

The impact of applying human resource accounting on profitability indicators in Libyan commercial banks: A case study of the National Commercial Bank

Majed Wanees Ahmed Amtir¹, Dr. Salim Mustafa Majeed Aljaiash^{2*}

¹ Master's Student, Department of Accounting, Faculty of Economics, Omar Al-Mukhtar University, Libya

² Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, Omar Al-Mukhtar University, Libya

*Email (for reference researcher): salem.aljaiash@omu.edu.ly

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية: دراسة حالة المصرف التجاري الوطني

ماجد ونيس أمطير¹، د. سالم مصطفى الجياش^{2*}
¹ طالب ماجستير، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار، ليبيا
² أستاذ مساعد، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار، ليبيا

Received: 22-11-2025; Accepted: 02-01-2026; Published: 13-01-2026

Abstract:

The study aimed to measure the impact of applying human resource accounting on profitability indicators in Libyan commercial banks, through a case study of the National Commercial Bank during the period from 2008 to 2023. The study relied on the inductive approach to determine the study variables and methods of measuring them accurately, and the deductive approach through conducting a quantitative study to test the study hypotheses and draw conclusions. The study relied on secondary data through the accounting reprocessing of the bank's financial statements according to the historical cost approach, by including human resource costs (recruitment, training, development) in the assets of the financial position statement, and then measuring the impact of this inclusion on four profitability indicators: return on assets (ROA), return on equity (ROE), return on deposits (ROD), and net interest expense to income (NIEI). The results of the t-test for correlated samples showed statistically significant differences between the original and adjusted statements, with all profitability indicators improving after the application of human resource accounting, recording medium effect sizes according to Cohen's d coefficient, indicating a moderate practical impact that reinforces the importance of the application. The study recommended seeking to systematically include human resource information in financial statements, developing the accounting information structure, issuing a unified accounting manual for the application of human resource accounting in the Libyan environment, as well as focusing on training financial cadres and strengthening the regulatory and supervisory framework. It also calls for expanding the scope of future studies to include other economic sectors.

Keywords: Human Resource Accounting, Profitability Indicators, Commercial Banks, Human Capital, Financial Statements.

المخلص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية، من خلال دراسة حالة المصرف التجاري الوطني خلال الفترة من 2008 إلى 2023. واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي من أجل تحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها بشكل دقيق، والمنهج الاستنباطي من خلال إجراء دراسة كمية لاختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج، واعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية من خلال إعادة المعالجة المحاسبية للقوائم المالية للمصرف وفقاً لمنهج التكلفة

التاريخية، بإدراج تكاليف الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التطوير) ضمن أصول قائمة المركز المالي، ومن ثم قياس أثر هذا الإدراج على أربعة مؤشرات ربحية: العائد على الأصول (ROA)، العائد على حقوق الملكية (ROE)، العائد على الودائع (ROD)، ونسبة إجمالي المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل (NIEI). وقد أظهرت نتائج اختبار "ت" للعينات المترابطة وجود فروق معنوية دالة إحصائياً بين القوائم الأصلية والمعدلة، حيث تحسنت جميع مؤشرات الربحية بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مع تسجيل أحجام أثر متوسطة وفقاً لمعامل Cohen's d، مما يشير إلى وجود أثر عملي معتدل يعزز من أهمية التطبيق. وقد أوصت الدراسة بالسعي لإدراج المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية بشكل منهجي، وتطوير البنية المعلوماتية المحاسبية، وإصدار دليل محاسبي موحد لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية، إلى جانب الاهتمام بتدريب الكوادر المالية وتعزيز الإطار الرقابي والتنظيمي. كما تدعو إلى توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل قطاعات اقتصادية أخرى.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، مؤشرات الربحية، المصارف التجارية، رأس المال البشري، القوائم المالية، ليبيا.

1. مقدمة

يعتبر القطاع المصرفي من أهم المرتكزات الأساسية التي من خلالها يتم بناء نظام اقتصادي سليم ومتطور، ويعود ذلك للدور الكبير الذي يقوم به في السوق النقدي، فهو يعمل على جمع الأموال من المدخرين وتوظيفها من خلال اقراضها للمستثمرين، وذلك سيساهم بشكل أساسي في تدعيم الاقتصاد والرفع من كفاءته (الجشعمي، 2022؛ بن محمود وصلاح، 2019).

ويعتبر القطاع المصرفي المكون الرئيسي للقطاع المالي بالدولة الليبية، "حيث تمثل المصارف التجارية حوالي 80% من أصول القطاع المالي في ليبيا" (مصرف ليبيا المركزي، 2017). وتسعى معظم المصارف في الوقت الحالي إلى توفير معلومات عن مواردها البشرية لإدراكها أن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد في التقارير المالية أصبح يعطي مؤشراً على اهتمام المصرف بعملائه ورغبتهم، ويظهر قدرات المصرف على استغلال الفرص المختلفة في البيئة المحيطة وكسب الميزة التنافسية، لأن المنشأة الناجحة هي من تقوم باستقطاب واختيار وتطوير العاملين الذين يمكنهم المساهمة بشكل فعال في تقدم المنشأة وتحقيق أهدافها (زويلف، 2014).

وتعتبر محاسبة الموارد البشرية هي المدخل الأساسي للقياس والاعتراف بتكاليف الموارد البشرية كما أن الإفصاح عنها يجعل القوائم المالية تعبر بشكل أفضل عن الوضع المالي للمصرف بما في ذلك معدلات الربحية ومن ثم فإن نتائج القوائم المالية ستكون أكثر دقة، وبما أن تحقيق الربح يعتبر الهدف الرئيسي الذي تسعى المصارف إلى تحقيقه حيث تهدف إلى تطوير الأنشطة التي تمارسها وإدارة ممتلكاتها وتخصيصها بالشكل الذي يعود عليها بأكبر منفعة من أجل تحقيق نسب مرتفعة من الربحية والمحافظة على استمراريتها، حيث زادت حدة المنافسة في الفترة الأخيرة بين المصارف على تقديم الخدمات والمنافع التكنولوجية والتي تمكنها من الاحتفاظ بعملائها واستدامة بقائها واستمرارها في السوق المصرفي وتحقيق الأرباح (الجشعمي، 2022).

وباعتبار أن ربحية المصرف تتحكم فيها العديد من العوامل ومن بين هذه العوامل هي الموارد البشرية، كما أصبح نجاح أي مؤسسة في أي قطاع يعتمد وبدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية العامل البشري، حيث تنفق المصارف أموال طائلة في استقطابه واختياره، خصوصاً مع التطور التكنولوجي الذي رافقته الحاجة إلى مورد بشري بمستوى من التعليم والتدريب، قادر على إدارة هذه التكنولوجيا وتوظيفها لأجل تحقيق الأهداف بشكل أمثل (سعد، 2021).

وباعتبار أن تحقيق الربح هو الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المصارف التجارية، وأن مؤشرات الربحية تعبر عن كفاءة وفعالية استخدام الإدارة لأموال المصرف، كما تقيس مدى قدرة المنشأة على تحقيق العائد المناسب للأموال المستثمرة في أنشطتها، كما تظهر النتائج الفعلية للمركز التنافسي للمساهمين والعملاء (عبد القادر، 2022).

وعليه فإن هذه الدراسة ستتناول أثر المحاسبة عن الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية.

2. الدراسات السابقة:

اهتم العديد من الباحثين بدراسة أثر تكلفة الموارد البشرية على ربحية البنوك حيث قامت دراسة (2016) Andrew et al بدراسة آثار تكلفة الموارد البشرية على ربحية البنوك في نيجيريا لعينة من البنوك خلال الفترة من عام 2010 إلى 2016 حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى للقوائم المالية ، وبيان الأثر لتكلفة الموارد البشرية على ربحية البنوك من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي، حيث تم التعبير عن تكلفة الموارد البشرية بتكلفة التدريب والتطوير أما الربحية تم الاعتماد في قياسها على مؤشرات صافي هامش الربح (NPM)، والعائد على رأس المال العامل (ROCE)، وربحية السهم (EPS)، وتوصلت الدراسة الى انه يوجد اثر كبير لتكلفة الموارد البشرية على الربحية، وأوصت بأنه يجب على البنوك تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بحيث يتم رسملة تكاليفها، كما توصي بضرورة وجود معيار موحد لتحديد وقياس رأس المال البشري. كما وافقت هذه النتائج والمنهج المتبع (الكمي) مع دراسة (Raymond et al 2017) التي هدفت الى تحديد مدى اعتماد محاسبة الموارد البشرية (الزيادة في رواتب ، زيادة الموظفين ومزايا تقاعد الموظفين) واثرها على ربحية المؤسسات، عينة الدراسة وتم جمع بيانات الدراسة من 10 مصارف تجارية في نيجيريا عن الأعوام من 2010 الى 2014 حيث تم تحليل بيانات السلاسل الزمنية للمصارف، واستنتجت الدراسة ان لتكاليف الموارد البشرية أثر إيجابي على ربحية المصرف، وتوصي الدراسة الجهات المختصة بضرورة توفير معيار للتقرير عن الموارد البشرية، وأيضاً توصي المنظمات بضرورة الاحتفاظ بالموارد البشرية المدربة لتجنب إهدار الاستثمار القائم على المعرفة؛ وتتفق أيضاً هذه النتائج والمنهج المتبع مع دراسة (Padmavathy & Swarupa 2020) حيث أجريت لدراسة تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية مصرف YesBank Limited في الهند من عام 2008 إلى عام 2018، وتم إجراء التحليل باستخدام تقنية الارتباط والانحدار على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من المصرف، حيث تم التعبير عن الموارد البشرية بقيمة التعليم والتدريب أما الربحية بصافي الربح، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكلفة الموارد البشرية وأرباح البنك، وتوصي الدراسة بأنه ينبغي للمنظمة أن تعزز الاحتفاظ بتكلفة التعليم والتدريب للموظفين، وذلك لتجنب إهدار الاستثمار المعرفي. كما ينبغي لمجلس المعايير المحاسبية أن يدمج مبداه المحاسبية لتقييم محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها؛ وباختلاف مجتمع الدراسة توصلت دراسة (Qureshi & Ul Moin 2023) الى نفس النتائج حيث هدفت الى تقييم أثر عدد الموظفين وتكلفة الموظفين (وتشمل الرواتب والمكافآت ومدفوعات صاحب العمل نيابة عن الموظفين واي مبالغ أخرى مدفوعة للموظفين نقداً أو عينا) على نتائج المالية (ROA , ROE) لشركات النسيج المدرجة في بورصة باكستان، والغرض من ذلك هو مساعدة المنظمات على فهم تأثير قيمة استثمارها في رأس المال البشري في تحقيق الأهداف طويلة الاجل، واعتمدت الدراسة على منهجية التحليل بأثر رجعي للبيانات المالية لعدد 73 شركة للفترة من 2017 الى 2021 وتم إجراء تحليل انحدار للسلاسل الزمنية المقطعية باستخدام E-views وأظهرت النتائج أن تكلفة الموظفين لها أثر إيجابي على الربحية في حين ان لعدد الموظفين أثر سلبي كبير على الربحية؛ لذلك توصي الدراسة بالاستثمار في الموظفين لتعزيز الربحية، كما ينبغي دمج المعايير المحاسبية والافصاحات في محاسبة الموارد البشرية. كما كانت هناك دراسات تناولت اثر رأس المال البشري (معبراً عنه بمقاييس مختلفة) على الربحية ومن بينها دراسة نور والموني (2019) حيث قامت ببيان أثر راس المال البشري مقاسا بالقيمة الفكرية المضافة (Vain) على العائد على حقوق الملكية (Roe) حيث شملت عينة الدراسة على القوائم المالية لعينة 14 مصرفاً مدرج في سوق عمان المالي خلال الفترة 2010 – 2015 ويعد راس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري، وأشارت النتائج إلى عدم وجود أثر لرأس المال البشري HC على العائد على حقوق الملكية ROE، وبناءً على هذه النتائج يوصي الباحثون بزيادة اهتمام المصارف التجارية برأس المال البشري HC حيث يعد المحرك الرئيس لعمل المصارف؛ وتتفق هذه النتائج مع دراسة غرس ولطرش (2023)

حيث درست أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة "كوندور الكترونيكس" خلال الفترة 2011 – 2021 حيث أظهرت أنه يوجد أثر موجب للاستثمار في رأس المال البشري معبرا عنها بمعدل دوران الأصول (ATO) على مؤشر الربحية (roa) وتأثير سالب للاستثمار في رأس المال البشري على (Roe). أما بالنسبة للدراسات التي اعتمدت على البيانات الأولية في مناقشة متغيرات الدراسة فقد كان من بينها دراسة (Adeyinka et al (2019) والتي تناولت تأثير رسملة تكلفة الموارد البشرية على ربحية الشركات واعتمدت الدراسة على البيانات الأولية حيث تم تصميم الاستبيان وتم توزيعه على 100 موظف من الشركات المختارة ، وتم تحليل البيانات باستخدام ANOVA و تحليل الانحدار، حيث كشفت الدراسة أن خلق مجال محاسبة الإبداعية، ونقص المعايير المحاسبية التي تدعم المعالجة المحاسبية للموارد البشرية والتحيز في إعداد التقارير المالية ، هي مؤشرات مشتركة لتأثير المعالجة التقليدية للأصول البشرية على صافي الربح، كما استنتجت أن الزيادة في الربحية وحجم الشركة ونموها هي بعض من التأثيرات المقنعة لرسملة الموارد البشرية التي لها تأثير على سعر أسهم الشركة، وتوصي الدراسة بضرورة توعية المهنيين والمنظمين ومعدّي البيانات المالية من أجل تحسين الإبلاغ عن تكلفة الموارد البشرية، وتتفق هذه النتائج والتوصيات مع دراسة (Chaedar et al (2023) حيث هدفت الدراسة الى تحليل تطبيق محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات في ماليزيا وللوصول الى هدف الدراسة تم الاعتماد على البيانات الأولية، حيث تم جمع البيانات من عينة الدراسة عن طريق المقابلة مع موظفي شركة PT في ماليزيا واستنتجت الدراسة ان الشركة استوفت جميع متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المستقبل أمر مسلم به كما ان عدم احتساب تكلفة الموارد البشرية من ضمن المصروفات والقيام برسملتها سوف يؤثر بشكل مباشر على الأرباح ايضا تتفق هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة رباحي وبوزوينة (2019) التي هدفت الى إبراز الأسس والمبادئ التي تقوم عليها عملية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس، بحيث يتم تحديد أثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية، وللوصول الى هدف الدراسة اعتمد الباحث على البيانات الأولية التي تم جمعها باستخدام الاستبيان، حيث تم استنتاج ان هناك علاقة تأثير موجبة بين كل من متغير الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري ومتغير الربحية حيث ان عملية الإفصاح المحاسبي عن معلومات رأس المال البشري تحقق العديد من المزايا التي من شأنها إعطاء صورة صادقة وحقيقية عن الوضعية المالية للمؤسسة ، وجذب المستثمرين ، وزيادة ثقة مختلف المتعاملين مع المؤسسة، ما يرفع من سقف التعامل معها. أيضا من ضمن الدراسات التي اعتمدت على البيانات الأولية دراسات تناولت تطبيق محاسبة الموارد البشرية في دولة ليبيا كان من بينها دراسة شينيه وبومدين (2023) التي هدفت للتحقق من مدى إمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد الليبية، حيث تم توزيع استبيان على عينة الدراسة المتمثلة في المدير المالي والمحاسبين والمراجعين وموظفي الإدارة المالية، وتوصلت الدراسة لوجود وعي كافي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية حيث انها تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات سليمة، كما اوصت بتحديث النظام الحالي ليتلاءم مع البيئة الحديثة لتبني طرق محاسبية سليمة للتعامل مع نفقات الموارد البشرية ، حيث يتوافق الأسلوب المتبع مع دراسة سعد (2021) التي درست ببيان معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، حيث بلغ حجم العينة 50 عاملا بمصرف الواحة، و أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية بأبعادها (رسملة الموارد البشرية، قياس تكلفة الموارد البشرية ، استهلاك الموارد البشرية) على متغيرات (الخبرة، المؤهل العلمي، الوظيفة) و اوصت الدراسة بضرورة ربط مخرجات عملية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مصرف الواحة مع بعضها لتحقيق البناء التراكمي بصورة شمولية والذي ينعكس إيجابيا على كفاءة وأداء المصرف على المدى البعيد. وفيما يخص الدراسات التطبيقية فهناك دراسات قامت بتطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية منها دراسة مشكور وآخرون (2021) حيث هدفت إلى قياس رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية من خلال الاستعانة بالمصروفات البشرية، فضلا عن الإفصاح المحاسبي عن قيمة رأس المال البشري في الميزانية العمومية للوحدات الاقتصادية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية وصافي أصولها، ومن اجل تحقيق هدف الدراسة

استعان الباحث بالقوائم المالية لشركة الأسمنت الجنوبية في محافظة المثنى للسنة المالية 2012 وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك إمكانية لدى الوحدات الاقتصادية للقيام بعملية القياس، فضلاً عن أن هناك إمكانية للإفصاح المحاسبي عن أرس المال البشري في قائمة الميزانية العمومية للوحدة الاقتصادية كما اظهرت الدراسة أن هنالك دوراً مهماً للإفصاح المحاسبي عن أرس المال البشري في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية، حيث تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة لخشين و مزياي (2018) التي تهدف إلى تحديد أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية؛ حيث تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية باستخدام أسلوب التكلفة التاريخية من خلال دراسة حالة وحدة سونلغاز بسكيدة سنة 2016. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يحقق مبدأ الإفصاح المحاسبي من خلال توفير معلومات عن الموارد البشرية، كما أن إطفاء قسط استهلاك الأصول البشرية يضمن تحقيق مبدأ استقلالية الدورات المحاسبية، وتوصي الدراسة بضرورة تكريس الاهتمام بالاستثمار في الموارد البشرية وضرورة ابتكار أسلوب أو طريقة موحدة لقياس الموارد البشرية بالمؤسسات؛ لأن مسألة قياس الموارد البشرية تعتبر من أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق هذه المحاسبة وتحول دون تطبيقها و تتفق مع هذه النتائج نتائج دراسة شراد وبراق (2021) التي هدفت لبيان أثر تطبيق طريقة التكلفة التاريخية للقياس والإفصاح عن الموارد البشرية؛ وهذا لاستنفادها للمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيقها على القوائم المالية لمؤسسة SIXTY TWO الجزائرية عام 2019 وتوصل الباحث إلى أن عدم الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية يؤدي في النهاية لاتخاذ قرارات غير سليمة، وأن تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية يوفر تقارير مالية أكثر إفصاحاً و تعبيراً عن الربح ، وتوصي الدراسة بضرورة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية وخاصة تلك التي تعتمد على الموارد البشرية بشكل كبير، وكما توصي بأن على الهيئات الدولية اصدار معايير تخص محاسبة الموارد البشرية.

1.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- أظهرت كل من دراسة (Andrew et al (2016) و Raymond et al (2017) و (2020) Padmavathy & Swarupa و Qureshi & Ul Moin (2023) انه هناك أثر إيجابي لتكلفة الموارد البشرية على ربحية المصارف كما أوصت جميعها بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- استنتجت الدراسات التي اعتمدت على البيانات الأولية ومنها دراسة شيته وبومدين (2023) و سعد (2021) إلى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية.
- قامت كل من دراسة مشكور وآخرون (2021) ولخشين ومزياي (2018) و شراد وبراق (2021) بتطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية الا انها اقتصرت في تطبيقها على سنة مالية واحد فقط

وتتميز هذه الدراسة عن سابقتها بما يلي:

- بناء على ما توصل اليه الباحثان فان هذه الدراسة هي الأولى- على حد علمهم- التي ستقوم بتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية حيث اعتمدت على البيانات الأولية (استبيانات) دون أي معالجة محاسبية فعلية.
- بخلاف الدراسات السابقة التي اختبرت التطبيق فإن دراستنا ستقوم بتطبيق محاسبة الموارد البشرية على أكثر من سنة مالية واحدة
- تربط بشكل مباشر بين التطبيق الفعلي لمحاسبة الموارد البشرية ومؤشرات الربحية، وليس مجرد تحليل العلاقة بين التكاليف البشرية والربحية كما فعلت معظم الدراسات السابقة.

3. مشكلة الدراسة:

أصبح نجاح أي مؤسسة في أي قطاع يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية العنصر البشري، حيث تتفق المؤسسات أموال طائلة في استقطابه واختياره، واستناداً إلى ما توصلت اليه دراسة Andrew et al (2016) بأن عدم إدراج المعلومات المتعلقة بالأصول البشرية في القوائم المالية للشركات يزيد من

صعوبة قياس وتقييم الربح الحقيقي للشركة، ذلك لأن رأس المال البشري من أهم العوامل المؤثرة على ربحية المصرف حيث عرف (GOLDIN، 2016) رأس المال البشري بأنه هو مخزون المهارات التي تمتلكها القوى العاملة بمعنى أن القدرة الإنتاجية للفرد تتزايد مع تزايد المهارة.

كما اشارت العديد من الدراسات منها دراسة Padmavathy & Swarupa (2020) ودراسة ureshi & UI Moin (2023) بأن هناك أثر لتكلفة الموارد البشرية على ربحية المصارف حيث أن تكاليف استقطاب وتدريب الموارد البشرية يترتب عليها منافع مستقبلية ما يستوجب رسميتها والإفصاح عنها كأصل؛ ما يبرز الحاجة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية لما لها من دور في الاعتراف بالأصول البشرية التي تثير القوائم المالية وتزيد ملاءتها لاتخاذ القرارات.

وبعد اطلاع الباحثان على التقارير المالية الصادرة عن المصرف التجاري الوطني خلال الفترة من 2008 إلى 2025، تبين أن المصرف لا يقوم بتطبيق محاسبة الموارد البشرية مما يعطي مبرر قوي لدراسة تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية للمصرف التجاري الوطني وبيان أثرها على مؤشرات الربحية، ويمكن بلورة المشكلة في التساؤل التالي:

هل يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في مصرف التجاري الوطني؟
ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1 هل يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على العائد على الودائع (rod)؟
- 2 هل يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على العائد على الأصول (roa)؟
- 3 هل يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على معد العائد على حقوق الملكية (roe)؟
- 4 هل يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على اجمالي المصروفات من غير الفوائد الى الدخل (NIEI)؟

4. أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- تحليل مفهوم مؤشرات الربحية في المصارف وتحديد أهميتها في تقييم الأداء المالي.
- دراسة طرق قياس تكلفة الموارد البشرية والمعالجة المحاسبية لها.
- اختبار أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية من خلال دراسة حالة المصرف التجاري الوطني.
- تقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المالي للمصارف وتعزيز كفاءة إدارة رأس المال البشري.

5. أهمية الدراسة:

1.5. الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة دعم للجهود البحثية وإثراء للمكتبة العربية والليبية، كونها أولى الدراسات التي تناولت أثر تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية، وهذا في حدود علم الباحث

2.5. الأهمية العملية:

تساعد هذه الدراسة المصارف التجارية في التعرف على كيفية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، وما لها من أثر على ربحية المصارف التجارية، إضافة إلى تقديم نتائج وتوصيات تساعد في اتخاذ القرارات ووضع السياسات فيما يخص تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.

6. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي في جمع البيانات الخاصة بالجانب النظري، وصياغة مشكلة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها من خلال دراسة وتحليل ما ورد في الكتب العلمية والدراسات السابقة والتقارير المنشورة والمراجع العلمية الأخرى؛ كما اعتمدت على المنهج الاستنباطي

في الجانب التطبيقي من الدراسة من خلال اجراء دراسة كمية من أجل اختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى نتائج حول أثر محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية.

7. حدود الدراسة:

- 1.7. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية وأثرها على مؤشرات الربحية في المصارف
- 2.7. **الحدود المكانية:** دولة ليبيا
- 3.7. **الحدود الزمنية:** شملت الحدود الزمنية الفترات المالية الممتدة من 2008 – 2023

8. الإطار النظري للدراسة

1.8 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

شهدت المحاسبة تطوراً جوهرياً في بنيتها النظرية والتطبيقية، حيث توسع نطاقها ليشمل الأصول غير الملموسة، وعلى رأسها المورد البشري الذي يُعد من أهم مكونات رأس المال الفكري في المؤسسات الحديثة. لم يعد من المقبول تقييم أداء المؤسسات بناءً على أصولها المادية والمالية فقط، في ظل تجاهل العنصر البشري الذي يمثل المحرك الأساسي للإنتاجية والاستدامة. ومن هذا المنطلق، برزت محاسبة الموارد البشرية كأحد الاتجاهات المحاسبية المعاصرة، التي تهدف إلى قياس التكاليف المرتبطة بالعنصر البشري وتقدير قيمته الاقتصادية، وإدماجه ضمن النظام المالي للمؤسسة (قنوش، 2018)

حيث عرفت الجمعية الأمريكية للمحاسبة (AAA) American Accounting Association سنة 1973 بأنها: "عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات إلى الجهات المعنية" (AAA، 1973، كما ورد في شراد وبراق، 2021، ص 72)

كما قدم فلامهولتز تعريفاً أكثر تفصيلاً، حيث اعتبرها: "عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها إلى المختصين بإصدار القرارات، وهي أيضاً تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المؤسسات مقابل جمع واختبار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمؤسسة" (Flamholtz، 1999، كما ورد في لخشين وميزاني، 2018، ص 542).

كما يمكن تعريفها من منظور اقتصادي بأنها "هي تلك المحاسبة التي تهتم بتقييم التكلفة الاقتصادية للموارد البشرية، من خلال العمليات المحاسبية المختلفة المتعلقة بتقييم تكلفة الموارد غير القابلة للقياس، وكذلك تقييم أداء المورد البشري غير الملموس، وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في بيئة الأعمال التي تنشط فيها" (ضمضة، 2017، ص 135).

انطلاقاً مما سبق، يرى الباحث أن محاسبة الموارد البشرية تمثل إطار متكامل يساهم في تعزيز الإفصاح المالي، ودعم القرارات الاستراتيجية، وتقدير القيمة الحقيقية للعنصر البشري داخل المؤسسة، بما يعكس إدراكاً متزايداً لأهمية هذا المورد في تحقيق التميز والاستدامة.

2.8 مداخل القياس المحاسبي للموارد البشرية:

تعد نماذج قياس الموارد البشرية من الركائز الأساسية في محاسبة رأس المال البشري، حيث تهدف إلى إدماج هذا المورد الحيوي ضمن النظام المحاسبي للمؤسسة بطريقة علمية ومنهجية. وقد برزت هذه النماذج نتيجة التحولات الاقتصادية العالمية التي أعادت تعريف مفهوم القيمة المؤسسية، فلم تعد الأصول المادية وحدها كافية لتفسير الأداء، بل أصبح المورد البشري عنصراً محورياً في تحقيق الاستدامة والتميز التنافسي (عمامرة وتقرارات، 2019). وفي ظل هذا التحول، ظهرت الحاجة إلى أدوات قياس دقيقة تُمكن من تقييم أثر المورد البشري على الأداء المالي وغير المالي، وتساعد في تحليل فعالية سياسات التوظيف والتدريب والتحفيز (سعيداني، 2017).

وتكمن أهمية هذه النماذج في قدرتها على تحويل البيانات النوعية المرتبطة بالمهارات والخبرات والسلوكيات إلى مؤشرات كمية قابلة للقياس والتحليل، مما يعزز من جودة القرارات الإدارية، ويساهم في

بناء أنظمة حوافز أكثر عدالة، ويمنح المؤسسات قدرة أكبر على التعامل مع تحديات التوظيف (عمامرة وتقرارت، 2019).

3.8. مدخل التكلفة التاريخية في قياس الموارد البشرية:

مدخل التكلفة التاريخية هو أحد أبرز المداخل المحاسبية المستخدمة في قياس الموارد البشرية، ويستند إلى مبدأ تقليدي يقوم على تسجيل الأصول بالتكلفة الفعلية التي تم إنفاقها للحصول عليها، دون النظر إلى قيمتها السوقية أو الاقتصادية المستقبلية. وقد اكتسب هذا المدخل أهمية خاصة في سياق محاسبة الموارد البشرية، التي تُعد من الاتجاهات الحديثة الساعية إلى إدماج العنصر البشري ضمن النظام المحاسبي الرسمي للمؤسسة، باعتباره أصلاً غير ملموس يسهم بفاعلية في توليد القيمة وتحقيق الاستدامة التشغيلية والمالية. ويُطبق هذا المدخل على الموارد البشرية من خلال تسجيل كافة التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل استقطاب الموظفين وتدريبهم وتطويرهم، بحيث تُدرج هذه النفقات ضمن حسابات الأصول، ثم تُستهلك تدريجياً على مدى العمر الإنتاجي المتوقع للموظف (سعيداني، 2017).

ويفترض هذا النموذج أن التكاليف المرتبطة بالعنصر البشري تُحقق منافع اقتصادية مستقبلية، مما يُبرر الاعتراف بها كموجودات محاسبية، بشرط أن تكون قابلة للقياس الموثوق وأن تُسهم في تحقيق الإيرادات. وتكمن قوة هذا المدخل في بساطته وسهولة تطبيقه، خاصة في البيئات التي تفتقر إلى نظم معلومات متقدمة أو إلى أسواق عمل منظمة، كما هو الحال في العديد من المؤسسات اليبية التي تعتمد على نظم تقليدية في إدارة مواردها البشرية (البرغثي، 2013).

4.8. المعالجة المحاسبية للموارد البشرية وفق مدخل التكلفة التاريخية:

يعتمد مدخل التكلفة التاريخية في معالجة الموارد البشرية على اعتبار النفقات المرتبطة بالعنصر البشري جزءاً من الاستثمارات طويلة الأجل، ولا يعتبر من المصروفات التشغيلية التي تستهلك فوراً. ويعامل الموظف في هذا السياق كمصدر اقتصادي يسهم في تحقيق الإيرادات، مما يُبرر إدراج التكاليف المرتبطة به ضمن الأصول غير الملموسة. وتتمثل المعالجة المحاسبية لهذا المدخل في ثلاث خطوات رئيسية (رباحي وبوزوينة، 2019):

5.8. إثبات التكاليف

عند قيام المؤسسة بإنفاق مبالغ مالية تتعلق بالحصول على المورد البشري، مثل تكاليف الاعلان عن الوظائف وإجراء المقابلات وتنظيم برامج التدريب أو تنفيذ عمليات التأهيل المهني، فإن هذه النفقات لا تعامل كمصروفات تشغيلية تستهلك مباشرة، بل تسجل ضمن بند خاص في الميزانية يعرف باسم اصول الموارد البشرية. وتشمل هذه النفقات تكاليف الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير المهني، حيث يتم تجميعها في حساب مخصص يعكس القيمة الاقتصادية للعنصر البشري بوصفه أحد الاصول غير الملموسة التي تساهم في خلق القيمة على المدى الطويل.

6.8. استهلاك الأصل البشري

بعد الاعتراف بالتكاليف المرتبطة بالعنصر البشري كأصل غير ملموس في السجلات المحاسبية، تقوم المؤسسة بتوزيع القيمة الاجمالية لهذا الاصل على عدد من الفترات المحاسبية التي تمثل العمر الانتاجي المتوقع للموظف. ويتم هذا التوزيع باستخدام طريقة محاسبية مناسبة مثل القسط الثابت، بحيث يتحمل كل عام جزءاً من التكلفة يتناسب مع فترة الاستفادة الفعلية من خدمات الموظف. ويجري تسجيل هذا الجزء كمصروف دوري يظهر ضمن المصروفات التشغيلية في قائمة الدخل، مما يعكس الاستخدام التدريجي للمورد البشري ويعزز من دقة تصوير الاداء المالي للمؤسسة.

7.8. معالجة حالات الاستبعاد المبكر

في حال مغادرة الموظف المؤسسة قبل انتهاء العمر الانتاجي المحدد له، تصبح القيمة المتبقية من الاصل البشري المسجل غير قابلة للاسترداد، مما يستدعي استبعادها من السجلات المحاسبية. ويتم تعديل القيمة الدفترية للأصل وفقاً للمدة الفعلية التي قضاها الموظف في الخدمة، ويجري تسجيل الفرق الناتج كمصروف غير عادي في قائمة الدخل، باعتباره خسارة غير تشغيلية تعكس الاثر المالي الناتج عن عدم استمرارية

المورد البشري، وذلك لضمان دقة الإفصاح المالي وتوضيح التغيرات التي طرأت على قيمة الأصول البشرية.

8.8. مؤشرات الربحية في القطاع المصرفي

تستخدم مؤشرات الربحية كأداة تحليلية محورية في تقييم الأداء المالي للمصارف التجارية، لما توفره من قياسات كمية دقيقة تعكس مدى كفاءة المصرف في توظيف موارده لتحقيق عوائد مستدامة. وتكتسب هذه المؤشرات أهمية خاصة في القطاع المصرفي نظراً لطبيعة نشاطه القائم على الوساطة المالية، وإدارة المخاطر، وتخصيص الموارد ضمن بيئة تنافسية متغيرة. (إمينسي وبدر، 2024).

ومن أبرز مؤشرات الربحية المعتمدة:

1.8.8. العائد على الأصول (ROA)

يعد العائد على الأصول أحد أهم المؤشرات المالية التي تستخدم لتقييم كفاءة المصرف في توظيف أصوله لتحقيق عوائد مالية مستدامة. ويوفر هذا المؤشر إطاراً رقمياً يربط بين صافي الدخل المحقق خلال فترة محاسبية وإجمالي الأصول، مما يمكن المحللين من قياس جودة الأداء التشغيلي والإداري في إدارة الموارد المالية (صبري، 2014؛ إمينسي وبدر، 2024). وتُعد هذه العلاقة ضرورية لفهم ما إذا كان المصرف يحقق قيمة مضافة من الأصول التي يمتلكها أو يتحكم بها، خاصة وأن النشاط المصرفي يعتمد بدرجة كبيرة على الأصول المالية لا المادية.

وتظهر الدراسات أن هذا المؤشر يوفر أداة تحليلية دقيقة لقياس كفاءة المصرف في تحويل موارده إلى أرباح تشغيلية، مما يجعله معياراً أساسياً في تقييم الأداء المالي للمؤسسات المصرفية (صبري، 2014).

وقد أشار صندوق النقد العربي إلى أن هذا المؤشر يستخدم ضمن أدوات تحليل الاستقرار المالي في الدول العربية، ويعد من المؤشرات الأساسية التي تُعتمد في تقييم كفاءة المصارف في استخدام مواردها لتحقيق الربحية (صندوق النقد العربي، 2024).

ويتم احتساب العائد على الأصول باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{العائد على الأصول (ROA)} = \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{إجمالي الأصول}} \times 100$$

2.8.8. العائد على حقوق الملكية (ROE)

يستخدم مؤشر العائد على حقوق الملكية (ROE) كأداة رئيسية في تقييم الأداء المالي للبنوك، حيث يظهر مدى قدرة المؤسسة المصرفية على تحقيق أرباح من خلال رأس المال المملوك للمساهمين. وبحسب هذا المؤشر بقسمة صافي الربح على متوسط حقوق الملكية، مما يتيح للمحللين مقارنة كفاءة البنوك في تعظيم العائد على الاستثمار الخاص بالملاك، ويُعبر عنه كنسبة مئوية تسهل المقارنة بين المؤسسات المختلفة (قبقب، 2023).

يقيس هذا المؤشر نسبة صافي الدخل إلى إجمالي الودائع، ويعبر عنه عادةً كنسبة مئوية. وتستخدم المعادلة التالية لحسابه:

$$\text{ROE} = \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{حقوق الملكية}} \times 100$$

ارتفاع هذا المؤشر يشير عادةً إلى أداء مالي جيد، ويعكس قدرة الإدارة على استغلال الموارد بكفاءة لتوليد عوائد مناسبة. في المقابل، فإن الانخفاض الملحوظ في هذا العائد قد يفسر بوجود ضعف في العمليات التشغيلية أو تخصيص غير كفء لرأس المال، مما يثير القلق لدى المستثمرين بشأن الجدوى المستقبلية لاستمرار الاستثمار في تلك المؤسسة (قبقب، 2023).

3.8.8. العائد على الودائع (ROD)

العائد على الودائع (Return on Deposits - ROD) من المؤشرات المالية المهمة التي تستخدم في تقييم كفاءة المصارف في استثمار الموارد المالية المتاحة لديها، وتحديدًا الأموال المودعة من قبل العملاء. يمثل هذا المؤشر العلاقة بين صافي الدخل وإجمالي الودائع، ويعبر عن قدرة المصرف على تحويل التمويل الأساسي إلى أرباح تشغيلية. وتحسب هذه النسبة باستخدام المعادلة التالية:

$$100 \times \frac{\text{صافي الدخل}}{\text{إجمالي الودائع}} = \text{ROD}$$

تشير هذه النسبة إلى مدى كفاءة المصرف في استثمار ودائع العملاء لتحقيق عوائد تشغيلية، سواء من خلال الإقراض أو من خلال أدوات مالية أخرى. ويُعد هذا المؤشر أداة تحليلية فعالة في قياس الأداء المالي، حيث يُعكس من خلاله مدى قدرة الإدارة المصرفية على توظيف الموارد المتاحة بطريقة تحقق أقصى عائد ممكن (الشيخ، 2008).

4.8.8. إجمالي المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل (NIEI):

نسبة المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل من المؤشرات المالية التي تكتسب أهمية متزايدة في تحليل الأداء المالي للمصارف، خاصة في البيئات المصرفية التي تتسم بتقلبات في أسعار الفائدة أو محدودية مصادر الدخل التقليدية. يُقصد بالمصروفات من غير الفوائد تلك النفقات التي لا تتعلق مباشرة بتكلفة الأموال، مثل الرواتب، الإيجارات، المصاريف الإدارية، وتكاليف تكنولوجيا المعلومات. وتُحسب هذه النسبة باستخدام المعادلة التالية:

$$100 \times \frac{\text{المصروفات من غير الفوائد}}{\text{إجمالي الدخل}} = \text{نسبة المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل}$$

ويشير انخفاض هذه النسبة إلى كفاءة أعلى في إدارة التكاليف التشغيلية، مما يُعزز من ربحية المصرف واستدامته. أما ارتفاعها، فقد يشير إلى وجود هدر في الموارد أو ضعف في ضبط النفقات، وهو ما يؤثر سلباً على الأرباح. ولهذا السبب، تدرج هذه النسبة ضمن مؤشرات الربحية في بعض التقارير الرسمية، حيث يعد استخدامها عامل يساعد في تفسير التغيرات في الأرباح (هلال وعبد الرحيم، 2023).

9. الدراسة التطبيقية

1.9. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في المصارف التجارية الليبية

عينة الدراسة: تتمثل في دراسة حالة المصرف التجاري الوطني وذلك لكونه ثاني أكبر المصارف التجارية في ليبيا من حيث التركيز المصرفي، إضافة إلى توفر التقارير المالية وسهولة الحصول عليها بالنسبة للباحث

2.9. نبذة عن المصرف التجاري الوطني:

تأسس المصرف التجاري الوطني في 22 ديسمبر 1970، ويُعد من أكبر وأقدم المصارف التجارية العاملة في ليبيا. يمتلك المصرف شبكة واسعة تضم أكثر من 153 فرعاً ومكتباً مصرفياً موزعة على مختلف المدن الليبية، مما يجعله المصرف الأكثر انتشاراً جغرافياً على مستوى الدولة. وقد مكّنه هذا التوسع من الاستحواذ على شريحة كبيرة من العملاء، حيث يُقدّر عدد الحسابات المصرفية لديه بأكثر من 1.5 مليون حساب نشط حتى عام 2022 (المصرف التجاري الوطني، 2025).

كما، يحتل المصرف التجاري الوطني المركز الأول في ليبيا من حيث عدد الفروع، وحجم التعاملات النقدية، ويُقدّر استحواده على ما نسبته 22% من إجمالي ودائع العملاء، و19% من إجمالي التسهيلات الائتمانية الممنوحة من المصارف التجارية في ليبيا حتى نهاية عام 2021 (مصرف ليبيا المركزي، 2021).

ويعد المصرف مؤسسة مملوكة بالكامل للدولة الليبية، ويخضع لإشراف مصرف ليبيا المركزي، ما يمنحه استقراراً تشغيلياً ومصادقية عالية لدى العملاء. وتسهم هذه المساهمة الحكومية في دعم رأس المال وتعزيز القدرة على تمويل المشروعات، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية (المصرف التجاري الوطني، 2025). في السنوات الأخيرة، اتجه المصرف نحو تحديث بنيته التقنية، حيث قام بتطوير خدماته الإلكترونية من خلال إطلاق تطبيقات للهاتف المحمول، وتفعيل نقاط البيع (POS)، بالإضافة إلى توسيع منظومة بطاقات الدفع المحلي والدولي. وتأتي هذه الخطوات في إطار سعيه لمواكبة التغيرات المصرفية الحديثة وتحقيق تحول رقمي فعال (المصرف التجاري الوطني، 2025).

ونظراً لحجمه ودوره، يُمثل المصرف التجاري الوطني ركيزة أساسية في تنفيذ السياسات النقدية للدولة، وتمويل الأنشطة الاقتصادية، والمساهمة في حفظ الاستقرار المالي داخل النظام المصرفي الليبي.

3.9. المنهجية وقياس المتغيرات

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي التحليلي لقياس أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية للمصرف التجاري الوطني خلال الفترة من 2008 إلى 2023. وقد استندت عملية القياس إلى إعادة معالجة القوائم المالية باستخدام منهج التكلفة التاريخية في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتقدير تكاليف العنصر البشري وإدراجها ضمن البيانات المالية، مما يتيح تقييم التأثير المحتمل لهذا الإدراج على مؤشرات الربحية للمصرف.

وقد تم قياس متغير محاسبة الموارد البشرية من خلال تحديد مجموعة من التكاليف الفعلية المرتبطة بالموظفين، من بينها: تكاليف التوظيف والاختيار، تكاليف التدريب والتأهيل وتكاليف التطوير. وقد جرى إدخال هذه التكاليف في القوائم المعدلة ضمن أصول المصرف بقائمة المركز المالي، بما يعكس القيمة الاقتصادية للأصول البشري والجدول التالي يبين كيفية قياس متغيرات الدراسة.

جدول (1) متغيرات الدراسة وطرق قياسها.

الدراسة	القياس	متغيرات الدراسة
(مزياني ولخشين 2018) (شردا وبراق 2021) (لخشين ورمزي 2020)	التكلفة التاريخية = (تكاليف الاستقطاب + تكاليف التعيين + تكاليف التدريب + ت. أخرى)	محاسبة الموارد البشرية
(صندوق النقد العربي 2020) (مصرف ليبيا المركزي 2023)	نسبة العائد على الودائع (ROD) = صافي الربح ÷ إجمالي الودائع	مؤشرات الربحية
(صندوق النقد العربي 2020) (مصرف ليبيا المركزي 2023)	نسبة العائد على الأصول (ROA) = صافي الربح ÷ إجمالي الأصول	
(صندوق النقد العربي 2020) (مصرف ليبيا المركزي 2023)	نسبة العائد على حقوق الملكية (ROE) = صافي الربح ÷ حقوق الملكية	
(صندوق النقد العربي 2020) (مصرف ليبيا المركزي 2023)	إجمالي المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل (NIEI) = $100 \times \frac{\text{المصروفات من غير الفوائد}}{\text{إجمالي الدخل}}$	

4.9. التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة: تم التحقق من طبيعة توزيع البيانات باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov مع تصحيح Lilliefors و Shapiro-Wilk، وذلك لجميع المتغيرات محل الدراسة، والتي تشمل العائد على الودائع (ROD)، والعائد على الأصول (ROA)، والعائد على حقوق الملكية (ROE)، ونسبة إجمالي المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل (CIR)، قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية. والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2) اختبار طبيعة بيانات الدراسة.

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	Df	Statistic	Sig.	Df	Statistic	
.108	16	.908	.163	16	.182	rod قبل
.171	16	.920	.189	16	.178	Roa قبل
.287	16	.935	.200*	16	.170	Roe قبل
.724	16	.963	.185	16	.178	NIEI قبل
.080	16	.900	.083	16	.201	rod بعد
.134	16	.914	.130	16	.189	Roa بعد
.279	16	.934	.110	16	.194	Roe بعد
.679	16	.961	.200*	16	.170	NIEI بعد

أظهرت نتائج اختبار Shapiro-Wilk أن جميع المتغيرات سجلت قيم دالة إحصائية (Sig.) أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، حيث تراوحت بين 0.080 و 0.724، مما يشير إلى أن البيانات لا تنحرف عن التوزيع الطبيعي. كما دعمت نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov هذا الاستنتاج، حيث تجاوزت جميع القيم الدالة الحد المعتمد، وسجل بعضها قيمة 0.200*، وهي تمثل الحد الأدنى المحافظ وفق تصحيح Lilliefors.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن اعتماد الاختبارات البارامترية في التحليل الإحصائي، نظراً لسلامة توزيع البيانات وعدم الحاجة إلى إجراء أي تعديلات إضافية أو استخدام بدائل لا بارامترية. وعلى هذا الأساس، يمكن إجراء اختبار Paired T- test للمقارنة بين الفترات المختلفة ولقياس تأثير تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية.

ونظراً لطبيعة الدراسة، وبما أن المتغير المستقل (تطبيق محاسبة الموارد البشرية) تم إدخاله بشكل ثنائي (قبل/بعد)، وليس على هيئة متغير كمي مستمر أو تدريجي، فإن استخدام نموذج الانحدار لا يُعد الخيار الأمثل في هذا السياق. إذ يتطلب الانحدار وجود متغير مستقل قابل للقياس الكمي المستمر يُستخدم لتفسير التغير في المتغيرات التابعة، وهو ما لا ينطبق على حالة هذه الدراسة، حيث أن التطبيق تم بشكل مباشر ومحدد زمنياً (Gujarati & Porter, 2009).

لذلك، تم اعتماد اختبار T للعينات المرتبطة (Paired Samples T-Test) لقياس الفرق بين مؤشرات الربحية قبل وبعد التطبيق، باعتبار أن البيانات تمثل نفس الفترة الزمنية بحالتين مختلفتين لنفس الكيان المالي، مما يتيح تقييم الأثر الفعلي للتطبيق دون تدخل عوامل زمنية متغيرة (سليمان، 2007).

5.9. الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

يعرض الجدول (3) مقارنة بين مؤشرات الأداء المالي للمصرف قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية خلال الفترة (2008–2023)، وذلك على النحو التالي:

جدول (3) مؤشرات الربحية قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية					قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية				
المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل (NIEI)	Roe	Roa	العائد على الودائع Rod		المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل (NIEI)	Roe	Roa	العائد على الودائع Rod	
0.58244681	0.1201903	0.0031795	0.0049264	2008	0.58693581	0.119052	0.0031454	0.0048734	2008
0.40514575	0.1103288	0.0066693	0.0111476	2009	0.41315014	0.1090521	0.0065804	0.0109976	2009
0.54103586	0.1399636	0.0079437	0.0106179	2010	0.54943213	0.1379826	0.0078002	0.0104236	2010
0.98353835	0.0042781	0.0002341	0.0002837	2011	0.98584898	0.0036963	0.0002013	0.0002439	2011
0.89253284	0.031117	0.0013288	0.0016598	2012	0.89249221	0.0313009	0.0013296	0.0016604	2012
0.682615	0.0765186	0.0033794	0.003882	2013	0.71516615	0.0690981	0.0030125	0.0034585	2013
1.16588157	-0.078798	-0.00314	-0.003665	2014	1.19109134	-0.0924	-0.003606	-0.004206	2014
0.87440378	0.0153772	0.0005242	0.0006373	2015	0.88357571	0.0147502	0.0004922	0.000598	2015
0.8618362	0.0189093	0.0005406	0.000647	2016	0.8786424	0.016853	0.0004706	0.0005629	2016
0.75298167	0.070847	0.0021402	0.002568	2017	0.7751699	0.0661142	0.0019413	0.0023273	2017
0.64306447	0.1644884	0.0061303	0.0074685	2018	0.65656601	0.1632415	0.0059062	0.0071873	2018
0.65013902	0.1348705	0.0061041	0.0075984	2019	0.66035383	0.1348087	0.0059241	0.0073643	2019
0.88921794	0.0261143	0.0011648	0.0014143	2020	0.89593985	0.0253492	0.0010956	0.0013284	2020
0.99826719	0.0010003	3.747E-05	6.271E-05	2021	0.99989455	6.297E-05	2.283E-06	3.816E-06	2021
0.98356456	0.007903	0.0002901	0.0004545	2022	0.99994768	2.623E-05	9.251E-07	1.447E-06	2022
0.98447024	0.0097229	0.0003502	0.0004288	2023	1.00050003	-0.00033	-1.13E-05	-1.38E-05	2023

كما يبين الجدول التالي رقم (4) للمتوسط الحسابي، الوسيط، والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة قبل وبعد تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.

جدول (4) الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

التغير			بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية			قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية			
Standard Deviation	Median	Mean	Standard Deviation	Median	Mean	Standard Deviation	Median	Mean	
-0.0001	0	0.0002	0.0040	0.0015	0.0031	0.0041	0.0015	0.0029	Rod
-0.0001	0	0.0002	0.0029	0.0012	0.0023	0.0030	0.0012	0.0021	Roa
-0.0021	0.0003	0.0034	0.0640	0.0286	0.0533	0.0661	0.0283	0.0499	Roe
-0.0009	-0.013	-0.0121	0.1990	0.8681	0.8057	0.1999	0.8811	0.8178	NIEI

يلاحظ من الجدول ان متوسط العائد على الودائع قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية بلغ 0.0029 وارتفع بعد التطبيق الى 0.0031 بفارق موجب قدره 0.0002 مما يعكس تحسنا طفيفا في قدرة المصارف على تحقيق عوائد من ودائع العملاء مع ثبات الوسيط عند 0.0015 وانخفاض طفيف في الانحراف المعياري بمقدار 0.0001 وهو ما يشير الى استقرار نسبي في التوزيع اما متوسط العائد على الاصول فقد ارتفع من 0.0021 الى 0.0023 بفارق موجب قدره 0.0002 مع ثبات الوسيط عند 0.0012 وانخفاض الانحراف المعياري من 0.0030 الى 0.0029 بفارق سلبي قدره 0.0001 مما يدل على تحسن محدود في كفاءة استخدام الاصول. وفيما يتعلق بالعائد على حقوق الملكية فقد ارتفع متوسطه من 0.0499 الى 0.0533 بفارق موجب قدره 0.0034 كما ارتفع الوسيط من 0.0283 الى 0.0286 بفارق طفيف قدره 0.0003 في حين انخفض الانحراف المعياري من 0.0661 الى 0.0640 بفارق سلبي قدره 0.0021 وهو ما يعكس تحسنا نسبيا في قدرة المصارف على توليد العوائد من حقوق المساهمين مع تقليص في تذبذب النتائج اما مؤشر اجمالي المصروفات من غير الفوائد الى اجمالي الدخل فقد سجل تراجعا في المتوسط من 0.8178

الى 0.8057 بفارق سلبي قدره 0.0121 كما تراجع الوسيط من 0.8811 الى 0.8681 بفارق قدره 0.013 وانخفض الانحراف المعياري بشكل طفيف بمقدار 0.0009 وهو ما يعد مؤشرا ايجابيا على تحسن الكفاءة التشغيلية للمصارف بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية اذ يشير هذا الانخفاض الى قدرة افضل على ضبط المصروفات التشغيلية وتحقيق كفاءة اعلى في استخدام الموارد المتاحة بما يعزز من ربحية المصرف ويقلل من الهدر في التكاليف.

6.9. اختبار فرضيات الدراسة:

لقياس أثر تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية، تم اعتماد اختبار "ت" للعينات المترابطة (Paired Sample T-Test) باعتباره الأنسب لمقارنة متوسطات نفس العينة قبل وبعد التطبيق ضمن نفس الفترة الزمنية. ويُستخدم هذا الاختبار لتحديد ما إذا كانت الفروق تعكس أثرًا حقيقيًا للتطبيق، وليس مجرد تغيرات عشوائية أو صدفة إحصائية (سليمان، 2007).

ولتعزيز تفسير النتائج، سيتم دعم اختبار (Paired Sample T-Test) بحساب حجم الأثر باستخدام معامل Cohen's d، الذي يُستخدم لتقدير مدى الأهمية العملية للفروق بين المتوسطات بوحدات معيارية. ويُعد هذا المعامل مناسباً للبيانات الكمية المستمرة، ويُفسر كدليل على فاعلية المعالجة التجريبية، بخلاف معامل Cohen's Kappa الذي يُستخدم لقياس درجة الاتفاق في البيانات الاسمية أو التصنيفية، كما أشار إلى ذلك هلمي (كامل، 2022).

وفي ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها الفرعية، تم صياغة مجموعة من الفرضيات الإحصائية التي تهدف إلى قياس أثر تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف. وقد تم التعبير عن هذه الفرضيات بالصيغ الصفرية (H_0) التي تنفي وجود الأثر، وذلك على النحو التالي:

- H_{01} : لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على الودائع (RoD).
- H_{02} : لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على الأصول (RoA).
- H_{03} : لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على حقوق الملكية (RoE).
- H_{04} : لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على نسبة إجمالي المصروفات من غير الفوائد إلى الدخل (NIEI).

6.9.1.1 اختبار (Paired T-Test)

جدول (5) اختبار Paired Sample T-Test

المؤشر المقارن	الفرق في المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (SD)	قيمة t	Df	Sig. (2-tailed) "p-value"	t الجدولية ($\alpha = 0.05$)
Rod	.00020757	.00017513	4.741	15	.000	2.131
Roa	.00016202	.00014416	4.495	15	.000	2.131
Roe	.00338579	.00413939	3.272	15	.005	2.131
NIEI	-.01209784	.00906334	-5.339	15	.000	2.131

يبين الجدول اعلاه نتائج اختبار T للعينات المرتبطة، وقد تم استخراج القيم الاحصائية باستخدام برنامج SPSS، وتشمل الفرق في المتوسط، والانحراف المعياري، وقيمة T المحسوبة، ودرجة الحرية، والقيمة الاحتمالية Sig 2-tailed. ولغرض التحقق من دلالة هذه الفروق، اضاف الباحث الى الجدول قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 15، والتي بلغت ± 2.131 ، وذلك بالاعتماد على جدول القيم الحرجة لاختبار T، وفيما يلي عرض تفصيلي لنتائج الاختبار لكل مؤشر على حدة:

أظهرت النتائج أن الفرق في المتوسط بين القيم قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية للعائد على الودائع بلغ 0.00020757، مع انحراف معياري قدره 0.00017513. وقد بلغت القيمة الاحتمالية أقل من (0.000)، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يشير إلى أن الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عالية. وعند مقارنة قيمة t المحسوبة البالغة 4.741 مع قيمة t الجدولية البالغة ± 2.131 ، يتضح أن القيمة المحسوبة تتجاوز الحد الجدولي من حيث القيمة المطلقة، مما يعزز من قوة الدلالة الإحصائية.

وبذلك يُرفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على الودائع (RoD)، ويُقبل الفرض البديل الذي يفيد بأن هناك أثراً معنوياً ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على العائد على الودائع (RoD).

كما بلغ الفرق في المتوسط بين القيم قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية للعائد على الأصول بلغ 0.00016202، مع انحراف معياري قدره 0.00014416. وقد كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.000)، وبمستوى دلالة 0.05، مما يدل على وجود دلالة إحصائية قوية للفروق بين القيم قبل وبعد التطبيق. أما قيمة t المحسوبة فقد بلغت -4.495، وهي أكبر من t الجدولية ± 2.131 من حيث القيمة المطلقة، مما يشير إلى أن الفروق ليست فقط معنوية بل أيضاً قوية إحصائياً.

وعليه، يُرفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على الأصول (RoA)، ويُقبل الفرض البديل الذي ينص على أن هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على الأصول (RoA).

وأظهرت النتائج أيضاً أن الفرق في المتوسط بين القيم قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية للعائد على حقوق الملكية بلغ 0.00338579، مع انحراف معياري قدره 0.00413939. وقد بلغت القيمة الاحتمالية 0.005، ومستوى الدلالة 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية مقبولة، كما أن قيمة t المحسوبة كانت -3.272، وهي تفوق القيمة الجدولية ± 2.131 ، مما يعزز من دلالة الفروق بين القيم قبل وبعد التطبيق. وبناءً على ذلك، يُرفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على حقوق الملكية (RoE)، ويُقبل الفرض البديل الذي يفيد بأن هناك أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على العائد على حقوق الملكية (RoE).

وسجل الفرق في المتوسط بين القيم قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية نسبة المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل -0.01209784، مع انحراف معياري قدره 0.00906334. وقد كانت القيمة الاحتمالية 0.000، وهي أقل بكثير من 0.05، مما يدل على دلالة إحصائية قوية جداً. كما بلغت قيمة t المحسوبة -5.339، وهي أعلى من t الجدولية ± 2.131 ، مما يشير إلى أن الفروق بين القيم قبل وبعد التطبيق ذات دلالة قوية.

وبذلك يرفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا يوجد أثر معنوي لمحاسبة الموارد البشرية على نسبة المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل (NIEI)، ويُقبل الفرض البديل الذي يفيد بأن هناك أثراً معنوياً لمحاسبة الموارد البشرية على نسبة المصروفات من غير الفوائد إلى إجمالي الدخل (NIEI).

6.9 اختبار حجم الأثر (Cohen's d)

يعد حجم الأثر من المؤشرات الإحصائية المهمة التي تستخدم لتقييم مدى الأهمية العملية للفروق بين المجموعات إلى جانب الدلالة الإحصائية ويعرف Cohen's d بأنه الفرق بين متوسطي مجموعتين مقسوماً على الانحراف المعياري ويستخدم بشكل خاص في الدراسات التجريبية وشبه التجريبية حيث يساهم في تفسير الفروق المكتشفة من حيث الأهمية العملية وليس فقط الإحصائية وتبعاً للمعايير المتعارف عليها فإن القيمة $d = 0.2$ تشير إلى أثر ضعيف و $d = 0.5$ تمثل أثراً متوسطاً بينما $d = 0.8$ فأكبر تدل على أثر قوي أما إذا تجاوزت القيمة $d = 1.3$ فإن ذلك يعكس أثراً قوياً جداً مما يعزز من دلالة الفروق المكتشفة ويشير إلى وجود فرق عملي واضح وكبير بين المجموعتين المدروستين.

جدول (6) اختبار Cohen's d

المؤشر المقارن	الفرق في المتوسط (Mean)	الانحراف المعياري (SD)	Cohen's d	حجم الأثر
Rod	.00020757	0.000405	0.5127	متوسط
Roa	.00016202	0.000295	0.5492	متوسط
Roe	.00338579	0.006506	0.5201	متوسط
NIEI	-.01209784	0.019945	-0.6063	متوسط

يتضح من الجدول اعلاه ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد ارتبط بتحسن معتدل في مؤشرات الربحية، وذلك استنادا الى قيم حجم الاثر Cohens d التي تراوحت جميعها ضمن النطاق المتوسط. هذا التوجه ينسجم مع نتائج اختبار T للعينات المرتبطة، التي اظهرت دلالة احصائية واضحة في جميع المؤشرات، مما يعزز من موثوقية هذه الفروق.

فيما يتعلق بمؤشر العائد على الودائع ROD بلغت قيمة كوهين 0.5127، وهو ما يصنف ضمن الاثر المتوسط. وقد دعمت نتائج اختبار T هذا الاستنتاج، حيث كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.000 وقيمة t المحسوبة -4.741، وهي اعلى من القيمة الجدولية من حيث القيمة المطلقة، مما يدل على دلالة احصائية قوية للفروق بين القيم قبل وبعد التطبيق.

اما بالنسبة لمؤشر العائد على الاصول ROA فقد سجل حجم اثر متوسط ايضا بقيمة d بلغت 0.5492، وهو ما يعكس تغيرا معتدلا في هذا المؤشر. وقد اظهرت نتائج اختبار T دلالة احصائية قوية، حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.000 وقيمة t المحسوبة -4.495، مما يشير الى ان الفرق بين المتوسطات لم يكن عشوائيا، بل يعكس اثرا حقيقيا للتطبيق.

وفيما يخص مؤشر العائد على حقوق الملكية RoE فقد بلغت قيمة كوهين 0.5201، وهي ايضا ضمن نطاق الاثر المتوسط. وقد اظهرت نتائج اختبار T دلالة احصائية مقبولة، اذ بلغت القيمة الاحتمالية 0.005، وكانت قيمة t المحسوبة -3.272، وهي اعلى من القيمة الجدولية، مما يؤكد وجود فرق معنوي بين القيم قبل وبعد التطبيق.

اما مؤشر نسبة المصروفات من غير الفوائد الى اجمالي الدخل NIEI فقد سجل اعلى حجم أثر بين المؤشرات بقيمة d بلغت -0.6063، وهو ما يشير الى أثر متوسط ايضا. وقد جاءت نتائج اختبار T داعمة لهذا الاستنتاج، حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.000، وكانت قيمة t المحسوبة -5.339، وهي تفوق القيمة الجدولية بشكل واضح، مما يدل على دلالة احصائية قوية للفروق.

وبناء على ما سبق يمكن القول ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد أسفر عن فروق ذات دلالة احصائية في مؤشرات الربحية المدروسة، كما ان حجم الاثر المصاحب لهذه الفروق جاء ضمن المستوى المتوسط، مما يشير الى وجود أثر واقعي يمكن ملاحظته ويستدعي مزيدا من الاهتمام في الدراسات المستقبلية.

10. مناقشة النتائج:

تظهر نتائج هذه الدراسة دعما واضحا لما توصلت اليه الادبيات السابقة التي تناولت أثر تكلفة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية، حيث اثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية قوية بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مدعومة بحجم اثر عملي متوسط وفق معامل Cohens d. الا ان ما يميز هذه الدراسة هو انها دعمت تلك النتائج ضمن بيئة جديدة (ليبيا)، وباستخدام منهجية بحثية مختلفة تعتمد على التطبيق الفعلي لمحاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية، وليس مجرد تحليل العلاقة او جمع البيانات الاولى.

ففي حين اعتمدت دراسات مثل Andrew et al (2016) و Raymond et al (2017) و Padmavathy & Swarupa (2020) و Qureshi & Ul Moin (2023) على نماذج الانحدار لتحليل

العلاقة بين تكاليف الموظفين والربحية، فإن هذه الدراسة قامت فعلياً بإعادة معالجة القوائم المالية باستخدام مدخل التكلفة التاريخية، مما يمنحها بعداً تطبيقياً مباشراً.

أما في مجال الدراسات التطبيقية، فقد توصلت دراسات مثل مشكور وآخرون (2021) ولخشين ومزياني (2018) وشراد وبراق (2021) إلى نتائج مشابهة من حيث أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية، إلا أنها اقتصرت على سنة مالية واحدة فقط. في المقابل، جاءت هذه الدراسة أكثر شمولاً، حيث غطت فترة زمنية طويلة امتدت من عام 2008 إلى 2023، مما أتاح تحليلاً أكثر استقراراً وتنوعاً في النتائج، وعزز من مصداقية الأثر المحاسبي على مؤشرات الربحية.

وفي السياق الليبي، توافقت نتائج هذه الدراسة مع ما أوردته دراسات شيته وبومدين (2023) وسعد (2021) من حيث إمكانية التطبيق ووجود وعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية، رغم اختلاف المنهجية؛ إذ اعتمدت تلك الدراسات على البيانات الأولية من خلال الاستبيانات، بينما اعتمدت هذه الدراسة على المعالجة المحاسبية الفعلية. ومع ذلك، فقد توافقت أيضاً في النتائج السلبية، حيث أظهرت الدراسات السابقة وجود ضعف في البنية المعلوماتية، وهو ما واجهه الباحث فعلياً أثناء جمع البيانات، إذ تبين أن المصرف لا يحتفظ بتفاصيل دقيقة لتكاليف الموارد البشرية، ولا يُصنفها حسب مراحل الاستقطاب أو التطوير، مما اضطر الباحث إلى استخدام تقديرات إجمالية لتطبيق النموذج المحاسبي.

وعليه، فإن هذه الدراسة لا تكتفي بتأكيد نتائج سابقة، بل تُثري الأدبيات العلمية من خلال تقديم نموذج تطبيقي متكامل في بيئة عربية جديدة، وبمنهجية كمية دقيقة، مما يعزز من أهمية الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل غير ملموس له أثر مباشر على الأداء المالي للمؤسسات.

11. خصوصية الدراسة:

رغم أن نتائج هذه الدراسة تدعم الأدبيات السابقة وتؤكد الأثر الإيجابي لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية، إلا أن من الضروري التأكيد على أن هذه الدراسة تمثل "دراسة حالة" خاصة بالمصرف التجاري الوطني، ما يقتضي الحذر عند تعميم النتائج على باقي المصارف أو القطاعات. فالمصرف التجاري الوطني يتميز ببيئة عمل مستقرة نسبياً مقارنة بغيره من المؤسسات الليبية، حيث لم تُسجل خلال فترة الدراسة (2008-2023) أي حالات استبعاد مبكر ناتجة عن ترك الموظفين للعمل قبل انتهاء عمرهم الإنتاجي، مما يعكس انخفاضاً ملحوظاً في معدل الدوران الوظيفي، ويُعزز من استدامة الاستثمار في رأس المال البشري.

كما أن أداء المصرف المالي يتأثر بشكل كبير بالوضع السياسي والأمني في الدولة، وهو ما انعكس في تباين أرباحه السنوية، مما يُضفي على نتائج الدراسة طابعاً ظرفياً مرتبطاً بالسياق المحلي. ويتجلى هذا التباين بوضوح في نتائج اختبار Cohen's d، حيث انتقلنا من دلالة إحصائية عالية أظهرتها نتائج اختبار T-Test إلى حجم أثر متوسط، ويرجع ذلك إلى الانحراف المعياري الذي سببه التباين في الأرباح خلال فترة الدراسة. لذا، فإن هذه الخصوصية المؤسسية والتنظيمية تستدعي النظر في نتائج الدراسة ضمن إطارها البيئي المحدد، وعدم تعميمها إلا بعد إجراء دراسات مماثلة في مؤسسات ذات خصائص مختلفة، لضمان دقة المقارنة وموضوعية الاستنتاجات.

12. توصيات الدراسة:

في ضوء ما كشفت عنه نتائج الدراسة من تحسن في مؤشرات الربحية بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وفي ظل التحديات البنيوية والتنظيمية وضعف البنية المعلوماتية المرتبطة بالتكاليف البشرية، توصي الدراسة بالتالي:

- السعي نحو إدراج المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية بشكل منتظم ومنهجي، لما لذلك من أهمية في تقديم صورة أكثر دقة وشمولية لمستخدمي البيانات المالية.
- العمل على تطوير البنية المعلوماتية المحاسبية داخل المصارف، من خلال إنشاء نظام تصنيفي دقيق لتكاليف الموارد البشرية يشمل مراحل الاستقطاب، التعيين، التدريب، والتطوير، بما يُسهم في تحسين دقة القياس المحاسبي للأصول البشرية.

- إصدار دليل محاسبي موحد لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية، يتضمن أسس القياس والاستهلاك والإفصاح، ويستند إلى المعايير الدولية مع مراعاة الخصوصية المؤسسية والتنظيمية المحلية.
- الاهتمام بتدريب الكوادر المحاسبية والمالية على مفاهيم محاسبة الموارد البشرية، وتوفير برامج تأهيلية تمكنهم من تطبيق النموذج المحاسبي بكفاءة، خاصة في ظل ضعف الوعي المهني بهذا المجال.
- ضرورة قيام الجهات الرقابية والمهنية المخولة، مثل مصرف ليبيا المركزي وجمعية المحاسبين والمراجعين الليبيين، بفرض إطار تنظيمي يلزم المصارف بالإفصاح عن تكاليف الموارد البشرية، على أن يكون هذا الإطار أداة رقابية فعالة لمتابعة مدى كفاءة استخدام هذه التكاليف، وقياس العائد المحقق منها، بما يسهم في تعزيز الشفافية وتحسين جودة التقارير المالية.
- تشجيع الدراسات المستقبلية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في قطاعات اقتصادية أخرى، مثل الاتصالات أو الطاقة، لتقييم مدى قابلية التطبيق في بيئات مختلفة، وتوسيع نطاق الاستفادة من هذا النموذج.
- دمج مؤشرات الأداء غير المالية مثل الإنتاجية والرضا الوظيفي ضمن نماذج القياس المحاسبي، بما يسهم في تقديم صورة أكثر شمولاً عن أثر الاستثمار في رأس المال البشري على المدى الطويل.

13. الدراسات المستقبلية المقترحة:

- دراسة تأثير العوامل المؤسسية والتنظيمية على فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
- تحليل كمي لجودة نظم المعلومات المحاسبية في توثيق تكاليف الموارد البشرية
- دراسة العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وأداء المصارف باستخدام نماذج ديناميكية (أي تحليل الأثر عبر الزمن، مع مراعاة التأثيرات المترابطة والتفاعلات المرحلية).
- دراسة محددات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
- دراسة أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على ثقة المستثمرين والمستخدمين الخارجيين للبيانات المالية.

14. المراجع

1. إمينسي، عبد العزيز، بدر، أكرم. (2024). تقييم الأداء المالي في المصارف التجارية الليبية باستخدام مؤشرات الربحية. مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، 9(3)، 446-462. <https://doi.org/10.58916/jhas.vi.408>
2. الأمين، حسين، والصادق، نجلاء. (2022). مخاطر رأس المال وأثرها على ربحية المصارف التجارية الليبية. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(2)، 40-43. <https://www.hnjournal.net/ar/3-2-40>
3. البرغثي، فوزي محمد محمود. (2013). واقع تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بالمصارف التجارية الليبية [رسالة ماجستير، جامعة بنغازي]. قاعدة بيانات المنظومة 833315/Record. <https://search.mandumah.com/Record/833315>
4. الجشعمي، فايزة حسين. (2022). تحليل نسب الربحية وأهم البنود المؤثرة في الأرباح. مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة 5(2)، 257-276.
5. الساعدي، عبد المنعم. (2016). محددات ربحية القطاع المصرفي الليبي: دراسة تطبيقية على المصارف الليبية خلال الفترة 2007-2013. مجلة نور للدراسات الاقتصادية، 2(2)، 73-88. <https://asjp.cerist.dz/en/article/11565>
6. الشيخ، فهمي مصطفى. (2008). التحليل المالي. رام الله - فلسطين: SME Financial.
7. العبد القادر، فيصل أحمد. (2020). حجم تأثير الاختبارات الإحصائية المعلمية واللامعلمية المستخدمة في رسائل الماجستير بكلية التربية بجامعة الملك سعود. مجلة المالية والاستثمار، 36(4). https://mfes.journals.ekb.eg/article_103554.html?lang=ar
8. بن محمود، عبد الدائم محمود، صلاح، أشرف. (2019). أثر كفاءة وجودة إدارة الأصول على ربحية المصارف التجارية الليبية خلال الفترة من 2012 إلى 2017. جامعة الدول العربية - الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، 10(2)، 531-560.
9. بودرجة، رمزي، ولخشين، عبير. (2020). أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي: دراسة حالة شركة سونغاز وحدة سكيكة. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، 3(1)، 39-54. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/122671>

10. تومي، إبراهيم، والمسعود، ربيع. (2021). تقييم الأداء المالي للمصارف الإسلامية باستخدام مؤشر العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية بالتطبيق على مصرف قطر الإسلامي والمصرف الإسلامي الأردني خلال الفترة 2008-2018. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، 8(2)، 145-162.
<https://search.mandumah.com/Record/1227825>
11. داهم، محمد، وعبدالصمد، نجوى. (2022). أثر رسمة تكاليف تكوين وتدريب الموارد البشرية على القوائم المالية دراسة حالة مجمع صيدال. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، 7(1)، 209-224.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/185099>
12. رباحي، صبرينة، بوزوينة، هجير. (2019). الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية. *مجلة الإبداع*، 9، 61-77.
13. زويلف، انعام محسن. (2014). العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن. *المجلة الأردنية لإدارة الأعمال*، 10، 82-45.
14. سالم، فضل كمال. (2008). مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
15. سعيداني، نبيلة. (2017). الأساليب والنماذج المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية. *مجلة الاقتصاد الصناعي*، 7(2)، 129-144.
16. سعد، عبد العزيز حوسين. (2021، يناير). معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية. *مجلة كلية التربية - جامعة الزيتونة*. (20)، 359-380.
17. سليمان، أسامة ربيع الدين. (2007). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS (ط.2). مكتبة الانجلو المصرية.
bnr4348-1.pdf
18. سليمان، عبد القادر. (2018). النماذج المستخدمة لقياس وإدارة مخاطر سعر الفائدة وأثرها على ربحية البنوك التجارية. *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، 5(1)، 112-130.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/88465130>
19. شراد، سمير، براق، عيسى. (2021). أثر استخدام طريقة التكلفة التاريخية في الإفصاح عن الموارد البشرية. *مجلة الأبحاث الاقتصادية - جامعة البليدة*، 16(2)، 68-86.
20. شيته، علي نوري، بومدين، رائف عبد الرحمن. (2023). دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصال الليبية. *الجميع الليبية للعلوم التربوية والإنسانية*. 531 - 552.
21. صباحي، نوال. (2017). أهمية القياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في القوائم المالية. *مجلة معارف للبحوث والدراسات الاقتصادية والإدارية*، 12(23)، 393-406.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/92741>
22. صبري، عبد القادر. (2014). محددات الربحية في البنوك التجارية: دراسة تطبيقية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 12(1)، 45-62.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/14110>
23. صندوق النقد العربي. (2020). تقرير الاستقرار المالي في الدول العربية. أبو ظبي. صندوق النقد العربي.
24. صندوق النقد العربي. (2024). تقرير الاستقرار المالي في الدول العربية. أبو ظبي. صندوق النقد العربي.
<https://www.amf.org.ae/ar/publications/tqyr-alastqrar-almaly/tqyr>
25. ضمضة، سعيد، و تيقاوي، الياس. (2017). إعداد وتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية. *مجلة التكامل الاقتصادي*، 5(4)، 238-255.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/79850238>
26. عبد القادر، عبد الله سعيد، فانوس، نادر البير، البردان، محمد فوزي. (2022). تأثير مؤشرات الربحية على القيمة السوقية للبنوك المقيدة في البورصة المصرية باستخدام (Tobin's Q). *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13(3)، 160-196.
https://jces.journals.ekb.eg/article_268918.html
27. عامرة، ياسمين، وتقرات، يزيد. (2019). نماذج التقييم والقياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية. *مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث*، العدد الثالث. المركز الديمقراطي العربي.
28. عوادي، مصطفى، عوادي، منير. (2021). مؤشرات ونسب تقييم الأداء المالي. *مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي*، 2(1)، 350-371.
29. غرس الله، شيماء، لطرش، صفاء. (2023). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسات كثيفة التكنولوجيا [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد البشير الإبراهيمي - كلية الاقتصاد وعلوم التسيير
30. قيقب، ابوراوي. (2023). تقييم الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية قبل وبعد التحول للصيرفة الإسلامية باستخدام نموذج دوبونت (DuPont): دراسة تحليلية عن مصرف شمال أفريقيا. *مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية*، 8(15)، 288-297.
31. <https://khsj.elmergib.edu.ly/index.php/jhas/article/view/150>

32. قنوش، محمد. (2018). طرق وأساليب القياس والتقييم المحاسبي للموارد البشرية "نموذجي القيمة والتكلفة". *مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية*، 3(1)، 116-129. <https://asjp.cerist.dz/en/article/72849>
33. كامل، أحمد عبد البديع. (2022). *حجم التأثير والفاعلية في البحوث التجريبية*. المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصالات، 2(3)، 3-26. <https://dx.doi.org/10.21608/ijmcr.2022.122378.100026>
34. لخشين، عبير، مزياني، نور الدين. (2018، ديسمبر). أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 6(10)، 538-556. <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/85>
35. مشكور، سعد جايد، دهيرب، محمد سمير، ناصر، جعفر فالج. (2021). دور القياس والإفصاح المحاسبي عن أرس المال البشري في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية. <https://www.researchgate.net/publication/353371637>
36. مصرف ليبيا المركزي. (2017). *تقرير الاستقرار المالي*.
37. مصرف ليبيا المركزي. (2018). *تقرير الاستقرار المالي*.
38. مصرف ليبيا المركزي. (2025). *أهم البيانات والمؤشرات المالية للمصارف – الربع الأول 2025*. طرابلس: إدارة البحوث والإحصاء. <https://cbl.gov.ly/economic-bulletin/>
39. نور، عبد الناصر، الموني، كاميليا. (2021، سبتمبر). أثر رأس المال البشري على العائد على حقوق الملكية في المصارف التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 35، 1500-1530
40. هلال، عبد الله عبد العزيز، وعبد الرحيم، رضا محمود. (2023). *التحليل المالي للقوائم المالية وتقييم الأداء*. كلية التجارة – جامعة الاسكندرية.
41. Adeyinka, A., & Kayode, O., & Akinmulegun, O. (2019). Effect of Capitalizing Human Resource Cost on Corporate Profitability in Ondo State, Nigeria. *International Journal of Shari'ah and Corporate Governance Research*, 2, 14-33
42. Alsekily, R. A. (2023). An assessment of the Libyan oil and gas industry's adoption of International Financial Reporting Standards (IFRSs). *Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 162–180.
43. Asfahani, Ahmed Mahmoud. (2021). *The complementary relationship between human resources accounting and human resources information system*. *Open Journal of Accounting*, 10(2), 43–58.
44. Asika, E.& Chitom, J& Chelichi, I. (2017). Appraisal of Human Resource Accounting on Profitability of Corporate Organization. *Economics*, 6, 1-10. <http://10.11648/j.eco.20170601.11>
45. Andrew, A., & John, U., & Joseph, U. (2016). Effects of Human Resource Cost on Profitability of Banks in Nigeria. *Expert Journal of Finance*, 4, 10-18. <http://Finance.ExpertJournals.com>
46. Bouten, L., Everaert, P., Van Liedekerke, L., De Moor, L., & Christiaens, J. (2011). Corporate social responsibility reporting: A comprehensive picture of companies' performance. *Accounting Forum*, 35(3), 187–204.
47. Chaedar, A., Hasan, K., & Puspitosarie, E. (2023). Analysis of the application of human resources accounting to profitability in the company's financial statements at PT Khatulistiwa Mulia Indonesia. *Proceedings Conference on Economics and Business Innovation*, 3(1). Retrieved from <https://www.researchgate.net>
48. Flamholtz, E. G. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications*. Springer.
49. Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education. [Basic Econometrics - D. N. Gujarati, D. C. Porter.pdf](#)
50. UL Moin, H. & Qureshi, N. (2023). The Impact of Human Resource Accounting on Profitability: A Study of Listed Textile Firms on PSX. *International Journal of*

Management Research and Emerging Sciences, 13 (4). 68 – 84.

<https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i4.503>

51. Padmavathy, V., & Swarupa, P. (2020). human Resource Accounting Impact on Profitability. Solid State Technology, 63 (5), 8713 – 8717.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.