

الاستثمار لرأس المال البشري ومسار مستقبل الصناعة المصرفية في اقليم كردستان

دراسة تحليلية لعينة من العاملين في المصارف

Assist Prof. Dr. Mudhaffar M. Noori

University of Duhok / Faculty of Administration and Economics Sciences

المستخلص:

تناولت الدراسة تحليل واقع القيم الثقافية للرأس المال البشري وعامل التكنولوجيا، و إلى معرفة واقع مستقبل الصناعة المصرفية في اقليم كردستان.

تواجه المصارف في اقليم كردستان اليوم تحدياً كبيراً، اذ تعمل في بيئة عمل معقدة متقلبة وسريعة التغيير اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، وتتسم هذه البيئة بالمنافسة القوية والانفتاح والتطورات المتسارعة والعولمة واقتصاديات السوق الحر وبروز الميزة التنافسية المرتكزة أساساً على النموذج الإداري الفعال، فالسمة الأساسية التي تميز بيئة اليوم هو ثبات متغير واحد هو التغيير وان المصارف إذا ما أرادت العيش في هكذا بيئة فإن عليها أن تمتلك المقومات الأساسية التي تمكنها من النمو والاستمرارية والبقاء انطلاقاً من حقيقة مفادها أن المصارف لا تعيش في فراغ بل إنها تشكل مع بيئتها كلاً متكاملًا، ويؤثر رأس مالها البشري جميع العاملين ويتأثر به. بسبب التغييرات الناتجة التي تحصل في بيئة المصارف المعاصرة، والتي تستند في جوهرها على عنصر رأس المال البشري الذي يمثل البنى التحتية لها. فإن على المصارف أن تتجه إلى زيادة الاعتماد على الافراد العاملين بالدرجة الاولى .

يتكون مجتمع هذه الدراسة من الإداريين و العاملين في مصارف محافظة أربيل ومحافظة دهوك ، ويقدر عدد أفراد العينة بحوالي (90) فردا ، ووزعت استمارات استبانة الدراسة على هذه العينة، وجرى استرجاعها، وقد تبين أن عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (65) استمارة، وجرى تحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة واتسمت العينة وفقاً للبيانات التي قدمها افرادها من خلال الاجابة على استمارة الاستبيان .

الكلمات المفتاحية: (رأس المال البشري ،مستقبل الصناعة المصرفية)

Investment For Human Capital And The Path Of The Future Of The Banking Industry In The Kurdistan Region An Analytical Study Of A Sample Of Employees In Banks

Abstract:

The study dealt with the analysis of the reality of the cultural values of human capital and technology factor, and to know the reality of the future of the banking industry in the Kurdistan Region.

The banks in Kurdistan Region today face a great challenge. They work in a complex, volatile and rapidly changing economic, political and social environment. This environment is characterized by strong competition, openness, rapid developments, globalization, free market economies and the emergence of competitive advantage based on the effective administrative model. The basic theme that characterizes the environment today is the stability of one variable, variation. If banks want to live in such an environment, they must to have the basic fundamentals that enable them to grow, continue, and survive from the fact that banks do not live in a vacuum, but that they form an integral whole with their human capital and affect each other. Because of the resulting changes in

the contemporary banking environment, which are essentially based on the human capital component that represents their infrastructure. The banks should move to increase the dependence on individuals working in the first place.

The population of this study consists of administrators and employees in the governorates of Erbil and Dohuk governorates. The number of sample members is estimated at (90) individuals. The questionnaire was distributed on this sample and it was retrieved. The number of valid forms of statistical analysis was (65) Analyzed by using the appropriate statistical tools. The sample was characterized according to the data provided by its members by answering the questionnaire.

Keywords: (human capital, the future of the banking industry).

المقدمة:

يعتبر رأس المال البشري، إحدى العناصر الرئيسية للمصارف، التي يمكن من خلالها أن ينجح أو يفشل مخطط من المخططات التنموية، فالاعتماد على الذات في التنمية لا يتأتى إلا بتخطيط وتنظيم وتدريب وتقييم أداء الموارد البشرية لتنفيذ الإستراتيجيات المتسلسلة. إن ما يحدث من تغيير وتطوير في عصر التكنولوجيا والنظم الاقتصادية والصناعية والتغيرات في نظم القوانين، يؤثر مباشرة في المجتمع ككل. لأن منطق السرعة مسيطر على المنطق العام للتغيير الاجتماعي المخطط، الذي يقوم على أساس المحاولة والخطأ بالتالي أصبحت القيم الثقافية والاقتصادية لمجتمعاتنا مهمشة في واقع منظمات الأعمال الإنتاجية. فالاختلال واضح بين التقدم في الميدان التكنولوجي وبين الركود أو التقدم البطيء في ميدان القيم السليمة، فرغم أن مجتمع كوردستان مشبع بالقيم الرفيعة، إلا أن نسبة وطريقة تطبيقها غير واضحة. مما أدى لإتاحة الفرصة للآخرين التشكيك في صحتها؛ التحديث المستمر في المصارف سواء من الناحية المادية أو من الناحية السلوكية والاجتماعية التي تضمن لهم تحويل رأس مالهم البشري والمادي من حالة الجمود إلى حالة الاستثمار اللامحدود، والظاهر حالياً أن الدول النامية ومنها اقليم كوردستان الذي يطمح إلى تحقيق مخطط التنمية المستدامة تعمل على المحافظة على بعض ممتلكاتها الثقافية والاقتصادية وتسعى إلى تقليد الدول المتقدمة للاستفادة من بعض الفرص التي تطرحها التنافسية الدولية. إن تحقيق مستوى متميز في الصناعة المصرفية في كوردستان لا يمكن أن يتحقق إلا ببذل جهود جميع وبأستثمار رأس المال البشري في مجال المالية والمصرفية والمساهمة الفاعلة من قبل الزبائن ومنظمات الأعمال والمجتمع، ومع ذلك يمكن القول أن المصارف بكارها الإداري تأخذ الدور الفاعل في الإدراك والاستثمار برأس المال البشري لأجل تحقيق هدف مستقبل الصناعة المصرفية. فقد تناول البحث جانبين هما:

الجانب النظري: الكتابات التي تناولت استراتيجية تنشيط رأس المال البشري، والجانب الميداني العملي: افتراضات تشير الى العلاقة والاثار بين متغيرات البحث ومدى توجه هذه المصارف الى تبني سياسات تنشيط وهل لهذه المصارف برامج لتنمية وتطوير رأس المال البشري العامل. وقد تم اختيار عينة من المصارف في محافظتي اربيل ودهوك لاختبار صحة الفرضيات، فاعتمدت الدراسة المنهج التحليلي من خلال أدوات احصائية.

المبحث الاول

منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: الرغبة في مواكبة التقدم والتطور المتسارع يستوجب، تبني الابداع، وممارسته في الأعمال والانشطة المصرفية. رغم أهمية هذه الحقيقة، إلا انه ما يزال هناك تلكوء وضعف من قبل الادارات في الاهتمام برأس المال البشري. جاء هذا البحث لأجل الاجابة على السؤال التالي: ما هو دور رأس المال البشري في تحقيق مناهج مستقبل الصناعة المصرفية في كوردستان؟

ثانياً: أهمية البحث: تكمن أهمية المتغيرات محل البحث ، والمتمثلة في استثمار رأس المال البشري الذي يساهم في اكتشاف وتحديد الأفراد الذين يمتلكون قدرات ابتكارية و مستقبل الصناعة المصرفية والتي تعني تطوير الخصائص التي تنفرد بها المنظمة او المصرف ، والاحتفاظ بها لفترة مديدة، بشكل يجعلها ذات مقدرة على منافسيها.

ثالثاً : أهداف البحث : تحديد الايجابيات والسلبيات من استخدام الاستثمار مع التأكيد على مكانة رأس المال البشري ، ودوره في تحقيق مناهج مستقبل الصناعة المصرفية .

رابعا : فرضيات البحث : تؤثر استثمار رأس المال البشري بمستقبل الصناعة المصرفية تأثيراً معنوياً. توجد فروقات معنوية ذات دلالة احصائية بين السمات الشخصية للرأس المال البشري (الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، التحصيل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، المنصب الحالي) ومستقبل الصناعة المصرفية (امتلاك المعلومات ، الاستقلالية وحرية التصرف، امتلاك المعرفة)

خامسا منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يوفر وصفا للحالة المبحوثة المعتمدة الى تحليل العلاقة والتأثير لمتغيري الدراسة.

سادسا : مجتمع الدراسة: لقد تم اختيار قسم من المصارف العاملة في محافظتي اربيل ودهوك (مصرف داسينيا ، مصرف الشمال ، مصرف بغداد، مصرف كردستان ، مصرف جيهان، مصرف خبات) موقعا لاجراء الدراسة لمكانتهم في القطاع المصرفي ومساهمتهم لاقتصاد الاقليم .

سابعا : . حدود الدراسة : الحدود المكانية: مؤسسات المالية والمصرفية في محافظتي اربيل ودهوك في الاقليم - و الحدود الزمنية: السنة الدراسية 2016-2017.

المبحث الثاني/ الجانب النظري

الاستثمار برأس المال البشري

المفهوم والخصائص والمكونات

الاول: الاستثمار برأس المال البشري

1- مفهوم رأس المال البشري:

أول من استعمل مصطلح رأس المال البشري في التسعينات هو (Ralph Stayer) الذي كات يدير شركة جونسون للاطعمة ، انه قال " في الماضي كانت الموارد الطبيعية أهم مصادر الثروة الوطنية واهم موجودات منظمات الاعمال ، بعد ذلك اصبح رأس المال المتمثل في النقد والموجودات الثابتة من اهم مكونات منظمات الاعمال والمجتمع ، أما حالياً رأس المال البشري يعد من أهم مكونات الثروة الوطنية واثمن موجودات منظمات الاعمال (Pursak 199:5) من خلال نماذج التعريفات لاراء الكتاب والباحثين والمتخصصين نرى الاكثرية متفقين ان اهمية العنصر البشري في ادارة وتشغيل منظمات الاعمال تفوق اهمية المستلزمات المادية على نحو كبير ، الى درجة انهم يعززون معها اسباب اغلب حالات فشل انظمة المعلومات الى اخفاق المستلزمات البشرية في انجاز دورها المطلوب (حرجوش، 2007: 14). فعلى الرغم من كون التسهيلات المادية كالحاسبات الالكترونية وتقنيات الاتصال تعد من المستلزمات المهمة في ادارة منظمات الاعمال الا انها تكون مهمة الى الحد الذي يمكن لرأس المال البشري من تحديد فرص الاستفادة منها او استثمار الفرص وخلق قيمة مضافة تزيد القدرة التنافسية للمنظمات.(العنزي، 2011:158)،(معاينة ، 2009: 1)(الروسات والعجلون، 2010:26)

2- خصائص رأس المال البشري

- أ- الخصائص المهنية : اهتمامه على التعليم المنظمي المهني والتدريب الاشرافي وليس من الضروري الشهادة الاكاديمية ويمتاز رأس المال البشري بالمهارة والخبرة العالية والمتنوعة.
- ب- الخصائص السلوكية والشخصية: رأس المال البشري له الميل إلى المخاطرة ، لذا فهو يميل للتعامل مع مواقف تتسم بالتأكد، ورأس المال البشري ميال للمبادرة وتقديم المشورات والمقترحات البناءة وله قدرة على اتخاذ القرارات دون ارتباك او تردد ولديه مستوى ذكاء عالية مع ثقته عالية بالنفس .
- ت- الخاصية الابداعية : يمثل تبني فكرة أو سلوك جديد بصورة مريحة ، والابداع هو النشاط الذي يقوم به الفرد العامل فينتج عنه تصرفا جديدا او انتاجا جديدا.

3- مكونات وتصنيف رأس المال البشري: (Jurczak vol. (1), 2008.

- أ- رأس المال البشري : تتمثل في رأس المال المعرفي ورأس المال الكفاءة والسلوك المرن وخفة الحركة بين اعضاء العاملين في المنظمة ومدى قابليتهم على صناعة القرارات بشكل سريع تساعد على حل المشاكل التي تعيق عمل المنظمة، وتركز على اهمية السلوك في خلق العلاقات والتناسق بين العاملين في المنظمة.
- ب- رأس المال التنظيمي : يعتمد رأس المال التنظيمي على مركز الانتاجية والاستثمار في النظم والادوات التي تساعد وتنظم عملية انسيابية المعرفة وتشجيع براءات الاختراع وحقوق النشر والطبع والعمليات التجارية الفاعلة .
- ت- رأس مال العلاقات : مرتكزات هذا النوع من رأس المال البشري ، العملاء والشراكات الاستراتيجية والملاك والمستثمرون والعاملون والموردون .

ثانيا: الصناعة المصرفية: أن معنى النشاط المصرفي اقتصاديا هو القدرة على تقديم الخدمات المصرفية ، واصطلاحا : أن يقوم الدائن منح المدين مهلة من الوقت يلتزم المدين عند انتهائها بدفع قيمة الدين ، فهو اسلوب تمويلي استثماري للمصارف .

1- مفهوم الصناعة المصرفية: الثقة التي يعطيها المصرف للزبون سواء كان طبيعيا أو معنويا، بأن يمنحه مبلغا من المال

من اجل استخدامه في غرض محدد، وخلال مدة زمنية متفق عليها مقابل شروط معينه لقاء مردود مادي متفق عليه

وبضمانات تمكن المصرف من استرداد قرضه في حال امتناع العميل الزبون عن سداد المبلغ المقترض

، (حمزة، 2004: 4).

تعرف الصناعة المصرفية بأنها تلك الخدمات المقدمة للزبائن العملاء والتي يتم بموجبها تزويد الأفراد والمؤسسات في المجتمع بالأموال اللازمة على أن يتعهد المدين بسداد تلك الاموال وفوائدها والعمولات والرسوم المستحقة عليها للمصارف دفعة واحدة ، أو على شكل أقساط وفي تواريخ محددة متفق عليها من قبل . ويتم تدعيم هذه العلاقة الائتمانية بتقديم الضمانات التي تكفل للمصرف استرجاع امواله في حالة امتناع العميل عن التسديد السداد بدون خسارة (عبد الحميد، 2000: 103).

ان أول الامر كان التعامل المصرفي هو قبول الودائع بدون ان تعطي أصحابها أي حق بأستفادة او الفائدة، بل كان يطالبهم بدفع جزء من مقابل حراستهم وحفاظتهم لها . ومن ثم أخذت مؤسسات الايداع المالية والمصرفية هذه بممارسة عمليات الاقراض لقاء فوائد وضمانات تختلف باختلاف طبيعة العمليات والمواد المقرضة، وكانت عمليات الاقراض هذه تتم من ممتلكات المقرض نفسه (حمزة، محمود. 2004: 2)

مع تطور العمل المصرفي وتراكم الودائع لدى المؤسسات المالية التي تمارس العمليات المالية والمصرفية، من خلال التعامل المستمر اتضح أن قسما من المودعين يتركون ودائعهم فترة طويلة دون استخدامها فرجعوا كما كانوا من قبل باستخدام جزء من

هذه الودائع ، وتسليفها للمحتاجين مقابل فائدة، وبعد ما كان المودع يدفع عمولة ايداع أصبح يستلم فائدة على ودائعه ، وبعد ما ازدادت هذه العمليات لاحظ الصيارفة أن بأستطاعتهم منح القروض دون ودائع فعلية مقابلة لما لديهم (فلوح، صافي، 1999:13). هكذا أنقل العمل المصرفي من مهمة احتفاض الودائع الى ممارسة عمليات الاقراض وتزويد السلفة ، ليصبح ركن من الاركان الاساسية للمصارف الحديثة اي قبول الودائع والادخار من جهة وتقديم التسهيلات المصرفية المتعددة الأشكال من جهة اخرى .

2- استراتيجية الصناعة المصرفية في مواجهة التحولات العالمية: ينبغي ان تكون مواجهة التحولات العالمية للمصارف انبعاثا من داخل المصرف ليس وضع نظام نمطي يتم استيراده من الخارج او نقله من المصارف الاخرى وذلك لتحقيق الفاعلية، وذلك على المصارف تبني استراتيجيات فعالة للنمو والبقاء والارتقاء بخدماتها الى مستويات مواجهة تلك التحديات المتباعدة وذلك بالاعتماد على النقاط التالية :

أ- مواجهة التحديات المتباعدة لمستقبل الصناعة المصرفية: على المصارف تبني استراتيجيات حديثة للعمل المصرفي تستند على اسس التنوع والتخلي عن اوهام التخصص الوظيفي والقطاعي .

ب- التوسع في الانشطة المصرفية الاستثمارية : والتي تتضمن وظائف الاسهم ، التسويق ، تقديم استشارات، القيام بنشاط التمويل التأجير، استثناء صناديق الاستثمار، ممارسة نشاط أمناء الاستثمار ، المشاركة في تقييم المشروعات المطروحة للبيع، (عبد الحميد، 2000: 231)

على المصارف ان تقدم خدمات أخرى مثل أنشطة المعلومات وتقديم الخدمات الخاصة للزبائن العملاء مثال: دفع فواتير الكهرباء والتلفون وتسديد الايجارات ورسوم الكمر ك والمرور والضرائب نيابة عنهم وتسديد أقساط التأمين وغيرها من الالتزامات. (صالح، 2004: 102)

ت- تقديم أنشطة تمويلية مبتكرة: أن المصارف أصبحت تسعى بصورة مستمرة لتدعيم قدراتها التنافسية والتكيف مع التغيرات العالمية ، مسايرة مع الاوضاع الجديدة أصبحت مطالبة بتنويع مجالات توظيف مواردها ، وتقديم أنشطة تمويلية مختلفة على أسس مبتكرة تتلائم مع احتياجات العملاء المتنوعة (خلف الله، 2000: 455)

ث- الاستعداد للتكيف الجدي للدخول في التعامل مع المتغيرات المصرفية المستحدثة: تتلخص في المشتقات والعقود المستقبلية وعقود الاستثمار مثل عقود الاختيار ومقايضة الاوراق المالية والمبادلات وعقود المستقبل والعقود الآجلة للعمليات واتفاقية أسعار الفائدة الآجلة والصراف الآلي وعمليات المقاصة الالكترونية داخل المصارف وعمليات التأجير ومحاولة ابتكار الأساليب الفنية والادارية التي تمكن المصارف من تخفيض درجة المخاطرة عند التعامل في تلك العمليات .من المعروف أن هذه الأدوات الحديثة ترتفع كلفتها الفعلية ومن الصعب تسعيرها مما جعل المصارف تحاول اختراع الأساليب الفنية والادارية التي تمكنها من ذلك وتساعد على التحرك والوقاية من المخاطر المرتفعة الناتجة عن التعامل بتلك الادوات مثل (التأمين على المحافظ الاستثمارية والمبادلات وعقود تثبيت الأسعار) مما ترتب عليه بالفعل تخفيض التعرض للمخاطر .

الجانب الميداني العملي

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تحليل البيانات يسعى الباحث من خلال تحليل البيانات ومناقشة النتائج إلى إظهار مستويات إجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمتغيرات البحث التي جرى تناولها، وتحقيقاً لهذا الغرض تم استخدام الأدوات الإحصائية المناسبة مثل (الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية).

أ- تحليل الإجابات المتعلقة بأستثمار رأس المال البشري المعلنة :

حيث اتضح من الجدول (1) إن إجابات (89.23%) من أفراد عينة البحث بأنهم مدركون لأهمية المعرفة المعلنة والمتمثلة بالمعلومات الموجودة في المصارف وهيكلها وأن (7.17%) من أفراد العينة غير متأكدين في إجاباتهم وإن (3.54%) من أفراد العينة غير متفقين على الإطلاق بأهمية هذه المعرفة.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.91) وانحراف معياري عام قدره (0.47) .

ب- تحليل الإجابات المتعلقة بأستثمار رأس المال البشري الكامنة:

أكدت إجابات (63.07%) من أفراد عينة البحث بأنهم غير مدركين على الإطلاق لأهمية المهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد وأن (36.92%) من أفراد العينة غير متأكدين أو حيايين في إجاباتهم من ذلك وكان ذلك بوسط حسابي عام قدره (2.08) وانحراف معياري عام مقداره (0.43)، وهذا ما يوضحه الجدول (2)

ت- تحليل الإجابات المتعلقة بمستقبل الصناعة المصرفية: يوضح الجدول (3) بأن (85.77%) من أفراد عينة البحث متفقون على الدور الفاعل في تحقيق مستقبل للصناعة المصرفية الذي يحدد مصير مستقبل المصارف وإن (3.84%) من أفراد العينة هم متفقون تماماً على ذلك. يرفضون أو غير متفقون على ذلك وإن (6.53%) من إجابات أفراد العينة غير متأكدين من أهمية الصناعة المصرفية في تحديد نجاح أو فشل المصارف. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.88) وانحراف معياري عام مقداره (0.48).

الجدول (1) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول رأس المال البشري المعلنة

N=65

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										رقم المؤشر بالاستبيان
		لا أتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.49	3.98	–	–	3.08	2	7.69	5	76.92	50	12.31	8	1
0.49	3.91	–	–	3.08	2	7.69	5	84.69	55	4.62	3	2
0.44	3.86	–	–	4.61	3	6.15	4	83.1	54	6.15	4	3
				3.54		7.17		81.54		7.69		معدل النسبة المئوية
0.47	3.91	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

(المصدر : من إعداد الباحث)

الجدول (2) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول رأس المال البشري
الكامنة N=65

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										رقم المؤشر بالاستبيان
		لا أتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.33	2.88	-	-	12.31	8	87.69	57	-	-	-	-	4
0.33	2.12	-	-	87.69	57	12.31	8	-	-	-	-	5
0.64	1.26	84.62	55	4.62	3	10.77	7	-	-	-	-	6
		28.20		34.87		36.92						معدل النسبة المئوية
0.43	2.08	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

(المصدر : من إعداد الباحث)

الجدول (3) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث حول مستقبل الصناعة المصرفية
N=65

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										رقم المؤشر بالاستبيان
		لا أتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.49	3.91	1.54	1	-	-	7.69	5	87.69	57	3.08	2	7
0.45	3.88	-	-	3.08	2	7.69	5	87.69	57	1.54	1	8
0.44	3.86	-	-	4.61	3	6.15	4	83.1	54	6.15	4	9
0.57	3.88	-	-	6.15	4	4.62	3	84.62	55	4.62	3	10
		0.38		3.48		6.53		85.77		3.84		معدل النسبة المئوية
0.48	3.88	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

(المصدر : من إعداد الباحث)

2- اختبار الفرضيات: اختبار الفرضية الرئيسية للبحث: لغرض اختبار العلاقة بين رأس المال البشري ومستقبل الصناعة المصرفية ، سيتم أولاً اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية وذلك باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان وكما هو موضح في أدناه :

أ- الفرضية الفرعية الأولى (اختبار العلاقة بين استثمار رأس المال البشري المعلن و مستقبل الصناعة المصرفية) : من خلال اختبار معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لاختبار الارتباط والعلاقة بين هذين المتغيرين، تبين لنا بأن قيمة ($r_s=0.76$)، وبلغت قيمة T (المحسوبة) (8.90) وهي قيمة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.01) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية

بين استثمار رأس المال البشري المعلنة ومستقبل الصناعة المصرفية ، عند مستوى معنوية ($P < 0.05$) درجة حرية (64) وكما هو موضح في الجدول (4) .

ب- الفرضية الفرعية الثانية (اختبار العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري الكامنة ومستقبل الصناعة المصرفية) من خلال الاختبار لهذه الفرضية بلغت قيمة (r_s) (0.65) وبلغت قيمة T المحسوبة (6.51) وهذه قيمة أكبر من الجدولية البالغة (2.01) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين هذه المتغيرين.

ت- الفرضية الرئيسية للبحث: لغرض التأكد من وجود علاقة من عدمها بين استثمار رأس المال البشري ومستقبل الصناعة المصرفية فقد تم إجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة (r_s) (0.70) وبلغت قيمة T المحسوبة (7.46) وهي قيمة أكبر من الجدولين حيث بلغت (2.01) مما يؤكد إثبات هذه الفرضية وصحتها ووجود علاقة ارتباط معنوية بين هذين المتغيرين. حيث يتضح بأن استثمار رأس المال البشري بما تتضمنه من مفاهيم سواء كانت معلنة أم كامنة ومن خلال المعارف والمعلومات الموجودة في مصارف العينة أو من خلال المهارات والخبرات التي يمتلكها مدراءها لها الدور الفاعل في تحقيق مستقبل الصناعة المصرفية الناجحة والتي تجعل للمصارف موقعا تنافسياً فريداً يمكنها من مواجهة التحديات في عالم اليوم.

الجدول (4)

معامل ارتباط الرتب لسبيرمان بين استثمار رأس المال ومستقبل الصناعة المصرفية

المتغيرات	(r_s) قيمة	المحسوبة (T) قيمة	نوع العلاقة
استثمار رأس المال البشري المعلنة	0.76	8.90	معنوية
استثمار رأس المال البشري الكامنة	0.65	6.51	معنوية
استثمار رأس المال البشري (بصورة مجتمعة)	0.70	7.46	معنوية

(المصدر : من إعداد الباحث) مستوى معنوية ($p < 0.05$) ، ودرجة حرية (64)

الاستنتاجات :

- 1- ان ممارسة شؤون المصرفية للاستثمار برأس المال البشري بجميع أبعاده يؤثر ايجابيا على تحقيق برامج لمستقبل الصناعة المصرفية المطبقة في هذه الادارات.
- 2- ان تحقيق اهداف برامج مستقبل الصناعة المصرفية بالادارات لقطاع شؤون المصارف في الاقليم يتأثر بشكل كبير بالدور الاداري العام الممارس بادارات المصارف.
- 3- توجد حالة من التقارب في آراء العاملين من الذكور والاناث وادراكهم لأهمية الاستثمار برأس المال البشري في مصارف كوردستان .

- 4- كلما ارتفع مستوى التعليم لدى العاملين أدى الى ادراك الدور الذي يلعبه الاستثمار برأس المال البشري داخل ادارات المصارف.
- 5- هناك جهود كبيرة من قبل الادارة العليا في الاقليم ، وقد ظهر ذلك في السعي لتطوير الاعمال المصرفية في الإقليم
- 6- ان المؤسسات المالية والمصرفية في الاقليم بصورة عامة لا تعاني من تدني التأهيل المتخصص وانها تمتلك القيم والاتجاهات الحديثة. وانها مستمرة في تدريب أعدادا من الخريجين في تخصصات تحتاجها المصارف.
- 7- عدم وضوح معايير مستوى التقويم برامج مستقبل صناعة المصارف. استخدام أسلوب المقارنة المرجعية لمقارنة الاعمال المصرفية مع أداء مؤسسات المالية الرائدة، ضعيفة

التوصيات:

- 1- يوصي البحث بزيادة حرص المسؤولين بالادارات المختلفة للمصارف بأهمية الدور المهم الذي يؤديها الاستثمار برأس المال البشري ، فيما يتعلق بأداء العاملين بشكل عام ، والدور الاداري بشكل خاص .
- 2- كما يوصي البحث بتحسين مدخلات العاملين المرتبطة بالمستوى التعليمي ، لما له أهمية بالغة في زيادة ادراكهم لقيمة الامور المعرفية والتدريبية وتأثيرها على ادائهم الوظيفي .
- 3- ويوصي الباحث بفتح المجال للعاملين في المصارف باستكمال تعليمهم اثناء خدمتهم، حتى يتسنى لهم الحصول على درجات علمية تعكس نتائجها على كفاءة وجودة أدائهم بالادارات المصرفية المختلفة
- 4- تطوير استخدام المكننة في المصارف والبرامج الحاسوبية المناسبة والتوسع في الاستخدام وتقديم الخدمات الجديدة. ومن الممكن ان يكون ذلك بشكل تدريجي حسب خطة مرتبطة ببرامج مستقبل الصناعة المصرفية وفق جدول زمني من خلال التعاون بين البنك المركزي والمصارف.
- 5- اعادة تنظيم وتأهيل الكادر المصرفي ضمن هيكل تنظيمي واضح ووضع الوصف الوظيفي لكل موظف وتحديد المسؤوليات والواجبات والحقوق وخصوصاً لمدراء الشعب والاقسام والادارات المختلفة والفروع وتشجيع التقاعد المبكر وتوزيع الفائض على دوائر وزارة المالية.
- 6- العمل على تحويل اتجاه المصارف الكوردستانية من مصارف تعتمد بنسبة كبيرة في ايراداتها على البنك المركزي الى مصارف تنموية تساهم بصورة فاعلة في تطوير البلد بقطاعاته المختلفة.
- 7- الاستفادة القصوى من القيادات ذوي الخبرة في عملية الاستثمار برأس المال البشري لدى العاملين الجدد، من خلال اقامة الدورات التدريبية وورش العمل استنادا لمبدأ نقل وتوريث الخبرات ،
- 8- يوصي البحث بعمل دراسات بشكل دوري من شأنها الكشف عن المردود الحقيقي لعملية الاستثمار برأس المال البشري المطبق بالادارات المصرفية المختلفة ، ووضع خطط مقترحة تساهم في تفعيل هذا الاستثمار البشري

المصادر باللغة العربية

- ا. العنزي ، سعد علي ،(2001)، رأس المال البشري ؛ الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة بغداد،العدد (25).
- اا. المعاينة ، صالح لافي،(2009) . علاقة رأس المال البشري وادارة الجودة الشاملة ، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان .

- III. حمزة محمود (2004)، الاعتمادات المستندية والكفالات المصرفية في المصرف التجاري السوري ودورها في الاقتصاد الوطني ، رسالة ماجستير ، جامعة دمشق .
- IV. رشدي صالح عبد الفتاح صالح (2004)، البنوك الشاملة وتطوير دور الجهاز المصرفي الصيرفة الشاملة .
- V. عادل حرحوش ، (2007) . رأس المال البشري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.
- VI. عبدالمطلب عبد الحميد (2000)؛ العولمة واقتصاديات المصارف، ط1 الاسكندرية؛مصر
- VII.فلوح، صافي.(1999) محاسبة المنشآت المالية، منشورات جامعة دمشق، الطبعة(8)
- VIII. محمود الرسان ، محمود العجلوني، (2010). أثر رأس المال البشري في المصارف الاردنية ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد (26)، العدد الثاني.
- IX. مناور حداد(2008) ، دور رأس المال البشري في ادارة المنظمات ، الملتقى الدولي حول ادارة وقياس رأس المال البشري ، جامعة بليده.

المصادر باللغة الانكليزية:

- I. Jolanta Jurczak, Intellectual capital measurement method, Institute of Organization and Management in Industry " ORGMASZ", vol. (1), 2008.
- II. Pursak, L., The knowledge advantage strategy and leadership, March-April (1996), p.(5)