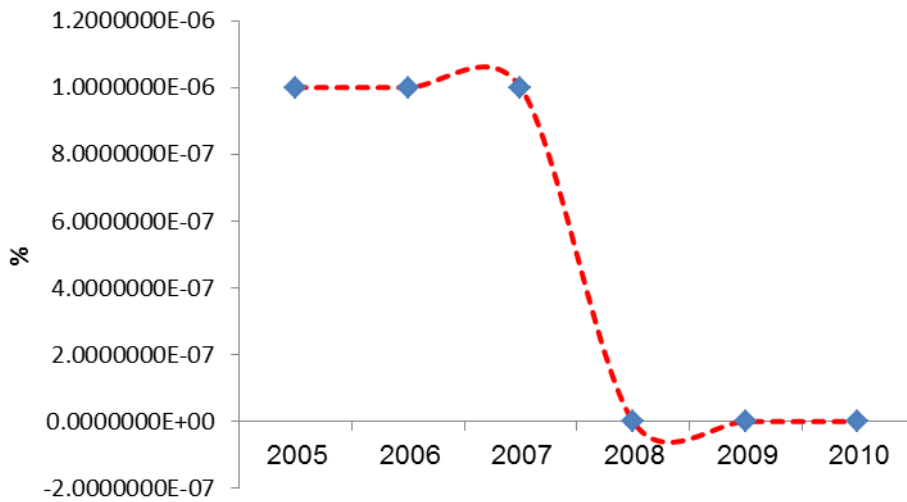
مؤشر عدد العاملين على الإيرادات لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-10) الإيرادات على عدد العاملين لمصرف الوحدة خلال السنوات الستة حيث ويمكن القول ان انخفاض الإيرادات إلى عدد الموظفين يعكس عدم فاعلية المؤسسة المالية.

الشكل رقم (5-11)

مؤشر عدد الفروع على الإيرادات لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-11) الإيرادات على عدد الفروع بالمصرف حيث نلاحظ أن سياسات المصرف اتجهت نحو التوسع في الفروع وبالتالي فإن عدد الفروع بالمصرف زاد في السنوات الاخيرة وشهد انخفاضاً في بداية السنوات، هذا التوسع في الفروع ترتب عليه زيادة في عدد العاملين.

ويمكن الإشارة إلى أن معدل التغير في مصروفات العاملين بمصرف الوحدة المتكون من ستة بنود خلال سنوات الدراسة، حيث تبين أن معدلات التغير في البند الاول والثاني حققت زيادة في السنوات (2007-2008) ثم النقصان في سنة (2009) ومن ثم الزيادة في السنة الاخيرة (2010)، بينما البنود الاخرى فكانت في الزيادة في السنوات الاولى ثم بدأت بالانخفاض في السنوات الاخيرة (انظر ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف الوحدة).

2. تحليل مؤشر سلامة الإدارة لمصرف التجارة والتنمية:

يبين الجدول (5-10) مؤشر المصروفات على الإيرادات والإيرادات على عدد العاملين والإيرادات على عدد الفروع، ويمكن تفسير هذه المؤشرات من خلال الاشكال البيانية التالية:

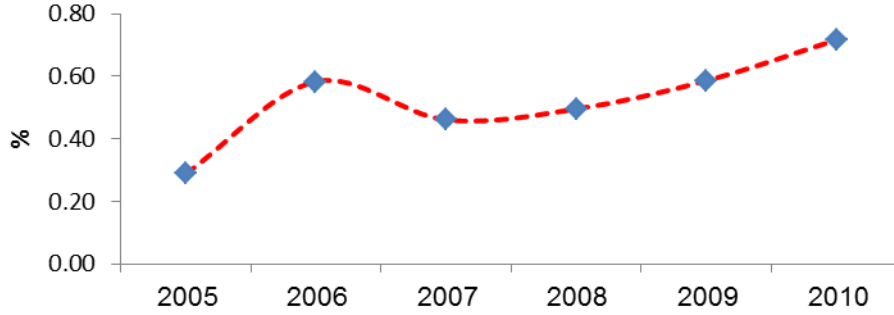
الجدول رقم (5-10)

تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف التجارة والتنمية

المصروفات/الإيرادات	الإيرادات/عدد العاملين	الإيرادات/عدد الفروع	
0.29	97036806.10	1666501670.00	2005
0.58	69869943.12	1630298672.71	2006
0.46	57264626.75	1491082781.27	2007
0.50	102031122.75	2525270288.14	2008
0.59	102504627.86	2689038070.77	2009
0.72	101395907.17	2623619097.94	2010

الشكل رقم (5-12)

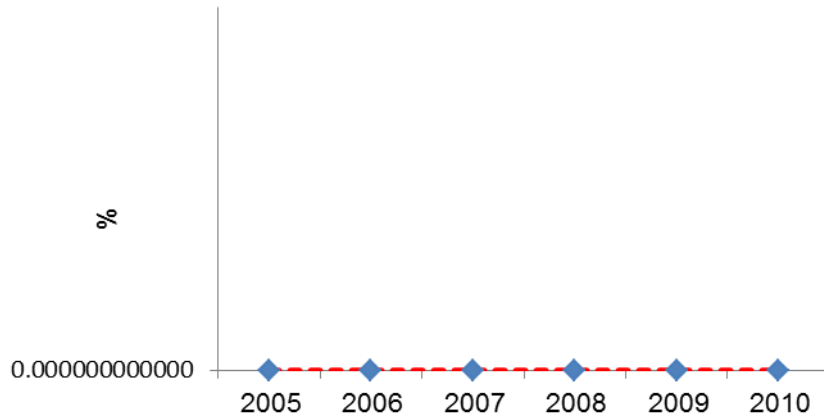
مؤشر المصروفات على الإيرادات لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



أن ارتفاع نسبة النفقات إلى الإيرادات يمكن أن يعكس أن المؤسسة المالية لا تعمل بكفاءة ويمكن أن يعود ذلك إلى عدم فاعلية الإدارة، والشكل (5-12) يبين المصروفات على الإيرادات لمصرف التجارة والتنمية خلال السنوات (2010-2005) حيث نلاحظ الانخفاض في بداية السنوات ثم ارتفعت تدريجياً بعد سنة 2007 وسجلت أعلى مستويات لها في سنة 2010 وهذا يشير إلى زيادة الإنفاق وبالتالي عدم فاعلية الإدارة والسبب في ذلك ربما يكون نتيجة التوسع في عدد الفروع وزيادة عدد العاملين في السنوات الأخيرة. وتظهر نتائج الدراسة أن هناك انخفاض للإيرادات إلى عدد العاملين والشكل (5-13) يبين ذلك، وهذا يعكس عدم فاعلية المؤسسة المالية والذي من الممكن أن يعود إلى عدم فاعلية الإدارة بسبب الزيادة المفرطة في عدد العاملين كما تشير النتائج إلى أن هناك توسع في عدد الفروع والشكل (5-14) يبين ذلك، وهذا أيضاً يعكس عدم الصرامة في إجراءات التأسيس وهذا يعكس نوعاً من عدم جودة الإدارة وضعف في أساليب الرقابة على المؤسسات المالية.

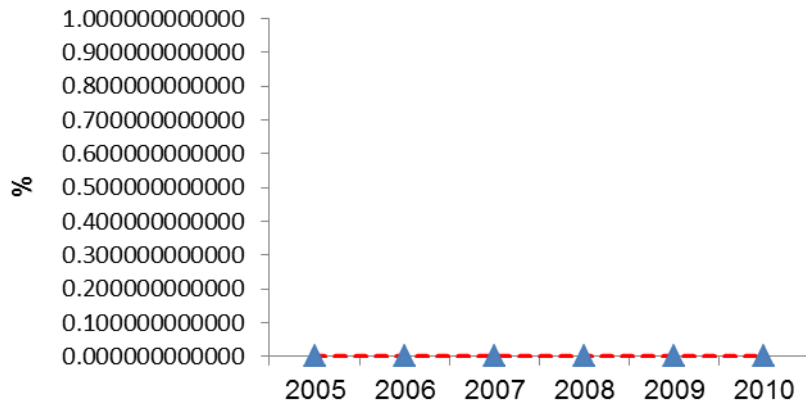
الشكل رقم (5-13)

مؤشر الإيرادات على العاملين لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



الشكل رقم (5-14)

مؤشر الفروع على الإيرادات لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



ويمكن الإشارة إلى أن معدل التغير في مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية المتكون من ستة بنود خلال سنوات الدراسة (انظر ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف التجارة والتنمية)، حيث تبين أن معدل التغير بالبند الأول تزايد في السنوات (2006-2007) ثم تناقص في سنة (2008) ومن ثم تزايد (2009) ثم تناقص في السنة الاخيرة، بينما البند الثاني نقصان في البداية ثم زيادة في (2007) ثم النقصان في السنوات الاخيرة، أما البند الثالث فقد تناقص في السنوات (2008-2009) ثم تزايد في السنة

الاحيرة، بينما البند الرابع تزايد في سنة (2007) ثم تناقص في سنة (2008) وتزايد في سنة (2009) وتناقص في السنة الاحيرة، أما البند الخامس فقد تناقص في السنوات (2007-2009) وتزايد في السنة الاحيرة، أما البند السادس فقد تناقص في السنوات من (2007-2010).

3. تحليل مؤشر سلامة الإدارة لمصرف الإجماع العربي:

يبين الجدول (5-11) مؤشر المصروفات على الإيرادات والإيرادات على عدد العاملين والإيرادات على عدد الفروع، ويمكن تفسير هذه المؤشرات من خلال الأشكال البيانية التالية:

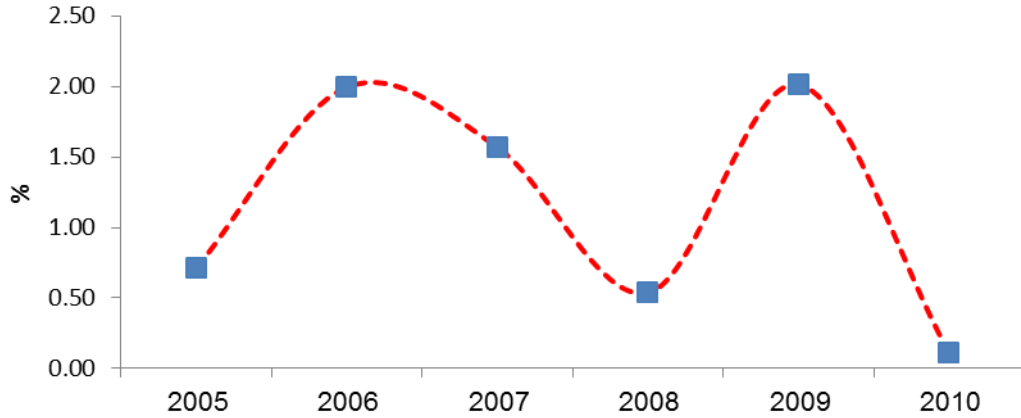
الجدول رقم (5-11)

تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف الإجماع العربي

السنوات	المصروفات/الإيرادات	الإيرادات/عدد العاملين	الإيرادات/عدد الفروع
2005	0.71	35810503.09	2990177008.25
2006	1.99	33516.96	1516642.63
2007	1.57	31151.36	1146370.00
2008	0.54	51250.75	1640024.00
2009	2.01	10972497.61	361178046.42
2010	0.11	47017941.82	1425005313.77

الشكل رقم (5-15)

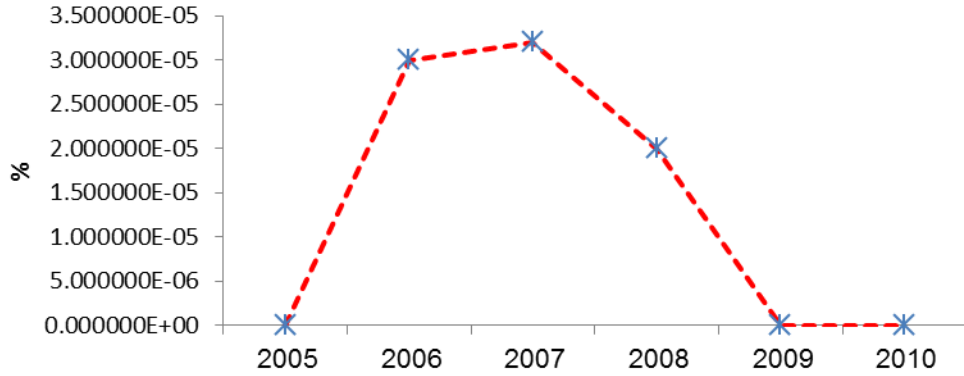
مؤشر المصروفات على الإيرادات لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-15) المصروفات على الإيرادات لمصرف الاجماع العربي خلال السنوات (2010-2005) حيث نلاحظ الارتفاع والانخفاض خلال السنوات حيث كانت في بداية السنوات منخفضة ثم بعد ذلك شهدت ارتفاعاً لتعود الإيرادات والمصروفات لتسجل انخفاضاً في سنة 2008 لتعود بعد ذلك وترتفع في سنة 2009 الا انها سرعان ما انخفضت في السنة الاخيرة لتسجل ادنى انخفاض لها ويعزى ذلك ربما لزيادة عدد الفروع والعاملين وبالتالي زيادة المصروفات والإيرادات.

الشكل رقم (5-16)

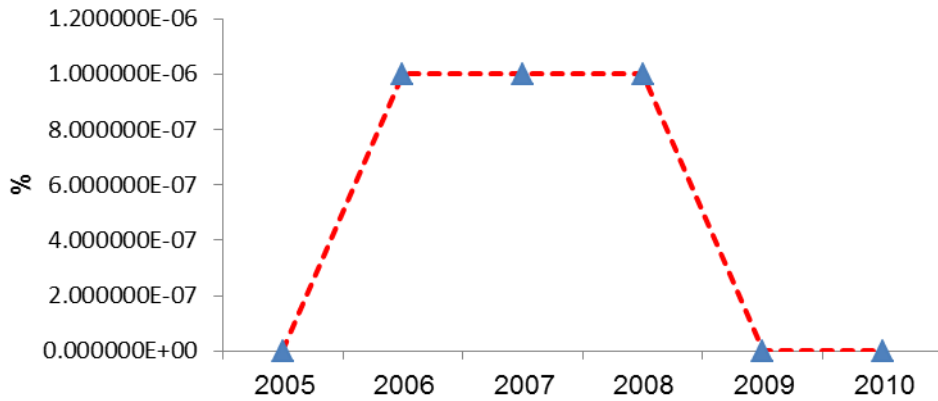
مؤشر عدد العاملين على الإيرادات لمصرف الأجماع العربي عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-16) الإيرادات إلى عدد العاملين لمصرف الأجماع العربي خلال السنوات الستة للدراسة، ويمكن القول ان انخفاض الإيرادات إلى عدد الموظفين يعكس عدم فاعلية المؤسسة المالية، وهذا يدل على التوسع في عدد الفروع.

الشكل رقم (5-17)

مؤشر عدد الفروع على الإيرادات لمصرف الأجماع العربي عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-17) التوسع في المؤسسة المالية والفروع لمصرف الأجماع العربي خلال السنوات (2005-2010) للدراسة، ان التوسع او الازدياد السريع في عدد الفروع يشير إلى عدم الصرامة في اجراءات التأسيس وبالتالي ضعف جودة الإدارة.

ويمكن الإشارة إلى أن معدل التغير في مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي المتكون من ستة بنود خلال سنوات الدراسة (انظر ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف الاجماع العربي)، حيث تبين أن معدل التغير بالبند الاول والثاني تزايد في سنة (2007) ثم تناقص في سنة (2008-2009) ومن ثم تزايد في السنة الاخيرة، أما البند الثالث فقد تناقص في السنوات (2007-2009) ثم تزايد في السنة الاخيرة، أما البند الرابع فقد تناقص في سنة (2006)، أما البند الخامس فقد تناقص في السنوات (2007-2009) وتزايد في السنة الاخيرة، أما البند السادس فقد تناقص في السنوات (2007-2008) وتزايد في السنوات الاخيرة.

4. تحليل مؤشر سلامة الإدارة لمصرف التجاري الوطني:

يبين الجدول (5-12) مؤشر المصروفات على الايرادات والإيرادات على عدد العاملين والاييرادات على عدد الفروع، ويمكن تفسير هذه المؤشرات من خلال الاشكال البيانية التالية:

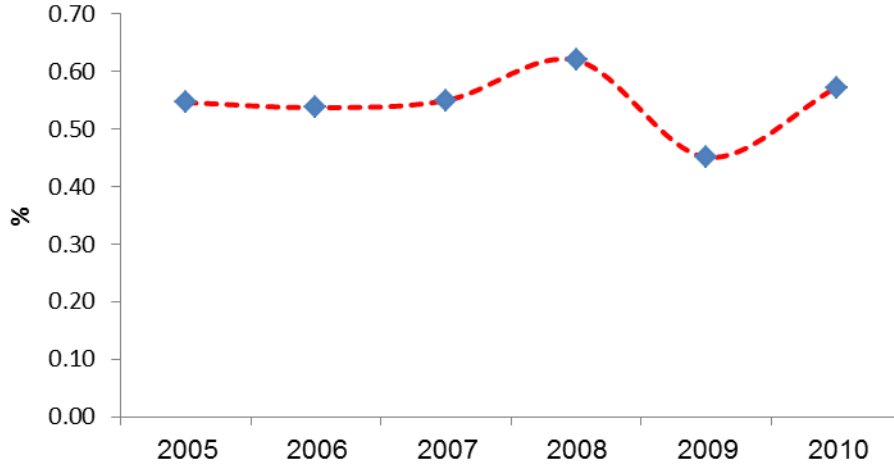
الجدول رقم (5-12)

تحليل مؤشر سلامة الإدارة لدى مصرف التجاري الوطني

السنوات	المصروفات/الاييرادات	الاييرادات/عدد العاملين	الاييرادات/عدد الفروع
2005	0.55	36702.60	1461485.56
2006	0.54	37447.08	1473512.90
2007	0.55	41651.34	1594741.52
2008	0.62	62223.13	2337138.55
2009	0.45	76543.71	3100020.28
2010	0.57	78405.54	3262790.67

الشكل رقم (5-18)

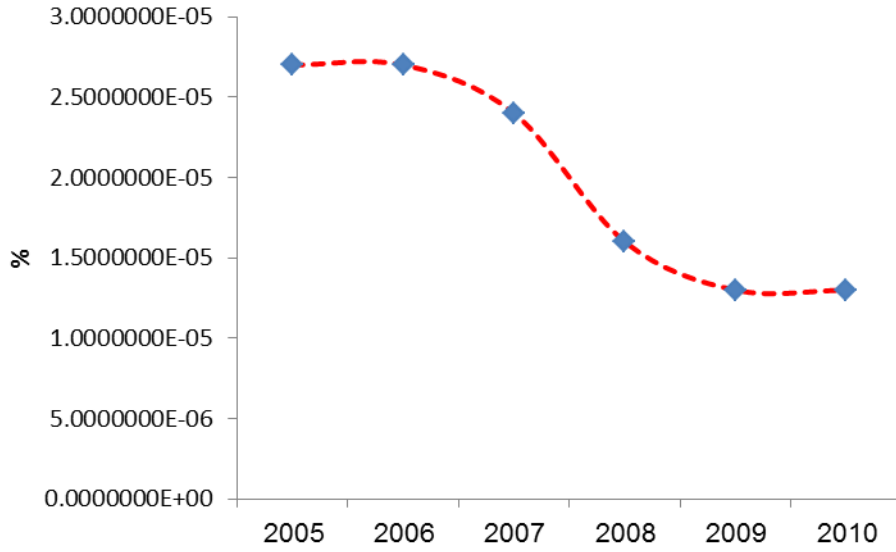
مؤشر المصروفات على الإيرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-18) المؤشر المصروفات على الإيرادات لمصرف التجاري الوطني خلال السنوات الستة حيث نلاحظ المؤشر شبه ثابت للمصروفات والإيرادات ما عدا سنة 2009 شهدت انخفاضاً ويعزى ذلك ربما لزيادة عدد الفروع والعاملين وبالتالي زيادة المصروفات والإيرادات.

الشكل رقم (5-19)

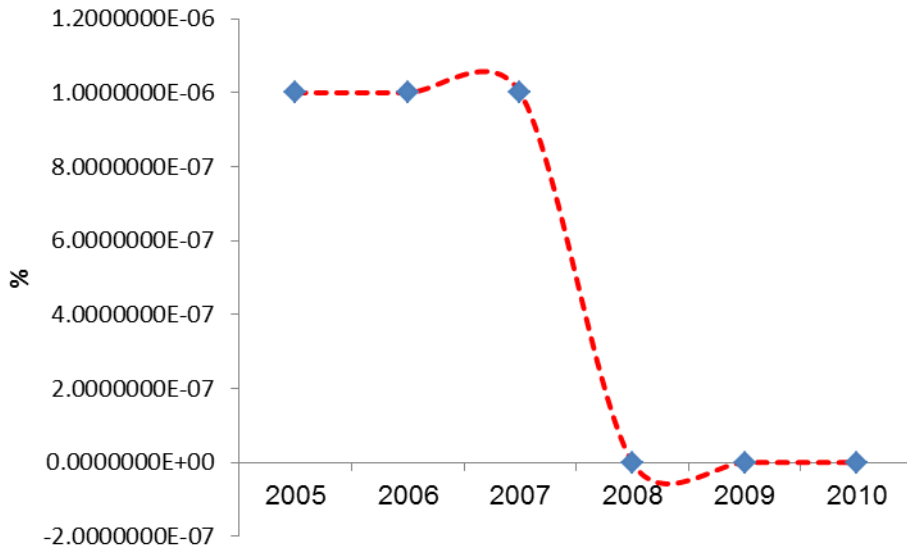
مؤشر عدد العاملين على الإيرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-19) الإيرادات إلى عدد العاملين لمصرف التجاري الوطني خلال السنوات الستة للدراسة، ويمكن القول ان انخفاض الإيرادات إلى عدد العاملين يعكس عدم فاعلية المؤسسة المالية.

الشكل رقم (5-20)

مؤشر عدد الفروع على الإيرادات لمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



يبين الشكل (5-20) الايرادات على عدد الفروع لمصرف التجاري الوطني خلال السنوات (2005-2010) وتشير النتائج إلى ان هناك توسع او زيادة في عدد الفروع وهذا يشير إلى تهاون الإدارة في اجراءات التأسيس.

ويمكن الاشارة إلى أن معدل التغير في مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني المتكون من ستة بنود خلال سنوات الدراسة (انظر ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف التجاري الوطني)، حيث تبين أن معدل التغير بالبند الاول والثاني والثالث والرابع قد تزايد في سنة (2007) ثم تناقص في سنة (2008) وتزايد في سنة (2009) ثم تناقص في السنة الاخيرة (2010)، بينما في البند الخامس فقد تزايد في سنة (2007) ثم تناقص (2008) ثم تناقص في (2009) ثم تزايد في السنة الاخيرة، اما البند السادس فقد تناقص في سنة (2007) وتزايد في سنة (2008) ثم تناقص في السنوات الاخيرة.

وبوجه عام ومن خلال اجمالي مصروفات العاملين لجميع المصارف، يتبين لنا ان معدل التغير في مصرف الوحدة تناقص في سنة (2006) ثم ارتفعت في السنوات (2007-2008) ثم انخفضت في سنة (2009) ثم تزايد في السنة الاخيرة، أما مصرف التجارة والتنمية فان معدل التغير قد تناقص في سنة (2007-2008) ثم تزايد في سنة (2009) وتناقص في السنة الاخيرة، أما مصرف الاجماع العربي فان معدل التغير قد تناقص في السنوات (2007-2009) ثم تزايد في السنة الاخيرة، أما مصرف التجاري الوطني فان معدل التغير قد تناقص في سنة (2007-2008) ثم تزايد في سنة (2009) وتناقص في

السنة الاخيرة (انظر ملحق اجمالي مصاريف العاملين لجميع المصارف قيد الدراسة)

رابعاً: تحليل مؤشرات الربحية لعينة الدراسة عن فترة الدراسة:

من خلال المعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية لعينة الدراسة وكذلك المعلومات التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلة تم احتساب مؤشر الربحية لمصارف العينة وذلك على النحو التالي:

1- تحليل مؤشر الربحية لمصرف الوحدة:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (5-13)

يبين تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف الوحدة

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
0.48	0.63	0.61	0.89	0.88	0.60	صافي الربح / مجمل الأصول
1.49	1.63	2.12	2.04	2.37	2.27	صافي الربح من العمليات / مجمل الأصول
1.55	1.71	2.32	2.25	2.69	3.02	مجمل الربح من الفائدة / مجمل الأصول
1.39	0.87	1.30	1.21	1.13	1.24	المصاريف العامة والادارية / مجمل الأصول

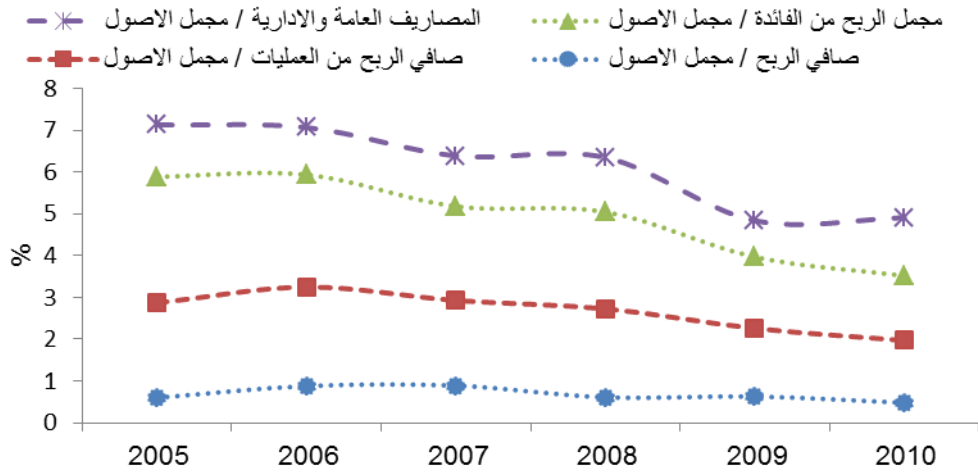
يتبين لنا من الجدول (5-13) إن نسبة صافي الربح إلى مجمل الأصول في مصرف الوحدة شهدت انخفاضاً في السنة الأولى (2005) لتصل إلى (0.60%)، ثم ارتفعت قليلاً في سنة (2006) و(2007)، ثم بعد ذلك بدأت بالانخفاض لتصل إلى (0.48%) في السنة الأخيرة. وهنا يمكن القول أن مستوى ربحية الأصول في مصرف الوحدة شهدت تحسن في سنة (2006) و(2007) بينما بقية السنوات انخفضت فيها مستوى الربحية ليصل إلى أدنى مستوى له (0.48%) في سنة (2010).

بينما مؤشر صافي الربح من العمليات على مجمل الأصول نلاحظ أنه تحسن في السنوات ما بين (2005 و 2008)، إلا أنه شهد انخفاضاً في السنوات الاخيرة (2009 و 2010) ليصل إلى ادني مستوى له (1.49). أما مؤشر مجمل الربح من الفائدة على مجمل الأصول في مصرف الوحدة يلاحظ أنه شهد تحسن في السنوات ما بين (2005 و 2008) وخاصة بالسنة الأولى، بينما انخفضت النسبة في السنوات الأخيرة ليصل إلى أدني مستوى له (1.55) في سنة (2010).

وظهر من التحليل أن مؤشر المصاريف العامة والإدارية على مجمل الأصول وسجل أدني مستوى له في سنة (2009) ليصل إلى (0.80%)، وارتفع في السنة الاخيرة ليصل إلى أقصى حد له (1.39)، وهذا المستوى من المصاريف يعد في الحدود المعقولة، الأمر الذي يفسر دور إدارة مصرف الوحدة في التعامل الجيد مع المصاريف الادارية، والشكل رقم (5-21) التالي يبين سلسلة المؤشرات عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-21)

سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



2- تحليل مؤشر الربحية لمصرف التجارة والتنمية:

يتبين لنا من الجدول (5-14) ان نسبة صافي الربح إلى مجمل الأصول في مصرف التجارة والتنمية شهدت انخفاضاً في السنوات الثلاثة الأولى، ثم ارتفعت النسبة إلى (1.10%) سنة (2008)، ثم بعد ذلك بدأت في الانخفاض لتصل إلى (0.66%) سنة (2010)، ومن الملاحظ ان مستوى ربحية الأصول في المصرف شهدت تحسن في سنة (2008) بينما بقية السنوات انخفض فيها مستوى الربحية ليصل إلى ادنى مستوى له (0.44%) في سنة (2006).

الجدول (5-14)

تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف التجارة والتنمية

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
0.66	0.71	1.10	0.76	0.44	0.99	صافي الربح / مجمل الأصول
0.77	1.37	1.32	1.01	1.47	0.95	صافي الربح من العمليات / مجمل الأصول
1.67	2.11	2.05	1.77	2.18	1.69	مجمل الربح من الفائدة / مجمل الأصول
1.53	1.22	0.99	0.84	0.91	0.58	المصاريف العامة والادارية / مجمل الأصول

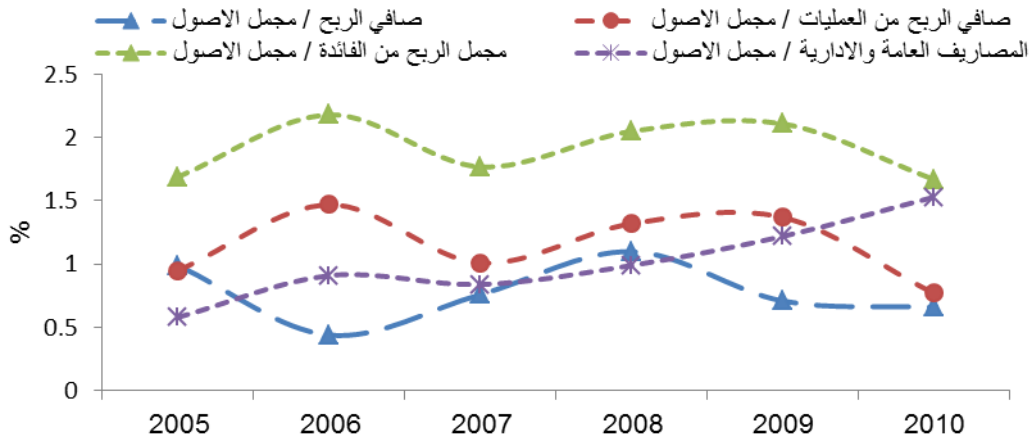
بينما مؤشر صافي الربح من العمليات على مجمل الأصول نلاحظ انه تحسن في السنوات ما بين (2006 و 2009) ليصل إلى (1.37%) إلا أنه شهد انخفاضاً في سنة (2005) فقد كان (0.95%) وكذلك الحال في سنة (2010) ليصل إلى ادنى مستوى له (0.77%).

اما مؤشر مجمل الربح من الفائدة على مجمل الأصول في المصرف نلاحظ انه شهد تحسن في السنوات (2006 و 2008 و 2009) بينما انخفضت النسبة في السنوات (2005 و 2007) ليصل إلى ادنى مستوى له (1.67%) في سنة (2010).

اما مؤشر المصاريف العامة والادارية على مجمل الأصول نلاحظ ان النسب كانت منخفضة في السنوات ما بين (2005 و 2008) حيث تراوحت ما بين (0.58% و 0.99%) وارتفعت بعد ذلك في السنوات الاخيرة لتصل إلى اقصى حد لها (1.52%)، وهذا المستوى من المصاريف يعد في الحدود المعقولة الامر الذي يفسر دور ادارة المصرف في التعامل الجيد مع المصاريف الادارية، والشكل رقم (5-22) يبين سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.

الشك رقم (5-22)

سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



3- تحليل مؤشر الربحية لمصرف الاجماع العربي:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره

الميزانيات من بيانات كما يظهر بالجدول التالي:

الجدول رقم(5-15)

تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف الاجماع العربي

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
0.31	0.89	2.51	2.64	4.93	0.32	صافي الربح / مجمل الأصول
0.14	0.07	0.24	0.59	0.97	1.91	صافي الربح من العمليات / مجمل الأصول
0.57	0.43	0.68	1.11	1.29	2.39	مجمل الربح من الفائدة / مجمل الأصول
1.45	1.01	2.66	2.69	1.59	2.52	المصاريف العامة والادارية / مجمل الأصول

يتبين لنا من الجدول (5-15) ان نسبة صافي الربح إلى مجمل الأصول في الاجماع العربي شهدت انخفاضاً في السنة الاولى والاخيرة، بينما ارتفعت النسبة في السنوات (2006 إلى 2008)، ثم بعد ذلك بدأت في الانخفاض لتصل إلى (0.89%) في سنة (2009) ومن الملاحظ ان مستوى ربحية الأصول في المصرف شهدت تحسن في سنة (2006 و 2007 و 2008) بينما بقية السنوات انخفض فيها مستوى الربحية ليصل إلى ادنى مستوى له (0.31%) في سنة (2010).

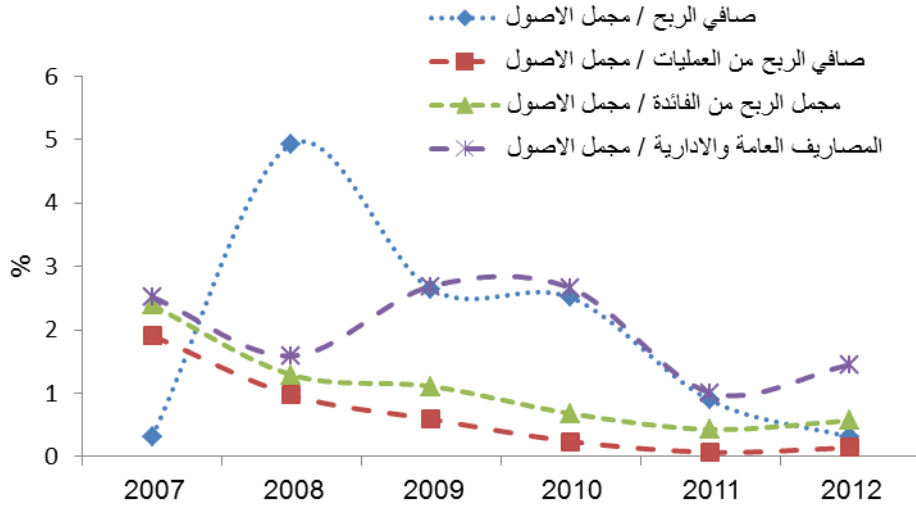
بينما مؤشر صافي الربح من العمليات على مجمل الأصول نلاحظ انه تحسن في السنة الاولى (2005) ليصل إلى اعلى مستوى له (1.91%) بينما بقية السنوات شهد انخفاضاً ملحوظاً ليسجل ادنى مستوى له (0.07%) في سنة (2009).

اما مؤشر مجمل الربح من الفائدة على مجمل الأصول في المصرف نلاحظ انه شهد تحسن في السنة الاولى (2005) ليسجل اعلى مستوى له (2.39%)، ثم بعد ذلك بدأ بالانخفاض تدريجياً ليصل إلى ادنى مستوى له (0.43%) في سنة (2009).

اما مؤشر المصاريف العامة والادارية على مجمل الأصول نلاحظ ان النسب كانت مرتفعة في السنوات الاولى الا انها بدأت بالانخفاض في السنوات الاخيرة لتسجل ادنى مستوى لها (1.01%) في سنة (2009)، وهذا المستوى من المصاريف يعد في الحدود المعقولة الامر الذى يفسر دور ادارة مصرف الاجماع العربي في التعامل الجيد مع المصاريف الادارية، والشكل رقم (5-23) يبين سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-23)

سلسلة مؤشرات الربحية لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة



4- تحليل مؤشر الربحية للمصرف التجاري الوطني:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره

الميزانيات من بيانات كما يظهر بالجدول التالي:

الجدول رقم (5-16)

يبين تحليل مؤشرات الربحية لدى مصرف التجاري الوطني

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
0.78	0.66	0.21	0.23	1.18	1.04	صافي الربح / مجمل الأصول
1.01	1.31	1.44	0.71	1.79	1.45	صافي الربح من العمليات / مجمل الأصول
1.11	1.46	1.61	0.83	2.11	1.84	مجمل الربح من الفائدة / مجمل الأصول
0.71	0.76	0.29	0.18	0.41	0.33	المصاريف العامة والادارية / مجمل الأصول

يتبين لنا من الجدول (5-16) ان نسبة صافي الربح إلى مجمل الأصول في مصرف التجاري الوطني شهدت ارتفاعاً في السنوات الاولى لتصل إلى اعلى مستوى لها (1.18%) سنة (2006)، ومن الملاحظ ان مستوى ربحية الأصول في المصرف شهدت تحسن خلال السنوات الاولى الا انها بقية السنوات انخفض فيها مستوى الربحية ليصل إلى ادنى مستوى له (0.21%) في سنة (2008).

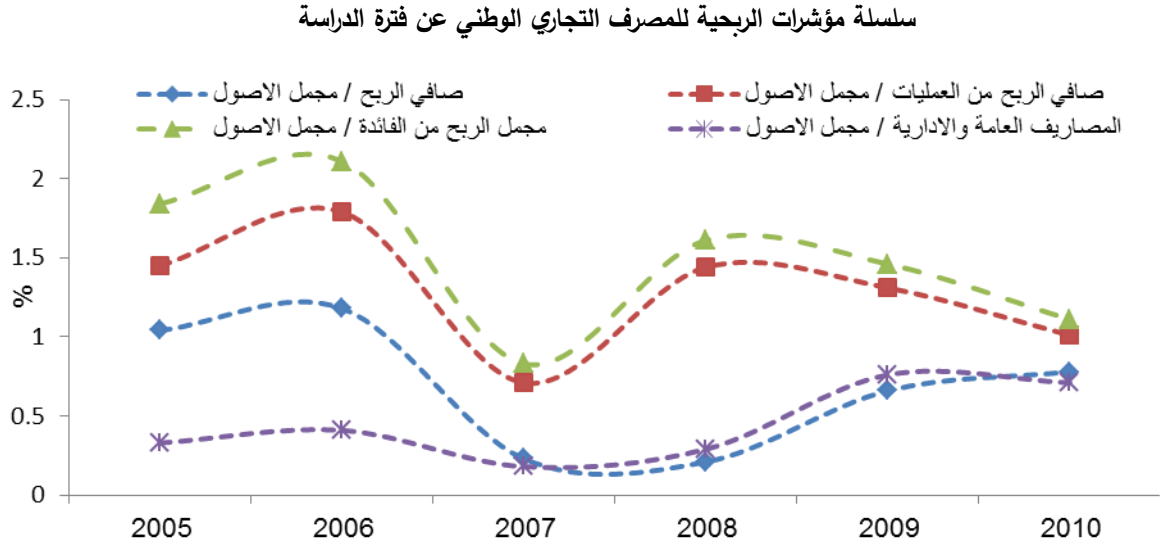
بينما مؤشر صافي الربح من العمليات على مجمل الأصول نلاحظ انه تحسن في معظم السنوات الا ان شهد انخفاضاً في سنة (2007) ليصل إلى (0.71%).

اما مؤشر مجمل الربح من الفائدة على مجمل الأصول في المصرف نلاحظ انه شهد تحسن في السنوات الاولى والاخيرة (2009)، بينما انخفضت النسبة في سنة (2007) ليصل إلى ادنى مستوى له (0.83%).

اما مؤشر المصاريف العامة والادارية على مجمل الأصول نلاحظ ان النسب كانت منخفضة في السنوات الاولى إلا أنها ارتفعت في السنوات الاخيرة لتصل إلى اعلى مستوى لها (0.76%).

في سنة (2009)، وهذا المستوى من المصاريف يعد في حدود المعقول الامر الذي يفسر دور ادارة المصرف في التعامل الجيد مع المصاريف الادارية، والشكل رقم (5-24) يبين سلسلة مؤشرات الربحية للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-24)



خامساً: تحليل مؤشرات السيولة لعينة الدراسة عن فترة الدراسة:

في هذا الجزء تم احتساب مؤشرات السيولة لكل مصرف من مصارف العينة عن طريق استخدام البيانات والمعلومات المتحصل عليها من القوائم المالية للمصارف وكذلك المعلومات المتحصل عليها عن طريق المقابلة، وذلك على النحو التالي:

1- تحليل مؤشر السيولة لمصرف الوحدة:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (5-17)

تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف الوحدة

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
26.61	21.65	26.37	21.33	21.49	25.62	نسبة الأصول السائلة / مجمل الأصول
29.80	29.89	30.70	29.29	26.29	30.72	نسبة الأصول السائلة / مجمل الودائع
37.16	28.17	36.84	27.93	28.32	35.57	نسبة الأصول السائلة / الخصوم قصيرة الاجل
71.63	76.83	71.58	76.39	75.90	71.99	نسبة الاموال قصيرة الاجل / مجمل الأصول
77.53	79.81	84.97	83.27	76.30	72.10	الودائع تحت الطلب / مجمل الودائع
12.16	15.18	8.21	6.51	14.95	17.60	الودائع الادخارية / مجمل الودائع
10.31	5.01	6.82	10.22	8.75	10.30	الودائع لأجل / مجمل الودائع

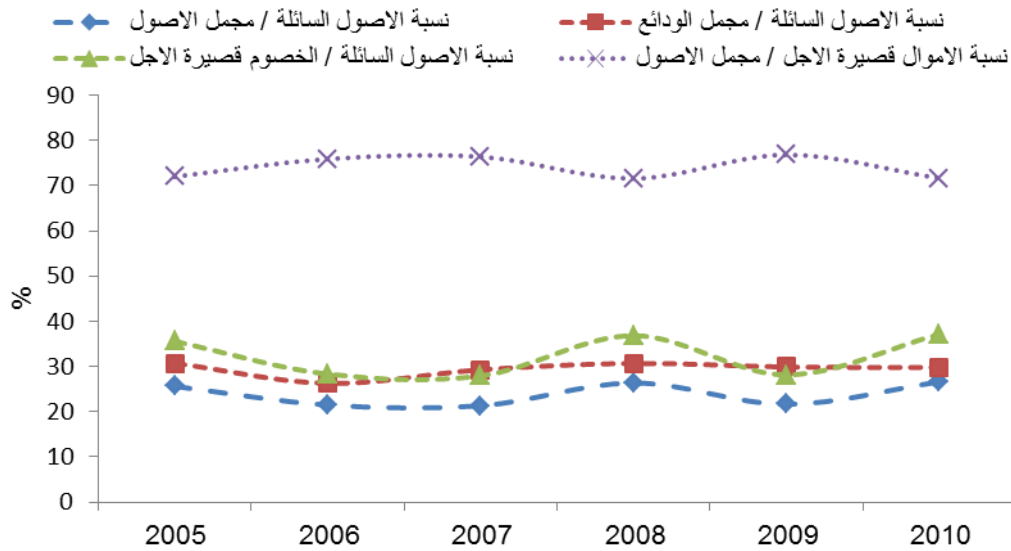
وعند تحليل مؤشرات السيولة لمصرف الوحدة كما تظهر بالجدول رقم (5-17) ما يلي:

- إن نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول شهدت ارتفاعاً في السنة الاولى (2005) لتصل إلى (25.62%)، ثم بدأت بالانخفاض في سنتي (2006 و 2007)، ثم ارتفعت بعد ذلك في سنة (2008)؛ ثم انخفضت بعد ذلك قليلاً ولكن سرعان ما ارتفعت في سنة (2010) وسجلت أعلى مستوى لها (26.61%) وهذا يشير إلى تركيز مصرف الوحدة على تقوية جانب الأصول السائلة لمواجهة الازمات.
- ان نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض بنسب متفاوتة؛ حيث ارتفعت في السنة الاولى وانخفضت بعد ذلك لتسجل أدنى مستوى لها (26.29%) في سنة (2006)، ولكن سرعان ما شهدت ارتفاعاً طفيفاً في السنوات الاخيرة وهذا المؤشر ربما يتناسب مع اتجاهات المؤشر السابق حيث يحتاط المصرف لمواجهة حالات السحب على الودائع بأصول سائلة متنوعة.

- ان نسبة الأصول السائلة إلى الخصوم قصيرة الاجل تراوحت ما بين أدنى مستوى لها (27.93%) في سنة (2007) وأعلى مستوى لها (37.16%) في السنة الاخيرة (2010)، مما يشير إلى القدرة العالية للمصرف على مواجهة الالتزامات قصيرة الاجل.
- ان نسبة الاموال قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول تراوحت ما بين الحد الأدنى لها (71.58%) في سنة (2008) والحد الأعلى لها (76.39%) في سنة (2007) وهذا يبين ان مساهمة الاموال قصيرة الاجل في تمويل الأصول بمصرف الوحدة متذبذبة وتميل للارتفاع والانخفاض. والشكل رقم (5-25) يبين سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة:

الشكل رقم (5-25)

سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



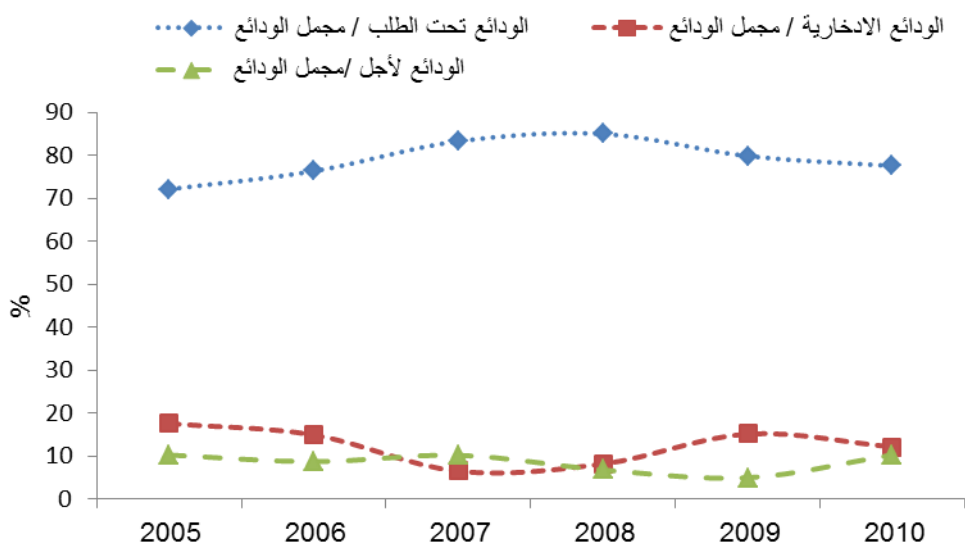
أما نسبة الودائع الجارية والودائع الادخارية والودائع لأجل إلى مجمل الودائع فقد كانت كالتالي:

بالنسبة للودائع الجارية فقد تراوحت ما بين (72.10%) كحد أدنى في السنة الأولى (2005) و (84.97%) كحد أعلى في (2008) مسجلة متوسط قدره (78.99%) للسنوات الستة.

- اتجهت نسبة الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع نحو الارتفاع في السنة الأولى، ثم بدأت بالانخفاض لتصل إلى أدنى مستوى لها (6.51%) في سنة (2007)، ثم بدأت في الارتفاع بعد ذلك لتصل إلى (15.18%) في سنة (2009) وانخفضت ثانية في سنة (2010) لتصل إلى (12.16%) وبلغ متوسط السنوات (12.43%).
- ان نسبة الودائع لأجل إلى إجمالي الودائع تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض حيث كانت مرتفعة في السنة الأولى، ثم انخفضت وارتفعت وانخفضت لتصل إلى أدنى مستوى لها (5.01%) في سنة (2009)، إلا أن هذه النسبة سرعان ما ارتفعت لتصل للمستوى الذي بدأت به في السنة الأولى، مسجلة متوسط قدره (8.56%) للسنوات الستة. وبالنظر إلى نسب الودائع لأجل إلى إجمالي الودائع فقد انخفضت في بعض السنوات، وهذا من شأنه يقلل من الاموال المستقرة في مصادر أموال المصرف. الامر الذي قد لا يساعد على الاستخدامات طويلة الاجل وقد يقلل من مساهمتها في تمويل الأصول، والشكل رقم (5-26) يبين سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) في مصرف الوحدة عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-26)

تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف الوحدة عن فترة الدراسة



2- تحليل مؤشر السيولة لمصرف التجارة والتنمية:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما

توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر بالجدول (5-18) التالي:

الجدول (5-18)

يبين تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف التجارة والتنمية

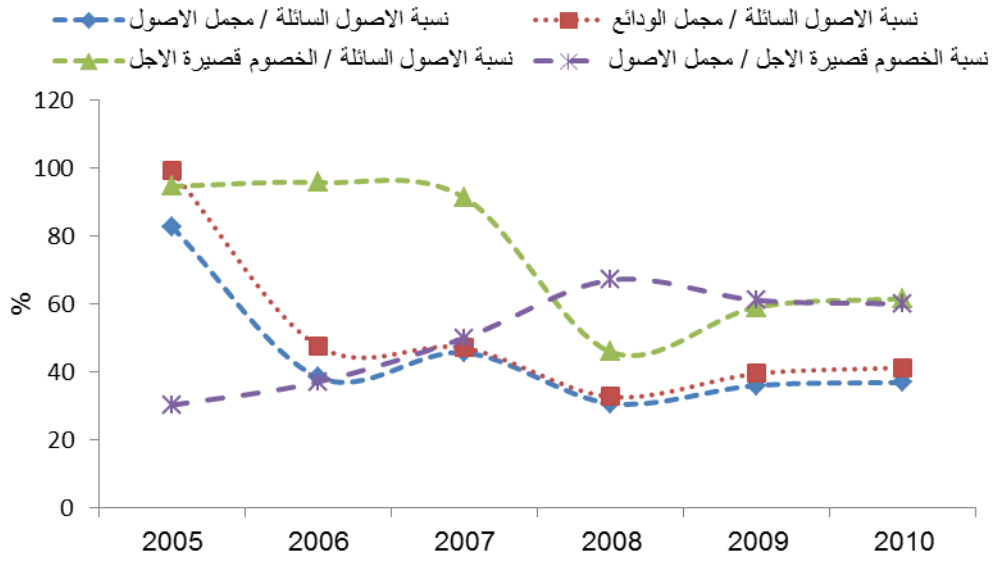
السنوات	2010	2009	2008	2007	2006	2005
المؤشرات المالية %						
نسبة الأصول السائلة / مجمل الأصول	36.99	36.10	30.81	45.70	38.49	82.72
نسبة الأصول السائلة / مجمل الودائع	41.30	39.55	32.77	47.11	47.69	99.17
نسبة الأصول السائلة / الخصوم قصيرة الاجل	61.61	59.07	45.95	91.32	95.70	94.61
نسبة الاموال قصيرة الاجل / مجمل الأصول	60.04	61.11	67.04	50.04	37.11	30.29
الودائع تحت الطلب / مجمل الودائع	94.99	89.67	79.79	72.01	86.94	86.39
الودائع الادخارية / مجمل الودائع	3.17	5.72	10.69	14.73	7.52	8.35
الودائع لأجل / مجمل الودائع	1.84	4.61	9.52	13.27	5.54	5.26

وعند تحليل مؤشرات السيولة يتضح من الجدول ما يلي:

- ان نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول شهدت ارتفاعاً في السنة الاولى (2005) لتصل إلى اقصى حد لها (82.72%)، بينما باقي السنوات شهدت انخفاضاً لتصل إلى ادني حد لها (30.81%) في سنة (2008) وبشكل عام فان هذه النسبة تعكس تركيز المصرف على تقوية جانب الأصول السائلة لمواجهة حالات الطوارئ.
- اما نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع فقد سجلت ارتفاعاً في البداية لتصل إلى (99.17%) سنة (2005)، ثم بداءة بالانخفاض خلال السنوات لتصل إلى (14.30%) في السنة الاخيرة (2010) وهذا المؤشر يعتبر عن توجهات المصرف حيث يحتاط المصرف لمواجهة حالات السحب على الودائع بأصول سائلة متنوعة.
- اما نسبة الأصول السائلة إلى الخصوم قصيرة الاجل متذبذبة في الارتفاع والانخفاض حيث بلغت (95.70%) في سنة (2006)، ثم انخفضت في بقية السنوات لتصل كحد ادني (45.95%) في سنة (2008) مما يؤشر على القدرة العالية للمصرف على مواجهة الالتزامات قصيرة الاجل.
- اما نسبة الاموال قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول فقد تراوحت ما بين كحد ادني (30.29%) في سنة (2005) و (67.04%) كحد اعلى في سنة (2008)، وهذا يبين ان مساهمة الاموال قصيرة الاجل في تمويل الأصول تميل إلى الارتفاع. والشكل رقم (5-27) يبين سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة :

الشكل رقم (5-27)

سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة



أما نسبة الودائع الجارية والودائع الادخارية والودائع لأجل إلى مجمل الودائع فقد كانت كالتالي:

- بالنسبة للودائع الجارية فقد تراوحت ما بين (86.39%) كحد ادني سنة (2007) و(94.99%) كحد اعلى سنة (2010)، مسجلة متوسط قدره (84.96%) للسنوات الستة.

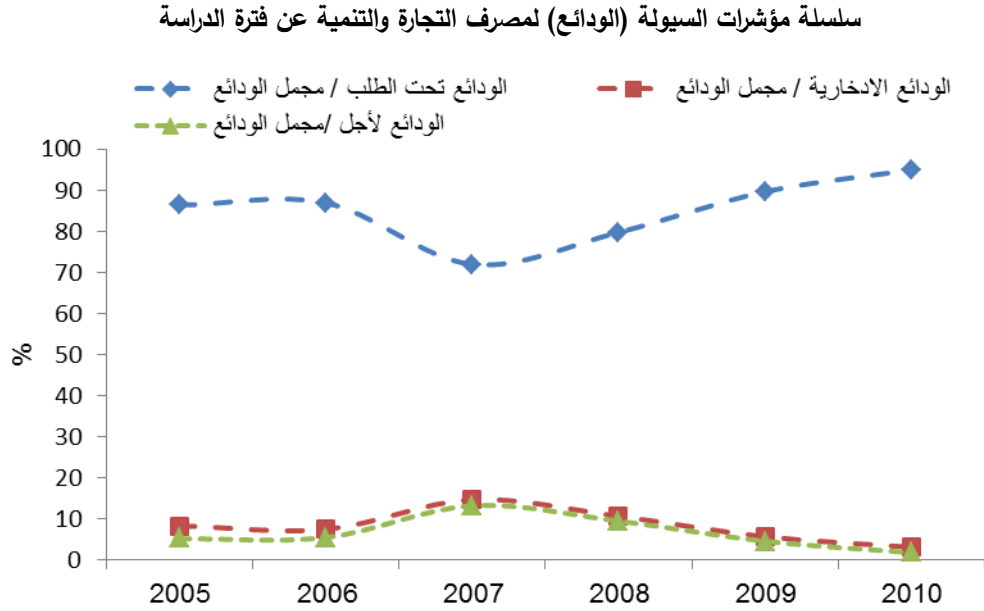
- بينما اتجهت نسبة الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع نحو الانخفاض في السنوات الاولى والاخيرة لتصل (3.17%) كحد ادني سنة (2010) و (14.73%) كحد اقصى سنة (2007)، وبلغ متوسط السنوات من (2005) إلى (2010) (8.36%).

- أما الودائع لأجل إلى اجمالي الودائع فقد تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض حيث بلغت (1.84%) في السنة الاخيرة (2010) كحد ادني و(13.27%) كحد اعلى سنة (2007)، مسجلة متوسط قدره (6.67%) للسنوات الستة وبالنظر إلى نسب الودائع لأجل إلى اجمالي الودائع فقد انخفضت في السنوات الاخيرة وهذا من شأنه يقلل من الاموال المستقرة في مصادر اموال المصرف الامر الذي قد لا يساعد على

الاستخدامات طويلة الاجل وقد يقلل من مساهمتها في تمويل الأصول، والشكل رقم (5-5)

(28) يبين سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف التجارة والتنمية عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-28)



3- تحليل مؤشر السيولة لمصرف الاجماع العربي:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما توفره

الميزانيات من بيانات كما يظهر بالجدول التالي:

الجدول رقم(5-19)

تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف الإجماع العربي

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المؤشرات المالية %
77.14	74.76	62.91	73.35	72.51	78.98	نسبة الأصول السائلة / مجمل الأصول
98.67	97.87	98.44	89.97	88.74	88.15	نسبة الأصول السائلة / مجمل الودائع
51.91	57.56	49.47	58.79	57.26	64.01	نسبة الأصول السائلة / الخصوم قصيرة الاجل
1.76	0.34	0.54	0.63	0.46	1.32	نسبة الاموال قصيرة الاجل / مجمل الأصول
84.02	99.71	99.57	96.33	93.77	98.10	الودائع تحت الطلب / مجمل الودائع
8.10	0.29	0.43	1.96	3.25	1.18	الودائع الادخارية / مجمل الودائع
7.88	-	-	1.71	2.98	0.72	الودائع لأجل / مجمل الودائع

عند تحليل مؤشرات السيولة يتضح من الجدول (5-19) ما يلي:

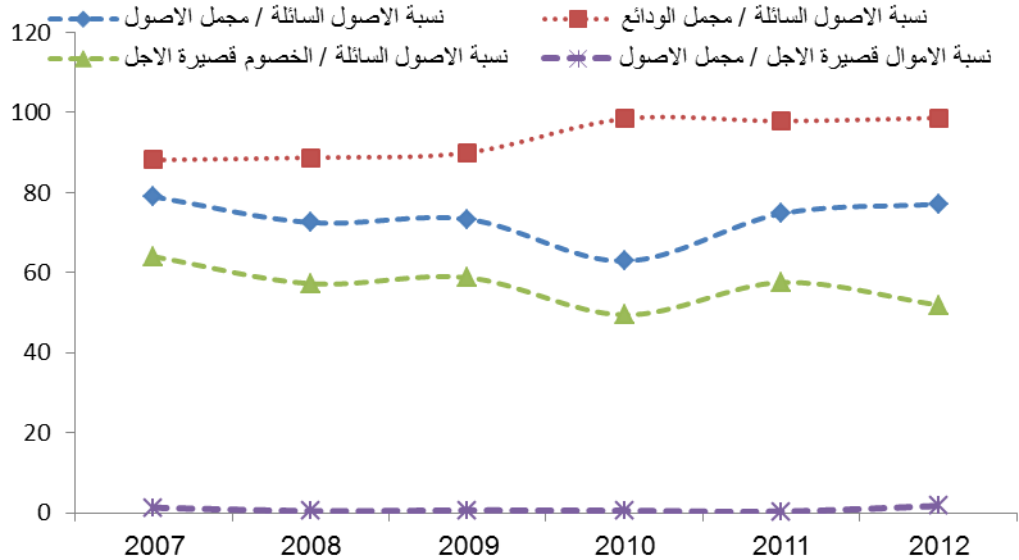
- ان نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول شهدت ارتفاعاً في السنة الاولى (2005) لتصل إلى اقصى حد لها (78.98%)، ثم انخفضت تدريجياً في باقي السنوات لتصل إلى ادني حد لها (62.91%) في سنة (2008)، وبشكل عام فان هذه النسبة تعكس تركيز المصرف على تقوية جانب الأصول السائلة لمواجهة الحالات الطارئة التي قد تواجه المصرف.
- اما نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع فقد سجلت انخفاضاً في البداية لتصل إلى (88.15%) سنة (2005)، وبقيت على نفس المستوى في السنتين التاليتين (2006 و2007) ثم بعد ذلك سجلت ارتفاعاً لتصل إلى اقصى حد لها (98.677%) في سنة (2010)، وهذا المؤشر ربما يتناسب مع توجهات المؤشر السابق حيث يحتاط المصرف لمواجهة حالات السحب على الودائع بأصول سائلة متنوعة.

- اما نسبة الأصول السائلة إلى الخصوم قصيرة الاجل متذبذبة بين الارتفاع والانخفاض حيث بلغت كحد اقصى (64.01%) في سنة (2005)، ثم انخفضت في بقية السنوات لتصل لأدنى مستوى لها (49.47%) في سنة (2008) وهذا يعكس جانب من قدرة المصرف على مواجهة الالتزامات قصيرة الاجل.

- اما نسبة الاموال قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول فقد سجلت ارتفاعاً في السنة الاولى (2005)، ثم بدأت بالانخفاض في بقية السنوات لتصل إلى ادنى مستوى لها (0.34%) في سنة (2009)، وسجلت اعلى مستوى لها (1.76%) في السنة الاخيرة (2010)، وهذا يبين ان مساهمة الاموال قصيرة الاجل في تمويل الأصول ارتفعت بداية السنوات ثم انخفضت ثم عادة للارتفاع في السنة الاخيرة. والشكل رقم (5-29) يبين سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة:

الشكل رقم (5-29)

سلسلة مؤشرات السيولة لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة

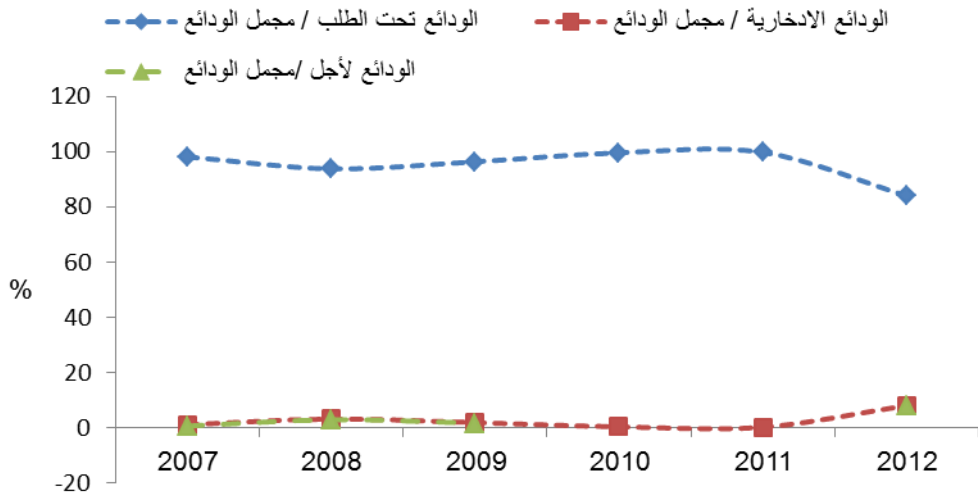


أما نسبة الودائع الجارية والودائع الادخارية والودائع لأجل إلى مجمل الودائع فقد كانت كالتالي:

- بالنسبة للودائع الجارية فقد تذبذبت حيث بلغ ادنى مستوى لها (84.02%) فى سنة (2010) و(99.71%) كحد أعلى سنة (2009) مسجلة متوسط قدره (95.25%) للسنوات الستة.
- بينما اتجهت نسبة الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع نحو الانخفاض في السنوات الاخيرة لتصل إلى ادنى مستوى لها (0.29%) سنة (2009) و في الوقت الذى سجلت فيه اعلى مستوى ارتفاع (8.10%) سنة (2010) وبلغ متوسط السنوات (2.53%).
- أما الودائع لأجل إلى اجمالي الودائع فقد تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض حيث بلغ ادنى مستوى لها (0.72%) في السنة الاولى (2005)، وبلغ اعلى مستوى لها (7.88%) في السنة الاخيرة (2010). مسجلة متوسط قدره (3.32%) للسنوات الستة وبالنظر إلى نسب الودائع لأجل إلى اجمالي الودائع فقد انخفضت بشكل ملحوظ في بعض السنوات وهذا من شأنه يقلل من الاموال المستقرة في مصادر اموال المصرف الامر الذى قد يقلل من مساهمتها في تمويل الأصول، والشكل رقم (5-30) سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف الاجماع العربي عن فترة الدراسة.

الشكل رقم (5-30)

تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) لمصرف الإجماع العربي عن فترة الدراسة



4- تحليل مؤشر السيولة للمصرف التجاري الوطني:

تم الاعتماد على مجموعة من النسب الفرعية في هذا المجال وفقاً لمتطلبات النموذج وما

توفره الميزانيات من بيانات كما يظهر بالجدول التالي:

الجدول رقم (5-20)

تحليل مؤشرات السيولة لدى مصرف التجاري الوطني

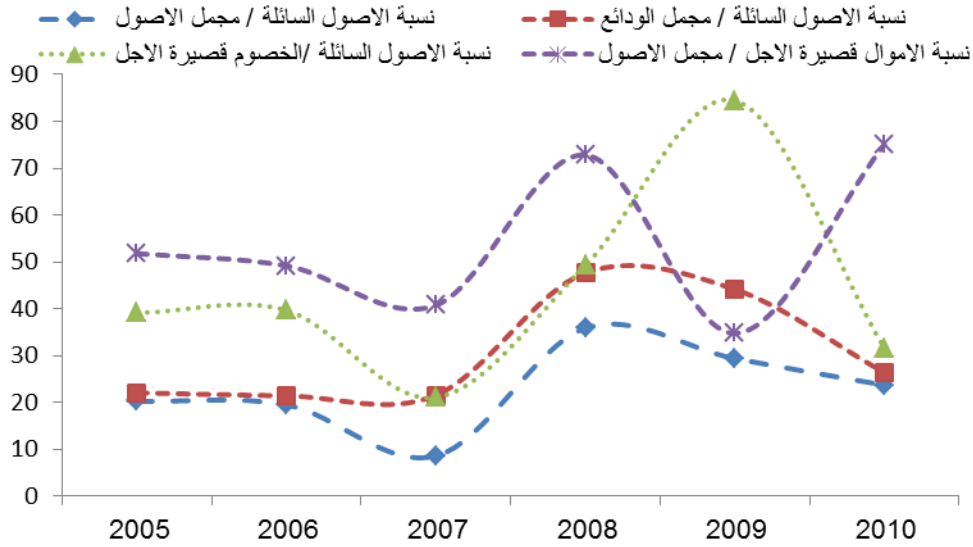
السنوات						المؤشرات المالية %
2010	2009	2008	2007	2006	2005	
23.71	29.37	35.89	8.59	19.51	20.27	نسبة الأصول السائلة / مجمل الأصول
26.39	44.14	47.68	21.56	21.44	22.11	نسبة الأصول السائلة / مجمل الودائع
31.59	84.46	49.28	21.06	39.67	39.13	نسبة الأصول السائلة / الخصوم قصيرة الأجل
75.06	34.77	72.84	40.77	49.19	51.81	نسبة الاموال قصيرة الأجل / مجمل الأصول
64.69	76.86	68.13	63.79	58.82	51.91	الودائع تحت الطلب / مجمل الودائع
18.60	13.08	17.60	20.15	22.98	26.56	الودائع الادخارية / مجمل الودائع
16.71	10.06	14.27	16.06	18.20	21.53	الودائع لأجل / مجمل الودائع

عند تحليل مؤشرات السيولة يتضح من الجدول (5-20) ما يلي:

- ان نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول شهدت ارتفاعاً في السنة الاولى (2005) لتصل إلى (20.27%)، ثم بدأت بالانخفاض لتصل إلى ادنى مستوى لها (8.59%) سنة (2007) بعد ذلك ارتفعت لتسجل اعلى مستوى لها (35.89%) في سنة (2008)، وبشكل عام فان هذه النسبة تعكس تركيز المصرف على تقوية جانب الأصول السائلة لمواجهة حالات الطوارئ.
- اما نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع فقد سجلت انخفاضاً في البداية لتصل إلى ادنى مستوى لها (21.44%) سنة (2006)، ثم ارتفعت لتصل إلى اعلى مستوى لها (47.14%) سنة (2009)، وهذا المؤشر ربما يتناسب مع اتجاهات المؤشر السابق حيث يحتاط المصرف لمواجهة حالات السحب على الودائع بأصول سائلة متنوعة.
- اما نسبة الأصول السائلة إلى الخصوم قصيرة الاجل كانت منخفضة في السنوات الاولى لتسجل ادنى مستوى لها (21.06%) في سنة (2007)، ثم انخفضت في السنوات الاخيرة لتسجل اعلى مستوى لها (84.46%) في سنة (2009) ثم بدأت بالانخفاض وهذا يعبر عن قدرة المصرف على مواجهة الالتزامات قصيرة الاجل.
- اما نسبة الاموال قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول فقد تراوحت ما بين الحد الأدنى (40.77%) في سنة (2007)، والحد الاعلى (75.06%) في السنة الاخيرة (2010)، وهذا يشير إلى ان مساهمة الاموال قصيرة الاجل في تمويل الأصول تميل للارتفاع والانخفاض. والشكل رقم (5-31) يبين سلسلة مؤشرات السيولة للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة:

الشكل رقم (5-31)

سلسلة مؤشرات السيولة للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



أما نسبة الودائع الجارية والودائع الادخارية والودائع لأجل إلى مجمل الودائع فقد كانت كالتالي:

- بالنسبة للودائع الجارية فقد تراوحت ما بين (76.86%) كحد اعلى سنة (2009) و(51.91%) كحد ادني سنة (2005) مسجلة متوسط قدره (64.69%) للسنوات الستة.

- بينما اتجهت نسبة الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع نحو الارتفاع في السنة الاولى لتسجل اعلى مستوى لها (26.56%) ثم انخفضت لتسجل ادني مستوى لها (13.08%) في سنة (2009) وبلغ متوسط السنوات (19.82%).

- أما الودائع لأجل إلى اجمالي الودائع فقد تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض حيث بلغت (21.53%) في السنة الاولى (2005) كحد اعلى ثم بدأت بالانخفاض لتصل إلى ادني مستوى (10.06%) في سنة (2009)، وبلغ متوسط الودائع خلال الستة سنوات (16.13%)، وهذا من شأنه يقلل من الاموال المستقرة في مصادر اموال المصرف الامر الذي قد لا يساعد على الاستخدامات طويلة الاجل وقد يقلل من مساهمتها في

تمويل الأصول، والشكل رقم (5-32) يبين سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) للمصرف

التجاري الوطني عن فترة الدراسة:

الشكل رقم (5-32)

تابع سلسلة مؤشرات السيولة (الودائع) للمصرف التجاري الوطني عن فترة الدراسة



4.5 القسم الثاني: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات نموذج CAMELS مع مصروفات العاملين للمصارف التجارية.

لتحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات نموذج CAMELS مع مصروفات العاملين خلال فترة

الدراسة تم استخدام معامل بيرسون لكل مصرف من مصارف العينة وذلك على النحو التالي:

أولاً: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات كفاية رأس المال ومصروفات العمالة لعينة الدراسة:

1- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات كفاية رأس المال مع مصروفات العاملين بمصرف

الوحدة خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-21) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الوحدة، حيث أن قيمة معامل الارتباط تتراوح بين (0-1) ومتوسطها 0.50 وبالتالي يمكن تحديد قوة الارتباط بناء على قيم معامل الارتباط والتي تتوزع ما بين المتوسط وما فوق المتوسط (قوى) وما دون المتوسط (ضعيف)، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (راس المال/ الأصول ذات المخاطرة) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط والقيمة المعنوية لها غير دالة (0.507) لكونها أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-21)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشر راس المال
.342	معامل بيرسون	راس المال/ الأصول ذات المخاطرة
.507	القيمة المعنوية	
-.846*	معامل بيرسون	مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل الأصول
.034	القيمة المعنوية	
.323	معامل بيرسون	مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل القروض
.533	القيمة المعنوية	
-.857*	معامل بيرسون	مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الودائع
.029	القيمة المعنوية	

مما يعنى انه لا توجد علاقة ارتباطية بين مؤشر (راس المال/ الأصول ذات المخاطرة) واجمالي مصروفات المورد البشري السنوية بمصرف الوحدة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري السنوية

تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية (-0.846) والقيمة المعنوية لها (0.034) اقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعنى انها دالة والعلاقة بينهما سالبة (عكسية)، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل القروض) و اجمالي مصروفات المورد البشري السنوية فان قيمة معامل الارتباط (0.323) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.533) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فالارتباط ضعيف وليس له أي مدول، بينما العلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري السنوية، فان قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (-0.857)، وبالتالي فان العلاقة قوية والقيمة المعنوية لهما (0.029) اقل من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها ذات مدول واتجاه العلاقة بينهما سالبة (عكسية).

2- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات كفاية راس المال مع مصروفات العاملين بالمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-22) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجاري الوطني، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر راس المال/ الأصول ذات المخاطرة) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط ضعيفة جداً والقيمة المعنوية لها (0.988) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة.

الجدول (5-22)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني

مؤشر راس المال	المعاملات	اجمالي المصروفات
راس المال/ الأصول ذات المخاطرة	معامل بيرسون	.008
	القيمة المعنوية	.988
مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل الأصول	معامل بيرسون	.583
	القيمة المعنوية	.225
مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل القروض	معامل بيرسون	.865*
	القيمة المعنوية	.026
مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الودائع	معامل بيرسون	.588
	القيمة المعنوية	.219

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط في المتوسط (0.583) والقيمة المعنوية لها (0.225) وهى غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل القروض) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط قوية (0.865) والقيمة المعنوية لها (0.026) اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فالارتباط قوي وله مدول واتجاه العلاقة موجبة (طردية)، بينما (مؤشر مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (0.588) تفوق قليلاً المتوسط الا ان انها غير دالة وان القيمة المعنوية لهما (0.219) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة احصائياً.

3- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات كفاية راس المال مع مصروفات العاملين بمصرف
الاجماع العربي خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-23) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات
العاملين السنوية بمصرف الاجماع العربي، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر راس
المال/الأصول ذات المخاطرة) وبين إجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل
الارتباط ضعيفة والقيمة المعنوية لها (0.660) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)
وبتالي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة بينهم

الجدول (5-23)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي

مؤشر راس المال	المعاملات	اجمالي المصروفات
راس المال/ الأصول ذات المخاطرة	معامل بيرسون	-.231
	القيمة المعنوية	.660
مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل الأصول	معامل بيرسون	-.770
	القيمة المعنوية	.073
مجمل راس المال والاحتياطيات/ مجمل القروض	معامل بيرسون	.366
	القيمة المعنوية	.476
مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الودائع	معامل بيرسون	-.667
	القيمة المعنوية	.148

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل راس المال والاحتياطيات/مجمل الأصول) واجمالي
مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية (-0.770) والقيمة المعنوية لها

(0.073) وهى غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل راس المال والاحتياطيّات/ مجمل القروض) واجماليّ مصروفات المورد البشريّ فان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (0.366) والقيمة المعنوية لها (0.476) غير دالة، بينما مؤشر (مجمّل راس المال والاحتياطيّات/مجمّل الودائع) واجماليّ مصروفات المورد البشريّ فان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.667) تفوق المتوسط الا ان انها غير دالة احصائياً.

4- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات كفاية راس المال مع مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-24) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجماليّ مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجارة والتنمية.

الجدول (5-24)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية راس المال واجماليّ مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة

مؤشر راس المال	المعاملات	اجماليّ المصروفات
راس المال/ الأصول ذات المخاطرة	معامل بيرسون	-0.088
	القيمة المعنوية	.868
مجمّل راس المال والاحتياطيّات/ مجمل الأصول	معامل بيرسون	-0.469
	القيمة المعنوية	.348
مجمّل راس المال والاحتياطيّات/ مجمل القروض	معامل بيرسون	-0.368
	القيمة المعنوية	.473
مجمّل راس المال والاحتياطيّات/مجمّل الودائع	معامل بيرسون	-0.478
	القيمة المعنوية	.338

ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر راس المال/ الأصول ذات المخاطرة) وإجماليّ مصروفات المورد البشريّ، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.088) ضعيفة جداً وان القيمة المعنوية لها

(0.868) أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر(مجمّل راس المال والاحتياطات/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (0.469) والقيمة المعنوية لها (0.343) وهى غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر(مجمّل راس المال والاحتياطات/ مجمل القروض) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط (0.368) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.338) غير دالة، بينما مؤشر(مجمّل راس المال والاحتياطات/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.478) تفوق المتوسط الا ان انها غير دالة.

ثانياً: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات جودة الأصول ومصروفات العمالة لعينة الدراسة :

1- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات جودة الأصول مع المصروفات بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-25) العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الوحدة، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.198) ضعيفة وان القيمة المعنوية لها (0.707) أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-25)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي المصروفات بمصرف الوحدة

مؤشر الأصول	المعاملات	اجمالي المصروفات
مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	-.198
	القيمة المعنوية	.707
مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	-.874*
	القيمة المعنوية	.023

وبتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (-0.874) فالارتباط قوي والقيمة المعنوية لها (0.023) وهى اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبتالي فهي ذات مدول وان اتجاه العلاقة سالبة (عكسية).

2- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات جودة الأصول مع مصروفات العاملين بالمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-26) العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجاري الوطني، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.320) دون المتوسط الا ان القيمة المعنوية لها (0.536) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-26)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي المصروفات بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشر الأصول
0.320	معامل بيرسون	مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول
0.536	القيمة المعنوية	
-0.526	معامل بيرسون	مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول
0.284	القيمة المعنوية	

وبتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (-0.526) فالارتباط في المتوسط والقيمة المعنوية (0.284) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) بتالي فهي غير دالة.

3- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات جودة الأصول مع المصروفات بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-27) العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الاجماع العربي، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.574) تفوق المتوسط إلا أن القيمة المعنوية لها (0.234) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-27)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي المصروفات بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة

مؤشر الأصول	المعاملات	اجمالي المصروفات
مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	.574
	القيمة المعنوية	.234
مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	.301
	القيمة المعنوية	.562

وبتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.301) فالارتباط دون المتوسط والقيمة المعنوية (0.562) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فهي غير دالة.

4- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات جودة الأصول مع المصروفات بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-28) العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجارة والتنمية، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول) وبين إجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.147) ضعيف وان القيمة المعنوية (0.781) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-28)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر جودة الأصول واجمالي المصروفات بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة

مؤشر الأصول	المعاملات	اجمالي المصروفات
مجمّل الأصول المحققة للإيرادات/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	.147
	القيمة المعنوية	.781
مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	.079
	القيمة المعنوية	.881

وبتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الأصول ذات المخاطرة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.079) فالارتباط ضعيف جداً والقيمة المعنوية (0.881) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فهي غير دالة.

ثالثاً: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات سلامة الإدارة ومصروفات العمالة لعينة الدراسة:

1- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات سلامة الإدارة مع إجمالي المصروفات بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-29) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الوحدة، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر المصروفات/الإيرادات) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.448) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.373) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) بالتالي فهي غير دالة مما يعنى وجود علاقة ارتباطية غير دالة.

الجدول (5-29)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشرات سلامة الإدارة
0.448	معامل بيرسون	مؤشر المصروفات/الإيرادات
0.373	القيمة المعنوية	
-0.894*	معامل بيرسون	الإيرادات/عدد العاملين
0.015	القيمة المعنوية	
-0.877*	معامل بيرسون	الإيرادات/عدد الفروع
0.022	القيمة المعنوية	

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الإيرادات/عدد العاملين) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية عكسية (-0.894^*) وان القيمة المعنوية لها (0.015) دالة واتجاه العلاقة سالبة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الإيرادات/عدد الفروع) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط قوية عكسية (-0.877^*) والقيمة المعنوية لها (0.022) فهي دالة واتجاه العلاقة سالبة.

2- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشر سلامة الإدارة مع مصروفات العاملين بالمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-30) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجاري الوطني، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر المصروفات/الإيرادات) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.215) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.683) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) اي انها غير دالة.

الجدول (5-30)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشرات سلامة الإدارة
-0.215	معامل بيرسون	مؤشر المصروفات/الايرادات
0.683	القيمة المعنوية	
-0.836*	معامل بيرسون	الإيرادات/عدد العاملين
0.038	القيمة المعنوية	
-0.852*	معامل بيرسون	الايرادات/عدد الفروع
0.031	القيمة المعنوية	

وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الإيرادات/عدد العاملين) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية عكسية (*-0.836) وان القيمة المعنوية لها (0.038) اقل من مستوى الدلالة (0.05) اي انها دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الايرادات/عدد الفروع) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (*-0.852) قوية وان القيمة المعنوية لها (0.031) دالة واتجاه العلاقة عكسية.

3- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشر سلامة الإدارة مع مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-31) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الاجماع العربي، وفيما يخص العلاقة بين (مؤشر المصروفات/الايرادات) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.622) تفوق المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.187) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية

(0.05) اي انها غير دالة يعنى عدم وجود علاقة.

الجدول (5-31)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشرات سلامة الإدارة
-0.622	معامل بيرسون	مؤشر المصروفات/الايرادات
0.187	القيمة المعنوية	
-0.415	معامل بيرسون	الإيرادات/عدد العاملين
0.431	القيمة المعنوية	
-0.418	معامل بيرسون	الايرادات/عدد الفروع
0.409	القيمة المعنوية	

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الإيرادات/عدد العاملين) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (-0.415) وان القيمة المعنوية لها (0.431) وهى غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الايرادات/عدد الفروع) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.418) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.409) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) أي انها غير دالة.

4- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشر سلامة الإدارة مع مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-32) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجارة والتنمية، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (مؤشر المصروفات/الايرادات) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط

(0.537) في المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.271) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة.

الجدول (5-32)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر سلامة الإدارة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة

اجمالي المصروفات	المعاملات	مؤشرات سلامة الإدارة
0.537	معامل بيرسون	مؤشر المصروفات/الايرادات
0.271	القيمة المعنوية	
-	معامل بيرسون	الإيرادات/عدد العاملين
-	القيمة المعنوية	
-	معامل بيرسون	الايرادات/عدد الفروع
-	القيمة المعنوية	

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الإيرادات/عدد العاملين) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط لهذا المؤشر لا يمكن حسابه بسبب قربه من الصفر، وكذلك مؤشر (الايرادات/عدد الفروع).

رابعاً: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات الربحية ومصروفات العمالة لعينة الدراسة:

5- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات الربحية مع مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-33) العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الوحدة، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر صافي الربح/مجمّل الأصول) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.350) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.497) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-33)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشر الربحية
-350	معامل بيرسون	صافي الربح/مجمل الأصول
.497	القيمة المعنوية	
-704	معامل بيرسون	صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول
.118	القيمة المعنوية	
-.843*	معامل بيرسون	مجمل الربح من الفائدة/مجمل الأصول
.035	القيمة المعنوية	
-.073	معامل بيرسون	المصاريف العامة والادارية/مجمل الأصول
.891	القيمة المعنوية	

وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط تفوق المتوسط (0.704) أي انها قوية الا ان القيمة المعنوية لها (0.118) غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل الربح من الفائدة/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط (-0.843) قوية والقيمة المعنوية لها (0.035) فهي دالة واتجاه العلاقة سالبة (عكسية)، بينما مؤشر (المصاريف العامة والادارية/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.073) فهي ضعيفة جداً.

6- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات الربحية مع مصروفات العاملين بالمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-34) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات الربحية واجمالي مصروفات العاملين

السنوية بمصرف التجاري الوطني، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر صافي الربح/مجمل الأصول) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.221) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.673) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05).

الجدول (5-34)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة

مؤشر الربحية	المعاملات	اجمالي المصروفات
صافي الربح/مجمل الأصول	معامل بيرسون	-0.221
	القيمة المعنوية	0.673
صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول	معامل بيرسون	-0.489
	القيمة المعنوية	0.325
مجمل الربح من الفائدة/مجمل الأصول	معامل بيرسون	-0.585
	القيمة المعنوية	0.222
المصاريف العامة والادارية/مجمل الأصول	معامل بيرسون	0.786
	القيمة المعنوية	0.064

وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (-0.489) وان القيمة المعنوية لها (0.325) غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمل الربح من الفائدة/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.585) في المتوسط الا ان القيمة المعنوية لها (0.222) غير دالة، بينما مؤشر (المصاريف العامة والادارية/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري فان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.786) فهي قوية الا ان القيمة

المعنوية (0.064) غير دالة.

7- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات الربحية مع مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-35) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات الربحية واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الاجماع العربي، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر صافي الربح/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.438) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.385) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة

الجدول (5-35)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الاجماع العربي خلال فترة الدراسة

المصروفات اجمالي	المعاملات	مؤشر الربحية
-0.438	معامل بيرسون	صافي الربح/مجمل الأصول
0.385	القيمة المعنوية	
-0.394	معامل بيرسون	صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول
0.440	القيمة المعنوية	
-0.379	معامل بيرسون	مجمل الربح من الفائدة/مجمل الأصول
0.458	القيمة المعنوية	
-0.367	معامل بيرسون	المصاريف العامة والادارية/مجمل الأصول
0.474	القيمة المعنوية	

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (صافي الربح من العمليات/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (-0.394) وان القيمة

المعنوية لها (0.325) غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الربح من الفائدة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.379) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.458) غير دالة، بينما مؤشر (المصاريف العامة والادارية/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.367) فهي دون المتوسط وان القيمة المعنوية (0.474) غير دالة.

8- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات الربحية مع مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-36) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات الربحية واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجارة والتنمية، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (صافي الربح/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (0.324) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لها (0.531) اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي فهي غير دالة ما يعنى عدم وجود علاقة.

الجدول (5-36)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر الربحية واجمالي مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة

مؤشر الربحية	المعاملات	اجمالي المصروفات
صافي الربح/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	-0.324
	القيمة المعنوية	0.531
صافي الربح من العمليات/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	-0.579
	القيمة المعنوية	0.229
مجمّل الربح من الفائدة/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	-0.451
	القيمة المعنوية	0.369
المصاريف العامة والادارية/مجمّل الأصول	معامل بيرسون	0.619
	القيمة المعنوية	0.190

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (صافي الربح من العمليات/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط في المتوسط (-0.579) والقيمة المعنوية لها (0.229) غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (مجمّل الربح من الفائدة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.451) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.369) غير دالة، بينما مؤشر (المصاريف العامة والادارية/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (0.619) فوق المتوسط والقيمة المعنوية (0.190) غير دالة.

خامساً: تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات السيولة ومصروفات العمالة لعينة الدراسة:

1- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات السيولة مع مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-37) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين

السنوية بمصرف الوحدة، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/مجممل الأصول) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (-0.007) ضعيفة والقيمة المعنوية لها غير دالة (0.989) لكونها اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى عدم وجود علاقة ارتباطية.

الجدول (5-37)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر السيولة وإجمالي مصروفات العاملين بمصرف الوحدة خلال فترة الدراسة

مؤشر السيولة	المعاملات	اجمالي المصروفات
نسبة الأصول السائلة/مجممل الأصول	معامل بيرسون	-0.007
	القيمة المعنوية	.989
نسبة الأصول السائلة/ مجممل الودائع	معامل بيرسون	-0.382
	القيمة المعنوية	.455
نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل	معامل بيرسون	-0.029
	القيمة المعنوية	.957
نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجممل الأصول	معامل بيرسون	.127
	القيمة المعنوية	.811
الودائع تحت الطلب/مجممل الودائع	معامل بيرسون	.801
	القيمة المعنوية	.047*
الودائع الادخارية/مجممل الودائع	معامل بيرسون	-0.800
	القيمة المعنوية	.048*
الودائع لأجل/مجممل الودائع	معامل بيرسون	-0.524
	القيمة المعنوية	.286

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/ مجممل الودائع) وإجمالي

مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (-0.382) والقيمة المعنوية لها (0.455) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (0.029) ضعيفة والقيمة المعنوية لها (0.957) اكبر من مستوى الدلالة وبالتالي فالارتباط ضعيف وليس له أي مدول، بينما مؤشر (نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (0.127) دون المتوسط والقيمة المعنوية لهما (0.811) ليست ذات مدول.

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع تحت الطلب/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية (0.801) والقيمة المعنوية لها (0.047) اقل من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها دالة والعلاقة بينهما موجبة (طردية)، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع الادخارية/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.800) قوية والقيمة المعنوية لها (0.048) اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فالارتباط قوى وله مدول واتجاه العلاقة سالبة (عكسية)، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع لأجل/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط في المتوسط (-0.524) والقيمة المعنوية لها (0.286) غير دالة.

2- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات السيولة مع مصروفات العاملين بمصرف التجاري الوطني خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-38) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجاري الوطني، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط

(0.296) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها غير دالة (0.569) ما يعنى عدم وجود علاقة.

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/ مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (0.494) والقيمة المعنوية لها (0.319) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة،

الجدول (5-38)

العلاقة الارتباطية بين مؤشر السيولة واجمالي المصروفات بمصرف التجاري الوطني

مؤشر السيولة	المعاملات	اجمالي المصروفات
نسبة الأصول السائلة/مجمل الأصول	معامل بيرسون	.296
	القيمة المعنوية	.569
نسبة الأصول السائلة/ مجمل الودائع	معامل بيرسون	.494
	القيمة المعنوية	.319
نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل	معامل بيرسون	.282
	القيمة المعنوية	.588
نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول	معامل بيرسون	.258
	القيمة المعنوية	.621
الودائع تحت الطلب/مجمل الودائع	معامل بيرسون	.621
	القيمة المعنوية	.188
الودائع الادخارية/مجمل الودائع	معامل بيرسون	-.538
	القيمة المعنوية	.271
الودائع لأجل/مجمل الودائع	معامل بيرسون	-.430
	القيمة المعنوية	.395

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (0.282) ضعيفة والقيمة المعنوية لها

(0.588) أكبر من مستوى الدلالة وبالتالي فالارتباط ليس له أي مدول، بينما مؤشر (نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمّل الأصول) وإجمالي مصروفات المورد البشري، فإن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (0.258) دون المتوسط والقيمة المعنوية لهما (0.621) غير دالة.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع تحت الطلب/مجمّل الودائع) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين أن قيمة معامل الارتباط تفوق المتوسط (0.621) إلا أن القيمة المعنوية لها (0.188) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعني أنها غير دالة، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع الادخارية/مجمّل الودائع) وإجمالي مصروفات المورد البشري، فإن قيمة معامل الارتباط (-0.538) في المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.271) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس له أي مدول، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع لأجل/مجمّل الودائع) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين أن قيمة معامل الارتباط في المتوسط (-0.430) والقيمة المعنوية لها (0.395) غير دالة.

3- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات السيولة مع مصروفات العاملين بمصرف الإجماع العربي خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-39) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة وإجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف الإجماع العربي، ففيما يخص العلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/مجمّل الأصول) وإجمالي مصروفات المورد البشري، تبين أن قيمة معامل الارتباط (0.314) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها غير دالة (0.545) ما يعني عدم وجود علاقة.

الجدول (5-39)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين بمصرف الازماع العربي خلال فترة الدراسة

مؤشر السيولة	المعاملات	اجمالي المصروفات
نسبة الأصول السائلة/مجمل الأصول	معامل بيرسون	.314
	القيمة المعنوية	.545
نسبة الأصول السائلة/ مجمل الودائع	معامل بيرسون	.287
	القيمة المعنوية	.582
نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل	معامل بيرسون	-.460
	القيمة المعنوية	.359
نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول	معامل بيرسون	.774
	القيمة المعنوية	.071
الودائع تحت الطلب/مجمل الودائع	معامل بيرسون	.132
	القيمة المعنوية	.803
الودائع الادخارية/مجمل الودائع	معامل بيرسون	.780
	القيمة المعنوية	.047
الودائع لأجل/مجمل الودائع	معامل بيرسون	.820
	القيمة المعنوية	.180

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/ مجمل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط ضعيفة (0.287) والقيمة المعنوية لها (0.582) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.460) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.359) اكبر من مستوى الدلالة يعنى ليس هناك أي مدول، بينما مؤشر (نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول)

واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (0.774) تفوق المتوسط الا ان القيمة المعنوية لهما (0.071) غير دالة.

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع تحت الطلب/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (0.132) والقيمة المعنوية لها (0.803) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة، وفيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع الادخارية/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (0.780) قوية والقيمة المعنوية لها (0.047) اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فإنها ذات مدلول واتجاه العلاقة موجبة (طردية)، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع لأجل/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري ، تبين ان قيمة معامل الارتباط قوية (0.820) الا ان القيمة المعنوية لها (0.180) غير دالة.

4- تحليل العلاقات الارتباطية لمؤشرات السيولة مع مصروفات العاملين بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة:

يبين الجدول (5-4) العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين السنوية بمصرف التجارة والتنمية، ففيما يخص العلاقة بين (مؤشر نسبة الأصول السائلة/مجمّل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط (-0.363) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها غير دالة (0.479) ما يعنى عدم وجود علاقة. اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط دون المتوسط (0.377) والقيمة المعنوية لها (0.461) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة.

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل) واجمالي

مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (-0.122) دون المتوسط والقيمة المعنوية لها (0.818) اكبر من مستوى الدلالة يعنى ليس هناك أي مدول، بينما مؤشر (نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط بينهما بلغت (0.277) دون المتوسط وان القيمة المعنوية لهما (0.595) غير دالة.

الجدول (5-40)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة واجمالي مصروفات العاملين
بمصرف التجارة والتنمية خلال فترة الدراسة

مؤشر السيولة	المعاملات	اجمالي المصروفات
نسبة الأصول السائلة/مجمل الأصول	معامل بيرسون	-0.363
	القيمة المعنوية	0.479
نسبة الأصول السائلة/ مجمل الودائع	معامل بيرسون	-0.377
	القيمة المعنوية	0.461
نسبة الأصول السائلة/الاموال قصيرة الاجل	معامل بيرسون	-0.122
	القيمة المعنوية	0.818
نسبة الأصول قصيرة الاجل/مجمل الأصول	معامل بيرسون	0.277
	القيمة المعنوية	0.595
الودائع تحت الطلب/مجمل الودائع	معامل بيرسون	0.194
	القيمة المعنوية	0.713
الودائع الادخارية/مجمل الودائع	معامل بيرسون	-0.193
	القيمة المعنوية	0.713
الودائع لأجل/مجمل الودائع	معامل بيرسون	-0.137
	القيمة المعنوية	0.796

اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع تحت الطلب/مجمل الودائع) واجمالي مصروفات

المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط ضعيفة (0.194) والقيمة المعنوية لها (0.713) اكبر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعنى انها غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع الادخارية/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، فان قيمة معامل الارتباط (0.193) ضعيفة والقيمة المعنوية لها (0.713) غير دالة، اما فيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر (الودائع لأجل/مجمّل الودائع) واجمالي مصروفات المورد البشري، تبين ان قيمة معامل الارتباط ضعيفة (-0.137) وان القيمة المعنوية لها (0.796) غير دالة.

5.5 القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام ارتباط بيرسون للمصارف التجارية التي خضعت للدراسة كوحدة واحدة، حيث تم استخدام مؤشرات كفاية رأس المال لكل المصارف لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، ومؤشرات جودة الأصول لكل المصارف لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، ومؤشرات الربحية لكل المصارف لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، ومؤشرات السيولة لكل المصارف لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص بأنه:

"يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في كفاية رأس المال بالمصارف التجارية

الليبية"

تم التعبير عنها إحصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-41) لتبين أن قيمة معامل الارتباط (0.021) ضعيفة جداً وأن القيمة المعنوية لها (0.924) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي غير دالة إحصائياً مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطية داله لها بين كفاية رأس المال وإجمال مصروفات العاملين.

الجدول رقم (5-41)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات كفاية رأس المال وإجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف

Correlations

		إجمالي C	المصروفات الإجمالي
إجمالي C	Pearson Correlation	1	.021
	Sig. (2-tailed)		.924
	N	24	24
المصروفات الإجمالي	Pearson Correlation	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.924	
	N	24	24

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص بأنه:

"يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في جودة الأصول بالمصارف التجارية الليبية"

تم التعبير عنها احصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-42) تبين أن قيمة معامل الارتباط (0.099) ضعيف جداً وأن القيمة المعنوية لها (0.646) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي غير دالة احصائياً مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطية داله لها بين جودة الأصول وإجمالي مصروفات العاملين.

الجدول رقم(5-42)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات جودة الأصول وإجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف

orrelations

		إجمالي A	المصروفات الإجمالي
إجمالي A	Pearson Correlation	1	.099
	Sig. (2-tailed)		.646
	N	24	24
المصروفات الإجمالي	Pearson Correlation	.099	1
	Sig. (2-tailed)	.646	
	N	24	24

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص بأنه:

"يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في كفاءة وفعالية الإدارة المصارف التجارية

الليبية"

تم التعبير عنها احصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

الجدول رقم(5-43)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات سلامة الإدارة وإجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف

Correlations

		اجمالي m	الإجمالي المصروفات
اجمالي m	Pearson Correlation	1	-.327-
	Sig. (2-tailed)		.119
	N	24	24
الإجمالي المصروفات	Pearson Correlation	-.327-	1
	Sig. (2-tailed)	.119	
	N	24	24

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-43) تبين أن قيمة معامل الارتباط (-0.327) ضعيفة وأن القيمة المعنوية لها (0.119) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي غير دالة احصائياً مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطية داله بين سلامة الإدارة وإجمالي مصروفات العاملين.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص بأنه:

"يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في ربحية المصارف التجارية الليبية"

تم التعبير عنها احصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-44) لتبين أن قيمة معامل الارتباط (-0.532) حيث كانت العلاقة في مستوى المتوسط وأن القيمة المعنوية لها (0.007) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي دالة احصائياً بما يعني وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة لها بين مؤشرات الربحية وإجمالي مصروفات العاملين.

الجدول رقم(5-44)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات الربحية وإجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف

Correlations

		إجمالي E	المصروفات الإجمالي
إجمالي E	Pearson Correlation	1	-.532**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	24	24
المصروفات الإجمالي	Pearson Correlation	-.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	24	24

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص بأنه:

"يوجد تأثير للإنفاق على رأس المال البشري في سيولة المصارف التجارية الليبية"

تم التعبير عنها احصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-45) لتبين أن قيمة معامل الارتباط (-0.405) حيث كانت قوة العلاقة تحت المتوسط وأن القيمة المعنوية لها (0.049) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي داله إحصائياً بما يعني وجود علاقة ارتباطية عكسية داله لها بين مؤشرات السيولة وإجمالي مصروفات العاملين.

الجدول رقم(5-45)

العلاقة الارتباطية بين مؤشرات السيولة وإجمالي مصروفات العاملين لكل المصارف

Correlations

		إجمالي L	المصروفات الإجمالي
إجمالي L	Pearson Correlation	1	-.405*
	Sig. (2-tailed)		.049
	N	24	24
المصروفات الإجمالي	Pearson Correlation	-.405*	1
	Sig. (2-tailed)	.049	
	N	24	24

سادساً: اختبار الفرضية الرئيسية:

لاختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص بأنه:

تستفيد المصارف التجارية الليبية بشكل مناسب من الإنفاق على رأس المال البشري في
تحسين مستوى أدائها المالي"

تم التعبير عنها احصائياً في صورتها الصفرية والبديلة كما يلي:

$$H_0 : \rho_0 \leq 0.50$$

$$H_1 : \rho_1 > 0.50$$

وجاءت نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول رقم (5-46) لتبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-0.218) وهي تحت المتوسط وليس لها دلالة احصائية حيث كانت القيمة المعنوية (0.306) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وبهذا لا يتم رفض الفرضية القائلة بان المصارف التجارية الليبية بالمنطقة الشرقية لا تستفيد من الإنفاق على رأس المال البشري لتحسين مستوى أدائها المالي.

الجدول رقم(5- 46)

العلاقة الارتباطية بين الإنفاق على رأس المال البشري وجودة الأداء للمصارف التجارية الليبية محل الدراسة

Correlations

		CAMEL	الإجمالي المصروفات
CAMEL	Pearson Correlation	1	-.218-
	Sig. (2-tailed)		.306
	N	24	24
الإجمالي المصروفات	Pearson Correlation	-.218-	1
	Sig. (2-tailed)	.306	
	N	24	24

6.5 القسم الرابع: النتائج والتوصيات:

بناءً على مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها وبعد تطبيق المنهجية المتبعة أمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التالية:

1.6.5 النتائج الرئيسية للدراسة:

تتمثل نتائج الدراسة الرئيسية فيما يلي:

1. أن المصارف التجارية الليبية لا تستفيد من الإنفاق على العاملين لديها في تحسين مؤشر كفاية رأس المال.
2. أن المصارف التجارية الليبية لا تستفيد من الإنفاق على العاملين لديها في تحسين مؤشر جودة الأصول.
3. أن الإنفاق على العاملين في المصارف التجارية الليبية له علاقة عكسية بربحية هذه المصارف.
4. أن الإنفاق على العاملين في المصارف التجارية الليبية له علاقة عكسية بالسيولة لدى المصارف.
5. أن الإنفاق على العاملين في المصارف التجارية الليبية ليس له علاقة ارتباطية مع جودة وسلامة الإدارة.
6. المصارف التجارية الليبية لا تستفيد من الإنفاق على العاملين لديها في تحسين جودة الأداء.

2.6.5 النتائج الفرعية للدراسة:

أظهرت الدراسة الكثير من النتائج الفرعية التي تدعم ما توصلت إليه من نتائج رئيسية وذلك على النحو التالي:

أولاً: في شأن تأثير الزيادة المضطردة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر كفاية رأس المال تبين ما يلي:

1- بالنسبة لمصرف الوحدة تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية في المصرف وكل من مؤشر رأس المال إلى الأصول الخطرة، ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض، إلا أنه تبين وجود علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول، ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين كفاية رأس المال، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 164% سنة 2008 وبمعدل 281% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (سنة 2005).

2- بالنسبة للمصرف التجاري الوطني تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر رأس المال إلى الأصول الخطرة، ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول، ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع، إلا أنه تبين وجود علاقة موجبة قوية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق

على الموارد البشرية في المصرف ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة من الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين كفاية رأس المال، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 26% سنة 2008 وبمعدل 100% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (2005).

3- بالنسبة لمصرف الاجماع العربي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية بالمصرف وكل من مؤشر رأس المال إلى الأصول ذات المخاطرة، ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل القروض، إلا أنه هناك علاقة عكسية ضعيفة بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية ومؤشر مجمل رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الأصول ومؤشر رأس المال والاحتياطيات إلى مجمل الودائع. وبذلك يمكن القول بأن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة في الإنفاق على موارد البشرية في تحسين كفاية رأس المال، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 202% سنة 2008 وبمعدل 781% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (2005)

4- بالنسبة لمصرف التجارة والتنمية تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف وجميع مؤشرات كفاية رأس المال وبذلك يمكن القول أن المصرف لا يستفيد من الزيادة في حجم الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين كفاية رأس المال، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية سنة 2008 بمعدل 75%، وسنة 2010 بمعدل 202% من سنة الأساس 2005.

خلاصة القول أن المصارف التجارية الليبية التي تناولتها الدراسة لم تستفد من الزيادة في

الإنفاق على مواردها البشرية في تحسين كفاية رأس المال، وهذا ما اشارت له نتائج الدراسة الرئيسية.

ثانياً: في شأن تأثير الزيادة المطردة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر جودة الأصول تبين ما يلي:

1- بالنسبة لمصرف الوحدة تبين أنه ليست هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية في المصرف وكل من مؤشر مجمل الأصول المحققة للإيرادات إلى مجمل الأصول، إلا أنه تبين وجود علاقة قوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر مجمل الأصول الخطرة إلى مجمل الأصول. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة الأصول، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 164% سنة 2008 وبمعدل 281% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس 2005.

2- بالنسبة للمصرف التجاري الوطني تبين انه ليست هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مجمل الأصول المحققة للإيرادات إلى مجمل الأصول، ومؤشر مجمل الأصول ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطردة من الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة الأصول، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 26% سنة 2008 وبمعدل 100% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (2005).

3- بالنسبة لمصرف الاجماع العربي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية بالمصرف وكل من مجمل الأصول المحققة للإيرادات إلى

معدل الأصول، ومؤشر مجمل الأصول ذات المخاطرة إلى مجمل الأصول. وبذلك يمكن القول بأن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة في الإنفاق على موارده البشرية في تحسين جودة الأصول، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 202% سنة 2008 وبمعدل 781% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (2005).

4- بالنسبة لمصرف التجارة والتنمية تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف وجميع مؤشرات جودة الأصول وبذلك يمكن القول أن المصرف لا يستفيد من الزيادة في حجم الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة الأصول، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية سنة 2008 بمعدل 75%، وسنة 2010 بمعدل 202% من سنة الأساس 2005.

خلاصة القول أن المصارف التجارية الليبية التي تناولتها الدراسة لم تستفد من الزيادة في الإنفاق على مواردها البشرية في تحسين جودة الأصول، وهذا ما أشارت له نتائج الدراسة الرئيسية.

ثالثاً: في شأن تأثير الزيادة المطردة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر جودة سلامة الإدارة تبين ما يلي:

1- بالنسبة لمصرف الوحدة تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية في المصرف وكل من مؤشر المصروفات إلى الإيرادات، إلا أنه تبين وجود علاقة قوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر الإيرادات إلى عدد العاملين، ومؤشر الإيرادات إلى عدد الفروع. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة سلامة الإدارة، حيث زاد

الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 164% سنة 2008 وبمعدل 281% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (سنة 2005).

2- بالنسبة للمصرف التجاري الوطني تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر المصروفات إلى الإيرادات، إلا أنه تبين وجود علاقة سلبية قوية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر الإيرادات إلى عدد العاملين، ومؤشر الإيرادات إلى عدد الفروع. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة من الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة سلامة الإدارة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 26% سنة 2008 وبمعدل 100% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (2005).

3- بالنسبة لمصرف الاجماع العربي تبين انه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية بالمصرف وكل من مؤشر المصروفات إلى الإيرادات، ومؤشر الإيرادات إلى عدد العاملين، ومؤشر الإيرادات إلى عدد الفروع. وبذلك يمكن القول بأن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة في الإنفاق على موارده البشرية في تحسين جودة وسلامة الإدارة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 202% سنة 2008 وبمعدل 781% سنة 2010 مقارنة بسنة الأساس (2005).

4- بالنسبة لمصرف التجارة والتنمية تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف وجميع مؤشرات جودة وسلامة الإدارة وبذلك يمكن القول أن المصرف لا يستفيد من الزيادة في حجم الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين جودة وسلامة الإدارة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية سنة 2008

بمعدل 75%، وسنة 2010 بمعدل 202% من سنة الاساس 2005.

خلاصة القول أن المصارف التجارية الليبية التي تناولتها الدراسة لم تستفد من الزيادة في الإنفاق على مواردها البشرية في تحسين جودة وسلامة الإدارة، وهذا ما اشارت له نتائج الدراسة الرئيسية.

رابعاً: في شأن تأثير الزيادة المطردة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية تبيين ما يلي:

1- بالنسبة لمصرف الوحدة اتضح بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية في المصرف وكل من مؤشر صافي الربح إلى مجمل الأصول، ومؤشر صافي الربح من العمليات إلى مجمل الأصول ومؤشر المصاريف العامة والادارية إلى مجمل الأصول، إلا أنه تبيين وجود علاقة قوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر مجمل الربح من الفائدة إلى مجمل الأصول. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 164% سنة 2008 وبمعدل 281% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (سنة 2005).

2- بالنسبة للمصرف التجاري الوطني تبيين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر صافي الربح إلى مجمل الأصول، ومؤشر صافي الربح من العمليات إلى مجمل الأصول ومؤشر مجمل الربح من الفائدة إلى مجمل الأصول ومؤشر المصاريف العامة والادارية إلى مجمل الأصول. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطردة من الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية،

حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 26% سنة 2008 وبمعدل 100% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (2005).

3- بالنسبة لمصرف الاجماع العربي اتضح أنه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية بالمصرف وكل من مؤشر صافي الربح إلى مجمل الأصول، ومؤشر صافي الربح من العمليات إلى مجمل الأصول ومؤشر مجمل الربح من الفائدة إلى مجمل الأصول ومؤشر المصاريف العامة والادارية إلى مجمل الأصول. وبذلك يمكن القول بأن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطردة في الإنفاق على موارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 202% سنة 2008 وبمعدل 781% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (2005).

4- بالنسبة لمصرف التجارة والتنمية تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف وجميع مؤشرات الربحية وبذلك يمكن القول أن المصرف لا يستفيد من الزيادة في حجم الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية سنة 2008 بمعدل 75%، وسنة 2010 بمعدل 202% من سنة الاساس 2005.

خلاصة القول أن المصارف التجارية الليبية التي تناولتها الدراسة لم تستفد من الزيادة في الإنفاق على موارد البشرية في تحسين مؤشر الربحية، وهذا ما توصلت اليه نتائج الدراسة الرئيسية.

خامساً: في شأن تأثير الزيادة المطردة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة تبين ما يلي:

1- بالنسبة لمصرف الوحدة تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية في المصرف وكل من مؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى الاموال قصيرة الاجل ومؤشر نسبة الأصول قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول ومؤشر الودائع لأجل إلى مجمل الودائع، إلا أنه تبين وجود علاقة قوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر الودائع تحت الطلب إلى مجمل الودائع ومؤشر الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 164% سنة 2008 وبمعدل 281% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (سنة 2005).

2- بالنسبة للمصرف التجاري الوطني تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من مؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الأصول ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى الاموال قصيرة الاجل ومؤشر نسبة الأصول قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول ومؤشر الودائع تحت الطلب إلى مجمل الودائع ومؤشر الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع ومؤشر الودائع لأجل إلى مجمل الودائع. وبذلك فإن المصرف لا يستفيد من الزيادة المضطربة في الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 26% سنة 2008 وبمعدل 100% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس (2005).

3- بالنسبة لمصرف الاجماع العربي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية بالمصرف وكل من مؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل

الأصول ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى مجمل الودائع ومؤشر نسبة الأصول السائلة إلى الاموال قصيرة الاجل ومؤشر نسبة الأصول قصيرة الاجل إلى مجمل الأصول ومؤشر الودائع لأجل إلى مجمل الودائع ومؤشر الودائع تحت الطلب إلى مجمل الودائع، إلا أنه تبين وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية وكل من ومؤشر الودائع الادخارية إلى مجمل الودائع. وبذلك يمكن القول بأن المصرف لا يستفيد من بعض المؤشرات في الزيادة المضطردة في الإنفاق على موارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف بمعدل 202% سنة 2008 وبمعدل 781% سنة 2010 مقارنة بسنة الاساس 2005.

4- بالنسبة لمصرف التجارة والتنمية تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين حجم الإنفاق على الموارد البشرية للمصرف وجميع مؤشرات السيولة وبذلك يمكن القول أن المصرف لا يستفيد من الزيادة في حجم الإنفاق على الموارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة، حيث زاد الإنفاق على الموارد البشرية سنة 2008 بمعدل 75%، وسنة 2010 بمعدل 202% من سنة الاساس 2005.

خلاصة القول أن المصارف التجارية الليبية التي تناولتها الدراسة لم تستند من الزيادة في الإنفاق على موارد البشرية في تحسين مؤشر السيولة، وهذا ما اشارت له نتائج الدراسة الرئيسية.

3.6.5 توصيات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة يمكن الوصول إلى عدد من التوصيات وهي كما يلي:

1. العمل على ايجاد علاقة ايجابية بين الأنفاق على الموارد البشرية ومستوى الأداء، والبحث عن الوسائل اللازمة لمعالجة غياب هذه العلاقة، كما هو الحال مع كفاية راس المال أو مؤشر جودة الاصول وجودة وسلامة الادارة، اضافة الى معالجة العلاقة السلبية بين الانفاق على الموارد البشرية ومؤشرات الربحية والسيولة.
2. متابعة التطورات العالمية في تكوين رأس المال البشري بما يعزز مستوى الأداء المالي مقاساً بنموذج CAMELS.
3. تطوير ادارة تقنية المعلومات بالمصارف بما يزيد من تدفق المعلومات لإجراء تحليل لجميع مكونات نظام CAMELS بسرعة وسهولة وتقييم أداء المصارف.
4. تنظيم دورات أو برامج تدريبية متخصصة في مجال التنمية البشرية بالمصارف من اجل تنمية المهارات والنهوض بمتطلبات العمل المصرفي وتحسين مستويات الأداء.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (س.م.م) (2004)، عائد الاستثمار في رأس المال البشري ، قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين ، الطبعة الاولى ،الجامعة الاردنية . ايتراك للنشر والتوزيع.
- 2- اسماعيل، محمد اسماعيل محمود (2012)، دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية. بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، العدد الرابع، الجزء الأول، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- 3- الأعظمي، دنيا مهدي (2009)، أثر مستوى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. جامعة الشرق الأوسط. رسالة ماجستير، قاعدة المنظومة للرسائل الجامعية، الأردن.
- 4- البلتاجي، يسري (2011)، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية التصنيع الخليجية. مجلة الاقتصادي البحرين.
- 5- التقرير السنوي الحادي عشر لمصرف التجارة والتنمية (2007).
- 6- الجندي، نهال أحمد (2005)، قياس وتقييم رأس المال الفكري، أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد الخامس والستون، كلية التجارة، جهاز الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة.
- 7- الحبيب، صدق جميل (1991)، التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، بغداد.
- 8- الدوغجي، علي والفضل، مؤيد ونور، عبد الناصر (2002)، المشاكل المحاسبية المعاصرة " مشاكل المحاسبة عن الموارد البشرية". دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 9- الركابي، (1981)، الاستثمار في الانسان واهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية. مجلة الاقتصادي البحرين.

- 10- الروسان، محمود علي محمد (1997)، العلاقة بين الميزة التنافسية والخيار الاستراتيجي وأثرها في الاداء التصديري. دراسة تحليلية في شركات الدوية الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 11- الروسان، محمود علي والعجلوني، محمود محمد (2010)، أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية "دراسة ميدانية". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية، العدد الثاني، المجلد 26، جامعة جدارا، الأردن.
- 12- الروياتي، عوض (1992) محاسبة الموارد البشرية ودورها في تحسين القرارات في استثمارات الشركات الصناعية الاستراتيجية ، جامعة بنغازي - قاريونس ، دراسة غير منشورة ، رسالة ماجستير .
- 13- الزعبي، حسن علي (2005)، نظم المعلومات الاستراتيجية. مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، عمان، الأردن.
- 14- السلطان، سلطان محمد (1992)، المحاسبة عن الموارد البشرية. دار المريخ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 15- السلمي، على ،2010، اهمية الموارد البشرية في تنمية القدرات التنافسية، متاح على الانترنت Kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/123311 تاريخ الزيارة 2017/10/22
- 16- العضايمة، محمد عبد العزيز (2006)، اثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي الاردني خلال الفترة 1970 - 2004. جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة، الاردن.
- 17- العنزى، سعد علي وصالح، أحمد علي (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 18- العنزى، سعد ونعمة، نغم حسين (2002)، قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد التاسع، العدد الواحد والثلاثون، جامعة بغداد، العراق.
- 19- الغزاوي، محمد عبد الوهاب (2013)، تصميم نموذج لقياس أداء رأس المال الفكري. وفقاً لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة الاداء المتوازن، المؤتمر الدولي السنوي

الثاني عشر للأعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة الاردنية، الاردن.

20- الكبيسي، صلاح الدين (2005)، إدارة المعرفة. المنظمة العربية للتنمية الادارية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.

21- المغربي، كامل (2004)، السلوك التنظيمي ومفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. دار الفكر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن.

22- المفرجي، عادل حرحوش وصالح، أحمد علي (2003)، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

23- المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2009) قياس و تقييم الأداء كمدخل لتحسين جودة الأداء المؤسسي، الإمارات العربية المتحدة.

24- المؤتمر العلمي الدولي (2013)، إدارة وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسات العربية بين الواقع والمأمول. مجلة علمية غير دورية محكمة، المعهد العالي للعلوم الإدارية، القاهرة.

25- بن حمدان، خالد محمد طلال (2002)، نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها في بناء رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

26- بن سفاع، على منصور محمد (2008) ، تقييم الاداء باستخدام نموذج CAMEL ، دراسة تحليلية لأداء البنك الاهلي اليمني للسنوات 2003-2007 ، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية.

27- بن عبو، الجيلاني وبوقسري، سارة (2011)، تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال المؤسسات. دراسة ميدانية في المؤسسات الجزائرية، الملتقى الثاني حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات. الطبعة الثانية، جامعة ورقلة، الجزائر.

28- حسين، حريم (2006)، مبادئ الإدارة الحديثة(النظريات، العمليات الإدارية ووظائف المنظمة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

29- حسين، عجلان حسين (2008)، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال. إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الاردن.

- 30- حسين، ليث سعد الله (2007)، رأس المال الفكري وتأثيره في تحسين جودة الأداء، الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة شلف، الجزائر.
- 31- خضير كاظم (2013) ادارة الموارد البشرية، دار لمسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الأردن.
- 32- داسي، وهيبه (2012)، دور إدارة المعرفة في تحقيق ميزة تنافسية. دراسة تطبيقية في المصارف الحكومية السورية، مجلة الباحث، العدد أحد عشر، ص102.
- 33- رفيع، فاطمة (2008)، إطار محاسبي مقترح لتقييم استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري بهدف دعم القدرة التنافسية. دراسة تطبيقية على شركات النفط الليبية، كلية التجارة، قسم المحاسبة والمراجعة، جامعة القاهرة، مصر.
- 34- زايد، محمد عصام الدين (1997)، المحاسبة عن الاستثمار في التكوين الرأسمالي البشري على مستوى المشروع. مجلة العمل العربية، عدد ثمانية.
- 35- سمير الخطيب (2005) قياس وإدارة المخاطر بالبنوك، منشورات جامعة الإسكندرية.
- 36- عبد المنعم، أسامة والمطارنة، عبد الوهاب (2009)، رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة الأبحاث الاقتصادية والادارية، العدد السادس، جامعة الزرقاء الخاصة، الأردن.
- 37- عرابية، رايح وبن عوالي، حنان (2012)، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري. الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة حسية بن بو علي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 38- عقيلي، رانيا على (2011) نحو أطار مقترح للقياس والافصاح المحاسبي عن راس المال الفكري على المستوى القومي واثره على الناتج القومي ، دراسة نظرية وميدانية، كلية التجارة ، رسالة ماجستير منشورات جامعه بنها، القاهرة.
- 39- عكرماوي، رند فخري (2010)، اتجاهات المدراء في الوزارات الاردنية نحو دور رأس المال الفكري "البشري" في تطبيق إدارة الجودة الشاملة. دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، الاردن.

- 40- علي عبد الرضا حمودي (2009) مؤشرات الحيطه الكلية وإمكانية التنبؤ بالأزمات، دراسة تطبيقية عن حالة العراق منشورات كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 41- علي، ابراهيم (2009)، استخدام القيمة المضافة الفكر المحاسبي مجلة علمية متخصصة، جامعة الزيتونة الاردنية.
- 42- فرعون، أحمد و إيفي، محمد (2013)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. الملتقى الدولي لصنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- 43- فرغل، منصور- الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم- موقع انترنت [WWW. Hrdiscssion.com/hr4751.html](http://WWW.Hrdiscssion.com/hr4751.html) تاريخ الزيارة 2016/9/10م
- 44- قريشي، محمد جموعي (2000)، تقييم أداء المؤسسات المصرفية. دراسة حالة لمجموعة من البنوك الجزائرية، خلال فترة 1994-2000، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 45- كلثوم، بن ثامر (2011)، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة. دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات العمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة شلف، الجزائر.
- 46- كمال ، يوسف (2013) ، تعريف المصارف التجارية وأهم مميزاتهما ، منتدى المحاسب العربي ، متوفر على موقع (<https://accdiscussion.com2018/2/18>) .
- 47- محمد، زيدان (2003) ، دور التسويق المصرفي في زيادة القدرة التنافسية للبنوك جامعته شلف ، مجلة الباحث ، العدد الثاني ،صفحات 8-15.
- 48- محمد، نافز أيوب (2006)، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 49- محمد، نبيل عبد المنعم (2006)، تأثير عائد الاستثمار في رأس المال البشري على كل من إدارة الموارد البشرية والمنظمة. دراسة تطبيقية على مجموعة من البنوك المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 50- مصرف ليبيا المركزي، ادارة البحوث والاحصاء ، تطور أهم البيانات والمؤشرات المالية للمصارف التجارية الليبية (2008- الربع الثاني 2016) قسم الاحصاء.

- 51- مناصرية، رشيد (2012)، أهمية الكفاءات البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة. دراسة حالة مؤسسة سوناطراك، الجزائر، مجلة الباحث، عدد أحد عشر.
- 52- نور الله، مصطفى وليد (2014)، فجوة جودة الخدمة في مصارف القطاع الخاص في محافظة اللاذقية، مجلة الباحث، عدد اربعة عشر، سوريا.
- 53- نوفل، مفلح عثمان (2007)، أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية. دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين، جامعة الشرق الأوسط الاردن.
- 54- نوي، طه حسين (2006)، الاستثمار في رأس المال المعرفي ودوره في بناء الميزة التنافسية للمؤسسة. المركز الجامعي بالجلفة، الجزائر.
- 55- هيجان، عبد الرحمن (2007)، رأس المال الفكري: إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة، ورقة عمل منشورة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، متاح على الإنترنت على الموقع <http://www.hrdiscussion.com/hr13128.html> تاريخ الزيارة 2016/7/5م.
- 56- ياسين، الطيب (2003)، النظام المصرفي الجزائري في مواجهه تحريات العولمة المالية ، مجلة الباحث ، العدد الثالث ، صفحة 49-57، جامعه شلف.
- 57- يزيك، حسن راغب (2003)، الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية للمصارف اللبنانية. رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي للإدارة، الجامعة الإسلامية في لبنان.
- 58- يوسف، سناء (2006)، العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاستراتيجية وأثرهما في فاعلية منظمات الأعمال. دراسة ميدانية على عينة من شركات وزارة الأعمال، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Billy J. H. and Johnson J. H. (1970), Management and Organization Behaviour, N.Y(P.58)
2. Buren and Mark (1999). Creating Intellectual Capital Forbes:1-2
3. CA. Ruchi , Gupta Acamel Model Analysis of State Bank Group Sushendra Kumar Misra* and parvesh Kumar Aspal SBI needs to

improve its position with regard to asset quality and capital adequacy, SBBJ should improve its management efficiency and SBP should improve its earning quality JEL Classification: G21,G24 and L25.

4. EL Mehdi FERROUHI, Moroccan Banks Analysis Using CAMEL Model, International Journal of Economics and Financial Issues VOL. 4, No. 3,2014,pp.622-627
5. Golam Mohiuddin, Use of CAMEL Model : A study on Financial Performance of Selected Commercial Bangladesh.Institute of Education , Research and Training (IERT) , University of Chittagong , Chittagong-4331, Bangladesh . Universal Journal of Accounting and Finance 2(5): 151 -160,2014
6. Malone, S.M. (1997). Futuer Wealth, Forbes:1-2
7. Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of in tellectual capital, Personnel Review. Vol.29, No.4
8. Michael Litschka, Andreas Markom & Susanne Schunder,(2006). Measuring and analyzing intellectual assets: An integrative approach. Journal of Intellectual Capital, Bradford. Vol.7, No,2
9. Mohammad Kamrul Ahsan, Measuring Financial Performance Based on CAMEL:A Study on Selected Islamic Banks in Bangladesh Senior Lecturer, Department of Business Administration ,Metropolitan University ,Sylhet , BANGLADESH 2016
- 10.Shultz. T. (1971), Investment in Human Capital,In Economics Education.
- 11.Srinivasan, Acamel Model Analysis Of Public, Private and Foreign Sector Banks in India Pacific Business Review International .Srinivasan Volume 8,Issue 9,March 2016 , Bangalore,Karnataka,India.

12. Stewart, T. A.(1997). Integrating intellectual capital and knowledge management. Journal of Integrating Capital New York, Vol,30. Issue,3. P:5

الملاحق

ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف الوحدة

الاجمالي القيمة	2010		2009		2008		2007		2006		*2005		البنود
	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
185503000	8.1421	57089000	76.924	40729000	78.504	38156000	72.98	22433000	70.057	13769000	72.437	13327000	المرتبات والاجور والعلاوات
		40.167		6.7433		70.088		62.923		3.316			معدل التغير %
19318000	0.9235	6475000	8.4651	4482000	7.4191	3606000	6.835	2101000	6.5279	1283000	7.4519	1371000	مساهمة المصروف في الضمان الاجتماعي
		44.467		24.293		71.632		63.756		-6.418			معدل التغير %
23315000	0.6576	4611000	9.2319	4888000	8.0076	3892000	12.47	3833000	16.521	3247000	15.458	2844000	مصارييف العلاج
		-5.666		25.590		1.539		18.047		14.170			معدل التغير %
7718000	0.1557	1092000	3.4185	1810000	3.9668	1928000	4.987	1533000	4.3808	861000	2.6851	494000	تدريب الموظفين
		-39.668		-6.120		25.766		78.048		74.291			معدل التغير %
946000	0.0106	74000	0.3664	194000	0.4115	200000	0.215	66000	0.9871	194000	1.1849	218000	بدل المباشرين والمكافآت
		-61.855		-3		203.030		-65.979		-11.009			معدل التغير %
3658000	0.1105	775000	1.594	844000	1.6912	822000	2.515	773000	1.5264	300000	0.7827	144000	مصروفات التشغيل
		-8.175		2.676		6.338		157.666		108.333			معدل التغير %
240458000	10	70116000	100	52947000	100	48604000	100	30739000	100	19654000	100	18398000	الاجمالي
		32		9		58		56		7			معدل التغير من سنة لأخري
		281		188		164		67		7			معدل التغير من سنة الأساس

ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف التجاري الوطني

الاجمالي القيمة	2010		2009		2008		2007		2006		*2005		البند
	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
217650010	59.807	50084856	57.882	41937176	56.823	30024703	78.56	40682245	58.385	30511683	58.385	24409347	المرتبات والاجور والعلاوات
		19.428		39.675		-26.197		33.333		24.999			معدل التغير %
20315014	5.7863	4845734	5.2874	3830871	5.1382	2714992	7.333	3797199	5.4496	2847899	5.4496	2278319	مساهمة المصروف في الضمان الاجتماعي
		26.492		41.105		-28.500		33.333		25.000			معدل التغير %
20679747	4.7921	4013146	5.7222	4145946	6.5047	3437028	7.464	3865373	5.5474	2899030	5.5474	2319224	مصاريف العلاج
		-3.203		20.625		-11.081		33.333		25.000			معدل التغير %
7625376	2.3424	1961633	2.284	1654845	1.248	659434	2.752	1425304	2.0455	1068978	2.0455	855182	تدريب الموظفين
		18.538		150.949		-53.733		33.333		25.000			معدل التغير %
135965	0.0534	44742	0.0164	11900	0.0371	19601	0.049	25414	0.0365	19060	0.0365	15248	بدل المباشرين والمكافآت
		275.983		-39.288		-22.873		33.336		25.000			معدل التغير %
88481008	27.219	22794246	28.808	20872528	30.249	15983325	3.84	1988366	28.536	14912524	28.536	11930019	مصروفات التشغيل
		9.206		30.589		703.842		-86.666		25.000			معدل التغير %
354887120	100	83744357	100	72453266	100	52839083	100	51783901	100	52259174	100	41807339	الاجمالي
		16		37		2		-1		25			معدل التغير من سنة لأخرى
		100		73		26		24		25			معدل التغير من سنة الأساس

ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف الإجماع العربي

الاجمالي	2010		2009		2008		2007		2006		*2005		البيان
	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	
17125812	37.539	4951858	77.467	3478573	73.941	3340988	65.9	2844199	58.282	1645054	57.772	865140	المرتبات والاجور والعلاوات
		42.353		4.1180		17.466		72.893		90.148			معدل التغير %
1928982	3.9543	521621	8.2333	369707	7.5539	341321	8.907	384387	6.0175	169848	9.489	142098	مساهمة المصروف في الضمان الاجتماعي
		41.090		8.3165		-11.203		126.312		19.528			معدل التغير %
707116	1.3686	180538	2.8925	129885	3.4045	153833	3.032	130862	2.9152	82284	1.9842	29714	مصاريف العلاج
		38.998		-15.567		17.553		59.036		176.919			معدل التغير %
61851									0.9042	25523	2.4259	36328	تدريب الموظفين
										-29.742			معدل التغير %
10594970	56.805	7493252	10.909	489853	14.809	669143	21.8	940720	23.844	673018	21.969	328984	بدل المباشرين والمكافآت
		1429.694		-26.793		-28.869		39.776		104.574			معدل التغير %
417249	0.3336	44006	0.4984	22382	0.2917	13181	0.361	15583	8.0373	226860	6.3597	95237	مصروفات التشغيل
		96.613		69.805		-15.414		-93.131		138.205			معدل التغير %
30835980	100	13191275	100	4490400	100	4518466	100	4315751	100	2822587	100	1497501	الاجمالي
		194		-1		5		53		88			معدل التغير من سنة لأخرى
		781		200		202		188		88			معدل التغير من سنة الأساس

ملحق مؤشر مصروفات العاملين لمصرف التجارة والتنمية

الإجمالي	2010		2009		2008		2007		2006		*2005		البند
	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	
38943275	85.098	10681414	92.051	10065333	83.743	6078028	78.27	5171286	66.912	3917589	72.933	3029625	المرتبات والاجور والعلاوات
		6.120		65.601		17.534		32.001		29.309			معدل التغير %
2116097	1.6656	209061	3.3429	365533	7.309	530483	7.568	500000	4.4112	258265	6.0846	252755	مساهمة المصروف في الضمان الاجتماعي
		-42.806		-31.094		6.096		93.599		2.179			معدل التغير %
2103628	9.045	1135320	0.4473	48907	3.1572	229147	4.516	298355	3.7463	219336	4.1541	172563	مصاريف العلاج
		2221.385		-78.656		-23.196		36.026		27.104			معدل التغير %
132524	0.1304	16368	0.2668	29177	0.2491	18078	0.617	40741	0.1868	10935	0.4147	17225	تدريب الموظفين
		-43.901		61.395		-55.627		272.574		-36.516			معدل التغير %
3184967	3.9312	493435	3.7432	409306	5.2296	379564	7.406	489353	16.015	937644	11.451	475665	بدل المباشرين والمكافآت
		20.554		7.835		-22.435		-47.810		97.122			معدل التغير %
879898	0.1298	16290	0.1491	16305	0.3122	22662	1.626	107456	8.7283	511025	4.9629	206160	مصروفات التشغيل
		-0.091		-28.051		-78.910		-78.972		147.877			معدل التغير %
47360389	100	12551888	100	10934561	100	7257962	100	6607191	100	5854794	100	4153993	الإجمالي
		15		51		10		13		41			معدل التغير من سنة لأخرى
		202		163		75		59		41			معدل التغير من سنة الأساس

اجمالي مصاريف العاملين لجميع المصارف تحت الدراسة

الاجمالي القيمة	2010		2009		2008		2007		2006		2005		المصارف
	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
240458000	39.039	70116000	37.598	52947000	42.929	48604000	32.89	30739000	24.387	19654000	27.936	18398000	مصرف الوحدة
		32.426		8.935		58.118		56.401		6.826			معدل التغير %
47360389	6.9887	12551888	7.7646	10934561	6.4105	7257962	7.071	6607191	7.2649	5854794	6.3076	4153993	مصرف التجارة والتنمية
		14.790		50.656		9.849		12.850		40.943			معدل التغير %
30835980	7.3447	13191275	3.1886	4490400	3.9909	4518466	4.618	4315751	3.5024	2822587	2.2739	1497501	مصرف الاجماع العربي
		193.766		-0.621		4.697		52.901		88.486			معدل التغير %
354887120	46.627	83744357	51.449	72453266	46.67	52839083	55.42	51783901	64.845	52259174	63.482	41807339	المصرف التجاري الوطني
		15.584		37.121		2.037		-0.909		25.000			معدل التغير %
673541489	100	179603520	100	140825227	100	113219511	100	93445843	100	80590555	100	65856833	الاجمالي

بيانات مصرف الوحدة

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات بنود ومؤشرات
432000000	108000000	108000000	108000000	108000000	36000000	راس المال
1153789000	1060595000	1129688000	886624000	741396000	842950000	الاصول ذات المخاطرة
21149000	115851000	107004000	99069000	80000000	142650000	الاحتياطيات
7372345000	7755001000	4838440000	3571588000	2531319000	2225754000	مجمل الاصول
1275584000	1276178000	1324913000	1166448000	1089181000	1155468000	مجمل القروض
6583802000	1076401000	4156841000	2601725600	2063807000	1855385000	مجمل الودائع
7101113000	4601731000	7335089000	2787153000	2394935000	2095431000	مجمل الاصول المحققة للايرادات
35069000	48674000	29491000	31738000	22196000	13423000	صافي الربح
109806000	126183000	106165000	72881000	59915000	50567000	صافي الربح من العمليات
174584000	180227000	163098000	108648000	84115000	76028000	مجمل الربح من الفائدة
102436000	68722000	63320000	43095000	28708000	27533000	المصاريف العامة والادارية
1962216000	1678643000	1275914000	761938000	544194000	570021000	الاصول المسائلة
5280446000	5958526000	3463215000	2728410000	1921309000	1602345000	الاصول قصيرة الاجل
5104201000	6437760000	3532014000	2296481000	1574648000	1337523000	الودائع تحت الطلب
800626000	410937000	341112000	39336600	308615000	326168000	الودائع الادخارية
678975000	216880000	283715000	265908000	180544000	191694000	الودائع لاجل

مصرف التجارة والتنمية

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات بنود ومؤشرات
50000000	50000000	50000000	44510334	36059256	28154420	راس المال
367794022	359189687	326698924	275040605	66690860	132957273	الاصول ذات المخاطرة
37606341	37606341	31987056	22459060	18306011	19397109	الاحتياطيات
2278030749	2179710613	1818524076	1394726177	1243506995	907073263	مجمل الاصول
368093869	167053116	328333599	274987244	66689483	53771814	مجمل القروض
2039949354	1989744162	1709622251	1352753773	1003337571	732206969	مجمل الودائع
2195150086	2100968655	1760844497	1327117496	931561732	805637299	مجمل الاصول المحققة للايرادات
15139313	23081278	20151986	10613941	5512705	8980025	صافي الربح
17654346	29812937	24011498	14063408	18361289	8617196	صافي الربح من العمليات
37929282	46037661	37249295	24735350	27101359	15329538	مجمل الربح من الفائدة
34769378	26657670	18158648	11721403	11363522	5261024	المصاريف العامة والادارية
842598951	786898409	560221543	637320758	478507077	750372285	الاصول السائلة
1367711859	1332117130	1219147013	697897073	461428238	79185459	الاصول قصيرة الاجل
1937668057	1784231322	1364173861	974171025	872346584	632558602	الودائع تحت الطلب
64657547	113869710	182828820	199184555	75423987	61148367	الودائع الادخارية
37623750	91643130	162619570	179398193	55567000	38500000	الودائع لاجل

مصرف التجاري الوطني

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات بنود ومؤشرات
500000000	500000000	100000000	100000000	100000000	100000000	راس المال
2149749579	1454496349	167728950	128783000	91457755	858746637	الاصول ذات المخاطرة
10581818	10581818	49700000	26000000	24000000	21800000	الاحتياطيات
11760196848	9497228495	7070231224	9785100000	3641607694	3890502559	مجمل الاصول
653172155	475630853	548200000	603600000	6572922450	584659285	مجمل القروض
10565772637	6318518504	5322700000	3896400000	3314042803	3567454298	مجمل الودائع
2149749580	9269202980	7112600000	4543200000	3231786074	3441887215	مجمل الاصول المحققة للايرادات
91732066	62495228	14700000	22200000	42943927	40398613	صافي الربح
95922007	1540585578	113800000	81300000	76803456	71471523	صافي الربح من العمليات
105419236	171698873	12200000	11600000	11608039	15147269	مجمل الربح من الفائدة
83497397	72178936	20900000	17600000	14972975	12729196	المصاريف العامة والادارية
2788577846	2788992794	2537600000	840100000	710587186	788770779	الاصول السائلة
8826881583	3302230884	5149700000	3989500000	1791357591	2015517019	الاصول قصيرة الاجل
6834803007	4856335130	3626400000	2485500000	1949282215	1851720048	الودائع تحت الطلب
1965607319	826296855	936700000	785300000	761610506	947430721	الودائع الادخارية
1765362311	635886519	759600000	625600000	603150082	768303530	الودائع لاجل

مصرف الإجماع العربي

2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات بنود ومؤشرات
35000000	35000000	35000000	35000000	35000000	21965669	راس المال
98245455	48274578	48274578	48554490	2003466	2791229	الاصول ذات المخاطرة
1765521	1765521	1765521	1765521	1765521	1215925	الاحتياطيات
678422539	495966640	339566992	281288810	297931756	192344455	مجمل الاصول
45541928	46582896	46989228	42787868	631858	132921983	مجمل القروض
533113354	314541271	221502989	187632715	174589038	75402913	مجمل الودائع
591051072	427477605	269651008	210686712	228351004	159508533	مجمل الاصول المحققة للايرادات
2104982	4392547	8530965	7427638	14687130	610196	صافي الربح
919536	351455	828103	1682055	2905422	3678399	صافي الربح من العمليات
3900811	2161442	2308046	3118134	3861928	4602112	مجمل الربح من الفائدة
9816584	6875726	9038549	7564530	47340479	4851376	المصاريف العامة والادارية
523345567	370775555	213622222	206337792	216031943	151907516	الاصول السائلة
52703527	1691682	1865782	1766622	1371608	2530099	الاصول قصيرة الاجل
447929328	313629018	220559475	180750126	163707906	73969016	الودائع تحت الطلب
43183926	912253	943514	3682589	5681132	887445	الودائع الادخارية
42000000	-	-	3200000	5200000	546452	الودائع لاجل

Abstract

There are many regulatory standards that are used to measure the safety of the banking performance, and discover aspects of financial imbalances early so as not exposed to financial problems may lead to its collapse, and the most important of these standards system banks evaluated according to indicators CAMELS, The importance of these modern international indicators to assess the performance of banks and early warning systems as a permanent and continuous tool to improve performance.

The aim of this study was to determine the level of utilization of human capital formation in improving the financial performance of Libyan commercial banks, as measured by the CAMELS model for the period 2005-2010, by identifying the expenditure on human resources in Libyan commercial banks and its impact on performance, measured by capital adequacy, asset quality, efficiency and effectiveness of management, the profitability of banks, and the liquidity of banks.

The study population was composed of Libyan commercial banks. The sample consisted of four banks (the Trade and Development Bank, Al Wahda Bank, the Arab Union Bank, the National Commercial Bank) which their the public administrations placed in the Eastern Region, and also managed by the public or private sector. In the financial statements for the period of study between 2005-2010. It also relied on the financial information on expenditure on human resources during the study period.

The results of the study showed that commercial banks do not benefit from spending on their employees in improving the capital adequacy index, the asset quality index, and that there is no relationship between spending on bank employees and the quality and safety of the administration. But the study appeared the inverse relationship between spending on workers and profitability and liquidity at banks. In addition to the fact that Libyan commercial banks do not benefit from spending on their employees in improving the quality of performance, so it is necessary for Libyan Commercial Banks to link among expenditures on human capital and improve the financial performance.



**Extent of the Libyan Commercial Banks Utilization
of Human Capital Formation by Improving Financial
Performance Measured in CAMELS Model**

(2005-2010)

By

Rehab Masoud Abdulhafid

Supervisor

Dr. Awad Ahmed Al Rwaite

**This Thesis was submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for Master's Degree in Accounting**

University of Benghazi

Faculty of Economics

2018 July