

The Reality of Human Capital Investment in Privat Libyan Airlines Operating in Benghazi

Walid A. Mohamed

Faculty of Economics, Al Wahat, University of Benghazi, Libya.

Email: walid.mohamed@uob.edu.ly

Received: 01-05-2025 / Accepted: 14-05-2025 / Published at: 30-06-2025 / DOI: 10.26629/uzjes.2025.15

Abstract

The study aims to analyze the reality of human capital investment in private Libyan airlines operating in the city of Benghazi. To achieve its objectives, the study adopted a descriptive research methodology, and a questionnaire was used for data collection which was developed and confirmed its reliability and validity coefficient. Statistical analysis was conducted using the SPSS software, incorporating both descriptive and inferential statistical techniques to address the research objectives. The findings revealed a high level of human capital investment within the studied companies. Finally, the study proposed a set of recommendations aimed at enhancing the level of human capital investment in the targeted airline companies.

Keywords: Investment in human capital, Private Libyan airlines, Benghazi (Libya).

واقع الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة في مدينة بنغازي

وليد عبد الله محمد

كلية الاقتصاد الواحات، جامعة بنغازي، ليبيا

Email: walid.mohamed@uob.edu.ly

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة في مدينة بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، والتي تم تطويرها والتأكد من مصداقيتها و معامل الثبات لها؛ وتم الاستعانة ببرنامج (SPSS)، واستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تحقق أهداف الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالشركات محل الدراسة جاء مرتفعاً، كما توصلت إلى وجود فروق جوهرية لاستجابات المشاركين حول متغير الاستثمار في رأس المال البشري وأبعاده.

الكلمات الافتتاحية: الاستثمار في رأس المال البشري، شركات الطيران الخاصة، مدينة بنغازي (ليبيا).

المقدمة

يعد الاستثمار في رأس المال البشري هو حجر الزاوية لأية تنمية حقيقية ومستدامة، حيث يعزز قوة الأمم ويحقق تقدمها، وفي ظل العولمة، أصبح تطوير رأس المال البشري ضرورة قصوى، خاصة للدول التي تفقر إلى الموارد الطبيعية، وقد تحولت المنظمات من الاعتماد على الأصول المادية إلى التركيز على الأصول المعرفية، التي تُعد المورد الأكثر قيمة في عصرنا الحالي أو ما يعرف بعصر المعرفة. وليبيا، باعتبارها إحدى الدول النامية تسعى للنهوض والتقدم، وتحتاج إلى إعطاء أولوية لرأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يشمل قطاعات حيوية مثل شركات الطيران، التي تلعب دوراً محورياً في حياة المواطن وتُساهم في الاقتصاد الوطني، ومع ذلك، لم تحظ هذه الشركات بالاهتمام الكافي من الباحثين، مما دفع إلى إجراء هذه الدراسة لتشخيص واقع الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة في بنغازي، سعياً لفهم الواقع ووضع حلول تعزز هذا القطاع الحيوي.

مشكلة الدراسة

اهتم الباحثون والاقتصاديون في القرن الماضي برأس المال البشري باعتباره أساس النمو والتنمية الاقتصادية، ومع تطور الدراسات والمفاهيم الاقتصادية ازدادت أهميته باعتباره المفتاح الرئيسي المحدد للتنمية، و أصبحت المؤسسات المعاصرة بكل أشكالها تركز جل اهتمامها على تطوير استراتيجيات تضمن لها مسايرة محيطها سريع التغير والتذبذب وذلك من خلال الاهتمام برأس المال غير الملموس الذي ركيزته

المعرفة، المهارات والقدرات والكفاءات، و هذا ما شجع لزيادة الاهتمام به بشتى الطرق، من تعليم و تدريب، و تأمين اجتماعي ورعاية صحية والاهتمام بمعايير السلامة وغيرها من الاهتمامات، وبالتالي أصبح رأس المال البشري أكثر موجودات المؤسسة أهمية حيث يقع على عاتقه تحقيق التميز والوصول إلى نتائج تضمن لها القدرة على التنافس والبقاء (مفتاح، 2017).

وقد أشارت عدة دراسات أن استثمار رأس المال البشري قد يتأثر بعدة عوامل ومتغيرات، حيث أن القيادة المستدامة والبراعة التنظيمية قد يؤديان دوراً مهماً في تحسين استثمار رأس المال البشري خصوصاً في ظل التنافس الحاد بين المنظمات وفي ظل التغييرات السريعة والظروف الطارئة التي تعمل بها منظمات الأعمال (أبوشقفة، 2022؛ عذافة ومحمد، 2021؛ جابر، 2017)؛ ومن هنا فإن المسؤولية تقع على قيادات منظمات الأعمال في الحفاظ على رأس مالها البشري لتكون قوية قادرة على التكيف والبقاء وذات بيئة ملائمة لموظفيها وزيادة رضاهم والعمل على الحيلولة دون تسربهم وصولاً لتحقيق الأهداف المنشودة.

تواجه منظمات الأعمال والتي منها شركات الطيران الليبية العديد من المخاطر والتهديدات الخارجية التي قد تعرقل تقدمها، كونها من القطاعات الحيوية التي يعتمد عليها المواطن والدولة في التنقل والشحن الجوي وتشكل عصب حيوي للاقتصاد الوطني، ولعل ما واجهته هذه الشركات من تحديات في السنوات الأخيرة منها العجز المالي وتدني نسب تحصيل الإيرادات، وكذلك ضوابط مصلحة الطيران المدني على هذه الشركات، أيضاً جائحة كورونا وتوقف المطارات والوضع الأمني وخسارتها لجزء من أساطيلها الجوية خلال السنوات الماضية (أبوجديرية 2021) ؛ الأمر الذي قد أثر على استثمار رأس المال البشري لهذه الشركات.

وعلاوة على ذلك، أوضحت بعض الدراسات والتقارير أن هناك بعض المؤشرات المتباعدة لمستوى رأس المال البشري بالمنظمات الخدمية في البيئة الليبية، كشركات الطيران وغيرها (تقرير شركة ليبيا للطيران، 2023؛ الزوي، 2023؛ أبوجديرية، 2021؛ جبريل والعوامي، 2019) ، وذلك سعياً من قيادات هذه المنظمات للتطوير وبناء الأهداف طويلة الأجل، والتوسع المستقبلي، والسعي لتوفير البيئات المناسبة للعاملين بها وحسن استثمارهم، والتركيز على رضا العاملين بما ينعكس إيجابياً على المنظمة، وانسجاماً مع ما تقدم، تبين للباحث أن هناك حاجة ماسة لتشخيص مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بغية النهوض بمستوى خدمات الشركات قيد الدراسة وتعزيز رأس مالها البشري ، لهذا جاءت فكرة الدراسة للوقوف على واقع الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة في مدينة بنغازي، علاوة على ما أوصت به العديد من الدراسات تناول متغير الدراسة في بيئات وقطاعات مختلفة (السعيدة، 2024؛ عزيزي وبن صويلح، 2021؛ جبريل والعوامي، 2019 ؛ جابر، 2017؛ جبريل، 2015) ؛ تأسيساً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد التالية: استقطاب واختيار

رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد التالية: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري.
2. تقديم بعض التوصيات والمقترحات، والتي قد تعزز من مستوى الاستثمار في رأس المال البشري في الشركات المدروسة.
3. الإحاطة المعرفية بأهم الحقائق والمبادئ والأصول العلمية في مجال استقطاب واختيار رأس المال البشري.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين حول الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية

1. الأولى H_{01} : لا يوجد فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين حول بُعد استقطاب واختيار رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي.
2. الثانية H_{02} : لا يوجد فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين حول بُعد تطوير رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي.
3. الثالثة H_{03} : لا يوجد فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين حول بُعد تحفيز رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي.
4. الرابعة H_{04} : لا يوجد فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين حول بُعد المحافظة على رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية الخاصة العاملة بمدينة بنغازي.

أهمية الدراسة

1. تستمد الدراسة أهميتها من تناولها لموضوع حيوي يتسم بالحدثة على الصعيدين الأكاديمي والعملية في المنظمات، خاصةً مع محدودية الأبحاث والدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع في ليبيا على حد علم الباحث.
2. تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية شركات الطيران والتي لها أهمية اقتصادية وتنموية، باعتبارها من أهم الوسائل الخدمية للمواطن في التنقل و شحن البضائع داخلياً وخارجياً، خصوصاً مع اتساع رقعة البلاد والافتقار الواضح لوسائل النقل الأخرى من طرق وقطارات ووسائل النقل العام.
3. قد تفيد هذه الدراسة أصحاب القيادات العليا وصانعي القرار بشركات الطيران محل الدراسة والأطراف ذات العلاقة من خلال ما تتكشف عنه نتائج الدراسة.
4. تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومجال العلوم الإدارية بصفة خاصة.
5. تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما ستوفره من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة سعياً في البحث نحو آفاق جديدة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الاستثمار في رأس المال البشري *Investment in Human Capital*:

يلعب رأس المال البشري دوراً كبيراً في منافسة المنتجات المختلفة سواء أكانت سلعاً أم خدمات، حيث يشير (Kleynhans, 2006) إلى إن رأس المال البشري المنتج والمبدع يستطيع أن يزود المجتمع بميزة تنافسية قادرة على قيادة النمو الاقتصادي وتحقيق الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع، وفي هذا الصدد يقول Drucker أن رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة مهما كان نشاطها أو حجمها إنما يتمثل في رأس المال البشري Human Capital الذي يعد مورداً استراتيجياً، يتمثل في مجموعة الموارد و القدرات الخاصة، و التي تمنح المؤسسة الميزة التنافسية المعتمدة على الابتكار ، و التحسين المتواصل للإنتاجية من خلال تفعيل الكامل لطاقته وقدراته (أحمد ، 2013).

ففي مجلة هارفارد Harvard Business Review عدد مارس 2007 بعنوان "عظم عائدك من الأفراد"، يقول الكاتبان بأن المديرين مولعون بمقولة أن "مواردها البشرية هي ثروتنا الأكثر أهمية"، في حين أن الكثير من المسؤولين يعتبرون و يتعاملون مع الموارد البشرية كتكاليف! هذا خطير لأنه، بالنسبة للكثير من المنظمات تعد الموارد البشرية هي المورد الوحيد للميزة التنافسية على المدى البعيد، فالمنظمات التي لا تستثمر في مواردها البشرية تخاطر بنجاحها بل بوجودها (شلتوت ، 2009)؛ ولذلك فإن العنصر البشري لم يعد أحد عوامل الإنتاج فحسب، بل أصبح يحتسب كاستثمارات حاضرة ومستقبلية، لذلك أصبح هناك اهتمام متزايد للإدارة المعاصرة بالموارد البشري والعمل على ابتكار وتطوير أفضل السبل والآليات

لاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية في خلق وتنمية المزايا التنافسية في شكل سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتفوقة (الزاید، 2012).

يعد المورد البشري مصدراً للقيمة، فهو العنصر المحرك في العملية الإنتاجية وللتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فعملية التنمية في أي مجتمع، ترتبط دائماً بحجم تراكم رأس المال البشري ومعدله، فالحاجة إلى القوى البشرية ذات المستوى العالي من الكفاءة و التدريب تتزايد باستمرار؛ إن نتائج الاستثمار البشري لا ينعكس على الإنتاجية وحدها، بل يظهر أثره أيضاً في القدرة على تحسين نوعية الإنتاج و الاستخدام الأكفأ للموارد الاقتصادية، وهكذا فإن الحصول على أقصى إنتاج ممكن وتقليل التكاليف هي المحصلة النهائية الطبيعية المتوقعة، وعليه فإن التعليم والتدريب يوفر للدولة القدرة على التعامل مع حالة المنافسة في الأسواق الدولية (وصاف وعوديا، 2004).

تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

تجمع الأدبيات التي تتناول ما بات يُعرف برأس المال البشري على مطاطية المفهوم، وعلى غياب تعريف موحد أو تعريف يلقي موافقة غالبية علماء الإدارة والمحاسبة والاقتصاد و الاجتماع، ونجد هنالك تنوعاً في الآراء حول مصادر مفهوم ومكوناته وتأثيراته هذه التعددية في الآراء حول مضمون المصطلح تنعكس على منهجيات قياس ما يشير إليه المفهوم، وعلى مدى قابليته لذلك، كما تبرز في التباين حول ما يتوجب قياسه ولأية غاية؛ لذا، كان لزماً البدء في مناقشة المفهوم، فيُعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه "خزين المعرفة والمهارات والقدرات الموجودة لدى الأفراد تكون نتائج الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب والخبرات" (2 : Josefek & Kauffman, 2002)؛ وأشار ديرلوف بأن (HC) يتعلّق أساساً بالمعرفة التي يمتلكها العاملون ولا تمتلكها المنظمة، أي ما هو مستقر داخل رؤوس الموظفين (ديرلوف، 2009: 148)، كذلك يُعبر عنه بكافة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يمتلكون خبرات ومعارف متراكمة، ولديهم مهارات وقدرات إبداعية وابتكارية، من خلال حسن استقطابهم من قبل المنظمة وتطويرهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم، وفي هذا الصدد يضيف Sveiby وهو من رواد هذا الفكر، أن الاستثمار في رأس المال البشري يتمثل في مستوى التعليم، الخبرة، معارف العاملين، روح الابتكار القيم والتدريب (السعيد، 2008: 31).

كما يمثل الاستثمار في رأس المال البشري "المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فعالية واقتدار، وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصائح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي، إدارة الموارد البشرية" (القصاص، 2008 : 57).

وعرفت (OECD,1998) أن الاستثمار في رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات والقدرات المتجسدة في الأفراد والمرتبطة بالنشاط الاقتصادي؛ بينما Bernadette يعبر عنه دائماً بالمهارات والمعرفة التي يمتلكها العاملون والمستخدمون بالشركة، ويعد هذا المكون من أكثر المكونات إشكالية من حيث عملية القياس بالنسبة للمختصين في المحاسبة حيث لا يتلاءم هذا المكون مع نماذج الكلفة الجارية والتاريخية (Bernadette,1999: 13) . وبشكل مختصر يمكن القول إن كل مساهمات الباحثين في هذا المجال تربط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموع الكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون في منظمة ما، والتي لها تأثير مباشر على تحقيق أهداف المنظمة والرفع من أدائها.

أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

يذكر Nesbit (2001) منذ عام 2000 يبذل الكثير من الباحثين جهوداً مكثفة من أجل بناء نموذج متكامل للاستثمار في رأس المال البشري يكفل تحقيق النجاح لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد المعرفي، كما أنه ينبغي مراعاة عدة جوانب في بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري، وأهم هذه الجوانب (عبيد، 2014) : قضايا ومضامين العلاقات مع العاملين، الاعتبارات القانونية، التخصص ومستوى الحاجة إليه، مستوى توفر المهارات والقدرات المطلوبة، اختيار الأشخاص المناسبين، اعتبارات وقضايا البيئة الداخلية والبيئة الخارجية. حاجة إلى الابتكار والإبداع، الخصائص والمواصفات الشخصية المطلوبة. وفي هذا الصدد اقترحا Fincham and Rostender أن تكون التقارير المتعلقة برأس المال البشري ذات طابع وصفي تحليلي، بدلاً من تلك التقارير المحاسبية المعتمدة على الأرقام والأشكال والتكاليف والأهداف (أحمد ، 2013). واختلف الباحثون والكتاب في تحديد مكونات أو أبعاد رأس المال البشري وهذا الاختلاف ناجم عن أسلوب تفكيرهم ودراستهم للموضوع كلاً حسب تفكيره، فهو شكل من أشكال رأس مال المنظمة والذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة (أحمد وإلبي، 2009)؛ تأسيساً على ما تقدم وانسجماً مع طبيعة الدراسة وتجسيدها للمكونات المشتركة بين آراء الباحثين والكتاب، فإن هذه الدراسة سوف تعتمد على المكونات (الأبعاد) الأساسية التالية للاستثمار في رأس المال البشري والمتمثلة في (Roos et al.,2021 ; World Economic Forum,2023; Shibeal et al.,2021 ; Gallup,2022):

الاستقطاب واختيار رأس المال البشري

الاستقطاب واختيار رأس المال البشري هما من أهم عمليات إدارة الموارد البشرية، حيث يتم تحديد الأفراد الأكثر ملاءمة للمناصب المفتوحة في المنظمة. يُعدّ الاستقطاب عملية جذب المرشحين المناسبين لشغل وظائف معينة، بينما يركز الاختيار على تقييم هؤلاء المرشحين واختيار الأنسب منهم والذي يتصف بالمعارف والمهارات مقارنة بأقرانه؛ حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل

الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات قد ساهم بشكل كبير في تحسين عمليات الاستقطاب والاختيار. وفقاً لدراسة نشرتها مجلة *Journal of Business Research* في عام 2022، فإن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يزيد من دقة وفعالية عملية الاختيار بنسبة تصل إلى 50% مقارنة بالطرق التقليدية

تطوير رأس المال البشري

تطوير رأس المال البشري يشمل تحسين المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الموظفون من خلال برامج التدريب والتطوير. يُعد هذا الأمر حاسماً لتعزيز الأداء الوظيفي والابتكار داخل المنظمة. وفقاً لتقرير من *World Economic Forum* لعام 2023، فإن الشركات التي تستثمر في تطوير رأس المال البشري تحقق عائداً على الاستثمار يصل إلى 10 أضعاف على المدى الطويل. كما أن تطوير مهارات الموظفين يساهم في تحسين معدلات الاحتفاظ بهم ويعزز من التزامهم تجاه المنظمة.

تحفيز رأس المال البشري

تحفيز رأس المال البشري هو عملية تشجيع الموظفين على تحقيق أعلى مستويات الأداء من خلال توفير بيئة عمل محفزة ومجزية. تتضمن استراتيجيات التحفيز تقديم المكافآت المالية والمعنوية، وفرص النمو المهني، والتقدير الشخصي. وأوضحت الأبحاث الحديثة إلى أن التحفيز المعنوي قد يكون أكثر تأثيراً من التحفيز المالي في بعض الحالات. وفقاً لدراسة نشرتها *Harvard Business Review* في عام 2021، فإن الشعور بالاعتراف والتقدير من الزملاء والرؤساء يزيد من الرضا الوظيفي والإنتاجية بنسبة تصل إلى 23%.

المحافظة على رأس المال البشري

المحافظة على رأس المال البشري تتعلق بالحفاظ على الموظفين الأكفاء وضمان استمرارهم في العمل داخل المنظمة. تشمل هذه العملية توفير بيئة عمل صحية، والتوازن بين العمل والحياة، وفرص التطوير المهني. تشير الدراسات إلى أن المنظمات التي تركز على خلق بيئة عمل إيجابية تحقق معدلات احتفاظ أعلى بالموظفين. وفقاً لتقرير من "Gallup" لعام 2022، فإن الشركات التي توفر برامج توازن بين العمل والحياة تشهد انخفاضاً في معدل دوران الموظفين بنسبة تصل إلى 25%.

الدراسات السابقة

قام Zhai et al (2025) بدراسة دور تنمية رأس المال البشري على المستوى الوطني في العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء والأداء التنظيمي، وقامت الدراسة بإجراء تحليلات شاملة (Meta-Analyses) لـ 56,868 كياناً تجارياً من 20 دولة/منطقة ضمن 232 عينة، تغطي الفترة من عام 1994 إلى أبريل 2024، وأظهرت الدراسة وجود علاقة استبدالية بين تنمية رأس المال البشري على المستوى

الوطني وأنظمة العمل عالية الأداء على مستوى المنظمة في تشكيل الأداء التنظيمي، حيث تُظهر أنظمة العمل عالية الأداء تأثيراً أقوى على الأداء التنظيمي في البلدان ذات المستوى المنخفض من تنمية رأس المال البشري، مما يجعل الحاجة إلى أنظمة العمل عالية الأداء أكبر لتحفيز الأداء؛ يلعب التدريب والتطوير دوراً محورياً في تحويل رأس المال البشري المتاح في الدولة إلى موارد موهوبة قابلة للاستفادة داخل المنظمة، مما يعزز العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء والأداء التنظيمي.

أجرى مازرة (2024) دراسة هدفت إلى محاولة اقتراح نموذج مبتكر وحديث للعملية التعليمية، من خلال دمج التكنولوجيا الحديثة في التعليم بهدف تحقيق استثمار أمثل لرأس المال البشري لفتح المجال للابتكار، فتوصلت الدراسة إلى أن أهم التقنيات التي ستساهم بشكل فعال في بناء نظام تعليمي مبتكر هي كل من الحوسبة السحابية، البلوكشين والذكاء الاصطناعي، كما خلصت الدراسة إلى النتائج التالية أن القدرة على التحكم في التكنولوجيا لها تأثير إيجابي كبير على تقبل واستخدام التعليم الإلكتروني من قبل أعضاء هيئة التدريس في الكلية، كما توجد علاقة إيجابية بين النية نحو التوجه لاستخدام التعليم الإلكتروني والاستخدام الفعلي لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني.

وتناولت دراسة السعدية (2024) تشخيص دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المكتبي من خلال الرجوع إلى المصادر الثانوية، وتحقيق أهدافها، وخرجت بمجموعة من النتائج أهمها: أن الجامعات العمانية أظهرت تكاملاً نحو المعرفة، وعملت على تنمية أعضاء الهيئة التدريسية من خلال توظيف تقنيات التعليم الحديثة.

في حين تناول السبيعي (2024) واقع ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بالأداء المدرسي وركزت الدراسة على أبعاد القيادة الاستراتيجية المتمثلة في (تحديد التوجهات الاستراتيجية، استغلال واستثمارات القدرات والمواهب، تطوير رأس المال البشري) وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بإدارة تعليم الطائف واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة فيما تكون مجتمع الدراسة من المديرين والمشرفين التربويين بالمرحلة الثانوية والتابعين لإدارة التعليم بالطائف والبالغ عددهم (120) مديراً ومشرفاً تربوياً، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لاستجابة عينة الدراسة لـ (تحديد التوجهات الاستراتيجية؛ استغلال واستثمارات القدرات والمواهب؛ تطوير رأس المال البشري) جميعها كانت مرتفعة، كذلك جاء المتوسط العام لاستجابة عينة الدراسة للأداء المدرسي مرتفعاً، كما بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة المستدامة والأداء المدرسي.

وتطرقت دراسة يوسف وآخرون (2021) إلى تحديد أثر رأس المال الفكري على التوجه الريادي، وذلك من خلال تحليل الدور الوسيط للبراعة التنظيمية بالتطبيق على مشافي مدينتي دمشق وحماه في سوريا ، وقد توصلت النتائج باستخدام عينة مكونة من (367) مفردة من العاملين شملت الأطباء والفنيين الطبيين والمدراء والإداريين في مشافي سوريا إلى أن أبعاد رأس المال الفكري لها أثر معنوي إيجابي على البراعة التنظيمية وأن البراعة التنظيمية لها أثر مباشر على التوجه الريادي . كما أشارت النتائج إلى وجود أثر معنوي إيجابي مباشر لأبعاد رأس المال الفكري على التوجه الريادي، وأثر معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد رأس المال الفكري على التوجه الريادي لهذه المشافي من خلال الدور الوسيط للبراعة التنظيمية.

ودراسة عزيزي وبن صويلح (2021) كيفية استخدام الاستثمار في رأس المال البشري كوسيلة لتحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات. شددت على أن تطوير المهارات والكفاءات البشرية يعتبر استثماراً استراتيجياً يمكن أن يؤدي إلى تحسين الجودة والأداء العام للشركات، بما في ذلك شركات الطيران. وتطرقت دراسة البديري وداوود (2021) إلى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين الأداء الاقتصادي الرقمي، مع تطبيق خاص على الاقتصاد المصري خلال الفترة من 1990 إلى 2020. وتؤكد الدراسة على أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب لتحسين المهارات التقنية للعاملين وزيادة الإنتاجية في القطاع الاقتصادي الرقمي.

وتناولت دراسة شوشة وعبدالفتاح (2021) قياس أثر رأس المال الفكري على أداء الفنادق المصرية، وقياس أثر الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الفنادق المصرية، وقد تم الاعتماد على نماذج الانحدار المتعددة لاختبار فرضيات الدراسة عبر تحليل استجابات استبيان الدراسة لعينة بلغت 364 من مديري العموم ومديري الأقسام والإدارات الداخلية بالفنادق والقرى السياحية الحاصلة على تقييم من خمسة نجوم وأربعة نجوم وثلاثة نجوم في مصر، وانتهت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لرأس المال الفكري على أداء الفنادق المصرية، وأثر إيجابي على البراعة التنظيمية، وأثر إيجابي للبراعة التنظيمية على أداء الفنادق المصرية، كما توسطت البراعة التنظيمية جزئياً للعلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الفنادق المصرية.

وأوضحت دراسة Siddiqui & Nadeem (2020) أن القدرة على زيادة ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على براعة مدير العمليات إلى جانب العامل الوسيط للكفاءة الذاتية و إن براعة مدير العمليات بدورها لها تأثير إيجابي على براعة المنظمة. كما تتأثر البراعة التنظيمية بشكل مباشر وإيجابي بالكفاءة الذاتية وأن ممارسات تعزيز التحفيز، وتعزيز القدرة. تتأثر بالبراعة التنظيمية وأخيراً، فإن ممارسات تعزيز التحفيز لها نتيجة إيجابية ومهمة على العامل الوسيط لتوجيه التحفيز الجوهري. ومع

ذلك، لم تجد الدراسة أي دليل مهم على التكامل بين براعة المديرين وممارسات تعزيز الفرص في مجال الموارد البشرية في تفسير البراعة التنظيمية.

ودرس جبريل (2015) طبيعة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري، وخلصت الدراسة إلى أن المستوى العام لسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين الإداريين بشؤون التربية والتعليم محل الدراسة جاء مرتفعاً ، كما بينت الدراسة أن المستوى العام لتنمية رأس المال الفكري جاء متوسطاً، أظهرت الدراسة أيضاً وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري عند مستوى دلالة معنوية (1%).

وأسهم الديلمي (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تنمية رأس المال الفكري في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية وصياغة الاستراتيجية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها : أن مستوى الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري كان مرتفعاً ، كما جاء في المرتبة الأولى الاهتمام بتنمية رأس المال الهيكلي ، يليه الاهتمام بتنمية رأس المال الزبائني، وفي المرتبة الأخيرة الاهتمام بتنمية رأس المال البشري ؛ كذلك أوضحت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لصياغة الاستراتيجية بالمنظمات اليمنية المصنعة للأدوية ؛ وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تنمية رأس المال الهيكلي فقط في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية وصياغة الاستراتيجية، بينما رأس المال البشري والزبائني لم يُظهرا علاقة ذات دلالة احصائية مع صياغة الاستراتيجية .

تأسيساً على ما تقدم، فإن الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو الاستثمار في رأس المال البشري، وإن كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث أن هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق إليها لدراسة متغيرات الدراسة من جانب كل باحث، كما يُلاحظ أن كل هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة وفي فترات زمنية متفاوتة، أيضاً لوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت الاستثمار في رأس المال البشري وبخاصة في شركات الطيران الليبية الخاصة، حيث لم يتوافر للباحث دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع الدراسة.

طريقة وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي، لتحقيق أهداف الدراسة والذي يُعبر عن الظاهرة المدروسة، كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق كمياً وكيفياً، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف

مشكلة محددة، عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها (عبيدات وآخرون، 2015)؛ حيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويوضح خصائصها، في حين التعبير الكمي يقدم وصفاً رقمياً يوضح من خلاله مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (درويش، 2018)، وجمعت بيانات الدراسة باستخدام مصدرين رئيسيين، هما:

المصادر الأولية: تم الحصول عليها من خلال تطوير استبانة وتوزيعها على المشاركين، ومن ثم تقييها وترميزها وتحليلها بالاعتماد على الحاسب الآلي واستخدم البرنامج الإحصائي Statistical Package for Social Science (SPSS) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج ودلالات، ومؤشرات تحقق أهداف الدراسة.

المصادر الثانوية: تم الحصول عليها من خلال مراجعة الأدبيات من الكتب والدوريات والمجلات العلمية، والرسائل الجامعية.

مجتمع وعينة الدراسة

تكوّن من الموظفين الإداريين في الإدارات العامة أو فروعها بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي والذي بلغ قوامه (76) عنصراً؛ ولمحدودية إمكانات الباحث، فإنه تم إتباع أسلوب المعاينة، حيث تم اختيارها بواسطة العينة العشوائية الطبقية النسبية، وبالرجوع إلى جدول Krejcie & Morgan"، فإن حجم العينة بلغ (66) مفردة؛ والجدول (1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (1): مجتمع وعينة الدراسة.

الرقم	اسم الشركة	نوع الملكية	طبيعة الشركة	المجتمع	العينة
3	برنيق	خاصة	إدارة	50	43
4	البراق	خاصة	فرع	15	13
5	ليبيا للطيران	خاصة	إدارة	11	10
---	المجموع			76	66

المصدر: شؤون العاملين بالشركات محل الدراسة، بيانات غير منشورة، 2024.

أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

معلومات عن الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

مقياس الاستثمار في رأس المال البشري: تكوّن المقياس من عشرين عبارة مستمدة من أداة القياس التي أعدها الدراجي (2023)، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، موزعة على خمسة أبعاد والمتمثلة في: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري؛ مقياس الدراسة مقياس على مقياس ليكرت Likert ، والمكوّن من خمس درجات وفقاً للتدرج الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

ثبات أداة جمع البيانات وصدقها

الثبات Reliability: يُعد مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما، ويشار إليه بأنه يقيس مدى الحصول على البيانات ذاتها لو تم تكرار الاستبانة لأكثر من مرة، وللتأكد من ثبات الاستبانة، أُجري اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق *Alpha Cronbach* ، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تراوحت قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة (0.696-0.923)، وتعد هذه القيم مرتفعة (Sekaran and Bougie, 2010)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2): معاملات ثبات مقاييس الدراسة.

المقياس	معامل الثبات
استقطاب واختيار رأس المال البشري	0.696
تطوير رأس المال البشري	0.860
تحفيز رأس المال البشري	0.800
المحافظة على رأس المال البشري	0.806
الاستثمار في رأس المال البشري	0.923

الصدق Validity: يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى التحقق من قدرتها على قياس الهدف الذي صُممت من أجله؛ للتأكد من الصدق، تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي Statistical validity، ويُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد تراوحت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة (0.933-0.984) (Cohen & Swerdlik, 2018)، مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وأنه مُصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): معاملات صدق مقاييس الدراسة.

المقياس	معامل الصدق
استقطاب واختيار رأس المال البشري	0.834
تطوير رأس المال البشري	0.927
تحفيز رأس المال البشري	0.894
المحافظة على رأس المال البشري	0.897
الاستثمار في رأس المال البشري	0.960

توزيع الاستبانة

تمثل عينة الدراسة في (66) عاملاً إدارياً، حيث تم توزيع الاستبانة خلال الفترة من (28 يوليو 2024 وحتى 25 أغسطس 2024)، واتباع طريقة العينة العشوائية الطبقية، استُرجعت (31) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكل ما نسبته (47%) والجدول (4) يوضح ذلك، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتعد نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (Babbie,2010 ; Dillman et al,2014)، وقد يعزى سبب انخفاض استجابة المشاركين لتعبئة الاستبانة وذلك لانشغال المستهدفون بمهامهم اليومية ولا يجدون وقتاً كافياً لتعبئة الاستبانة، فضلاً عن ذلك، فترة التوزيع تزامنت مع إجازات صيفية، علاوة على ذلك يوجد بعض الموظفين في دورات تدريبية خارج العمل. وقد توزعت عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (5):

جدول (4): الاستثمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل الإحصائي.

شركات الطيران العاملة إدارتها او فروعها في مدينة بنغازي			الاستثمارات
البرنيق	البراق	ليبيا للطيران	
43	13	10	استثمارات موزعة
8	5	2	غير مستلمة
12	4	4	غير صالحة
23	4	4	مستلمة وصالحة للتحليل
31 (47%)			العدد الإجمالي ونسبة الاستجابة

جدول (5): خصائص المشاركين في الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	22	71 %
	إناث	9	29 %
	المجموع	31	100 %
العمر	أقل من 35 سنة	18	58.1 %
	من 35 سنة إلى أقل 40 سنة	6	19.4 %
	من 40 سنة إلى أقل 45 سنة	3	9.7 %
	من 45 سنة إلى أقل 50 سنة	3	9.7 %
	من 50 سنة فأكثر	1	3.2 %
	المجموع	31	100 %
	ما دون الجامعي	3	9.7 %
	جامعي	20	64.5 %
المستوى التعليمي	ما فوق الجامعي	8	25.8 %
	المجموع	31	100 %
	أقل من 5 سنوات	16	51.6 %
	من 5 إلى أقل 10 سنوات	7	22.6 %
مدة الخدمة	من 10 إلى أقل 15 سنوات	1	3.2 %
	من 15 سنة فأكثر	7	22.6 %
	المجموع	31	100 %

المعالجة الإحصائية: قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبانات المجمعة والصالحة للتحليل بناءً على مقياس Likert المُقاس بخمس درجات والموضحة بالجدول (6)، ولحساب طول خلايا مقياس Likert الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم قُسم على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80)، بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (6).

جدول (6): طول الخلية لمقاييس الدراسة وفقاً لمقياس Likert الخماسي ودرجة الممارسة.

الفئة في مقياس Likert	ترميز العبارات	طول الخلية	درجة الممارسة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى أقل 1.80	ممارسة ضعيفة جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى أقل 2.60	ممارسة ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى أقل 3.40	ممارسة متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى أقل 4.20	ممارسة مرتفعة
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5.00	ممارسة مرتفعة جداً

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وذلك وفقاً لما يلي:

- ثبات مقياس الدراسة Reliability للتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها واختبار فرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach .
- صدق مقياس الدراسة للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها.
- الجداول التكرارية، وذلك لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمألئي الاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية The Arithmetic Mean، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت Measures Dispersion مثل الانحراف المعياري Standard Deviation، بُغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغير الدراسة وأبعاده.
- قام الباحث باستخدام اختبار الالتواء Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتُقضي قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم Shapiro-Wilk أكبر من 5%، ومن خلال النتائج اتضح قيمة Shapiro-Wilk لمتغير الاستثمار في رأس المال البشري بلغت (0.880) وهي أكبر من 5%، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
- اختبار t لإيجاد مدى فروق جوهرية لاستجابات المبحوثين لمتوسطات متغير الاستثمار في رأس المال البشري وأبعاده.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمنت الاستبانة عشرون عبارة تتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين، أمكن التعرف على مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالشركات قيد الدراسة، إذا ما عُلِمَ أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)*، حيث بلغ المتوسط العام الاستثمار في رأس المال البشري (3.85) وانحراف معياري (0.595)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسبي (77.16%)** والجدول (7) يوضح ذلك، وهذا قد يعزى ذلك إلى أن الشركات محل الدراسة تسعى إلى جذب الكفاءات والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية، وهذا ما أشارت إليه العبارة الثانية، والتي حظيت بممارسة مرتفعة، فضلاً عن ذلك، لربما يعود إلى أن الشركات تؤمن بأهمية التعليم والتدريب، وتقوم بتحديد البرامج التعليمية والدورات التدريبية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية، وهذا ما أشارت إليه العبارة السادسة، والتي نالت ممارسة مرتفعة جداً، أيضاً ربما قد يكون مرد ذلك إلى أن الشركات تعتمد في منح الحوافز على مستوى مهارة وكفاءة الموظفين، وهذا ما أوضحتها العبارة الحادية عشر، حيث حازت العبارة على ممارسة مرتفعة؛ كذلك قد يكون سبب ذلك إلى أن الشركات تهتم بتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد على الإبداع وتحقيق الأهداف التنظيمية، علاوة على أن الشركات محل الدراسة تعمل على توفير كافة شروط السلامة المهنية، وهذا ما كشفتته العبارتان السابعة عشر والتاسعة عشر، واللذان حظيتا بممارسة مرتفعة.

وانتقلت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة السعدية (2024)، دراسة الديلمي (2014)، دراسة جبريل (2015)، ودراسة الخطيب (2013)، والتي أشارت جميعها إلى أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بتلك الدراسات جاء بدرجة مرتفعة، كما بين الجدول (7) من خلال قيم الدلالة الإحصائية لاختبار t أن هناك فروق معنوية لاستجابات المشاركين حول الاستثمار في رأس المال البشري وابعاده عند مستوى دلالة 1%؛ مما يعني رفض فرضية الدراسة الرئيسة (الصفريية)، كذلك أوضح الجدول (7) وجود فروق جوهرية لجميع أبعاد متغير الاستثمار في رأس المال البشري عند مستوى دلالة 1%، الأمر الذي يعني رفض فرضيات الدراسة الفرعية، وقبول الفرضيات البديلة لها.

أيضاً أظهر الجدول (7) أن بُعد (تطوير رأس المال البشري) حظي بممارسة مرتفعة، وهو أعلى أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري مستوى، حيث حظي بمتوسط حسابي (4.13) وبوزن نسبي (82.70%)، يليه في الترتيب بُعد (تحفيز رأس المال البشري)، حيث جاء بمستوى مرتفع، فقد حظي بمتوسط حسابي (3.90) وبوزن نسبي (78.06%)، في حين تبين أن مستوى بُعد (المحافظة علي رأس المال البشري) كان مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.63)

* الوسط الحسابي = $3 = 5/1+2+3+4+5$

**الوزن النسبي = الوسط الحسابي/5

وبوزن نسبي (72.77%)، ويوضح الجدول (8) اتجاهات المشاركين عن عبارات الاستثمار في رأس المال البشري.

جدول (7): إجابات المشاركين تجاه أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري.

الأبعاد / المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	الترتيب	اختبار t		
						t	Sig.	القرار
استقطاب واختيار رأس المال البشري	3.7548	.51565	%75.09	مرتفعة	3	8.150	0.000	قبول H1
تطوير رأس المال البشري	4.1354	.69740	%82.70	مرتفعة	1	9.065	0.000	قبول H1
تحفيز رأس المال البشري	3.9032	.70403	%78.06	مرتفعة	2	7.143	0.000	قبول H1
المحافظة على رأس المال البشري	3.6387	.76144	%72.77	مرتفعة	4	4.670	0.000	قبول H1
الاستثمار في رأس المال البشري	3.8581	.59527	%77.16	مرتفعة	---	8.026	0.000	قبول H1

جدول (8): اتجاهات المشاركين عن عبارات الاستثمار في رأس المال البشري

البعد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الممارسة
استقطاب واختيار رأس المال البشري	1	تقوم الشركة بدراسة سوق العمل ومصادره المختلفة لاستقطاب الموظفين المتميزين.	3.677 4	.79108	مرتفعة
	2	تسعى الشركة إلى جذب الكفاءات والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية.	4.096 8	.70023	مرتفعة
	3	تراعي الشركة ظروف البيئة الداخلية والخارجية في عملية الاستقطاب والتوظيف.	3.580 6	.80723	مرتفعة
	4	تعتمد الشركة على المقابلات والاختبارات في عملية الاختيار والتوظيف	4.193 5	.79244	مرتفعة
	5	تعتمد الشركة على مكاتب متخصصة في عملية استقطاب واختيار الموظفين ذوي المعارف والمهارات النادرة.	3.225 8	1.2304 4	متوسطة

البعد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الممارسة
تطوير رأس المال البشري	6	تؤمن الشركة بأهمية التعليم والتدريب، وتقوم بتحديد البرامج التعليمية والدورات التدريبية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية.	4.258 1	63075	مرتفعة جداً
	7	يستفيد الموظفون في الشركة من البرامج التعليمية والدورات التدريبية التي تجرى داخل المؤسسة و/أو خارجها.	4.451 6	67521	مرتفعة جداً
	8	تسعى الشركة إلى تدريب كافة الموظفين لزيادة معارفهم وخبراتهم وتنفيذ مهامهم بإتقان وجودة عالية.	4.064 5	89202	مرتفعة
	9	تعتمد الشركة على التدريب الإلكتروني وتعمل على تدريب الموظفين على التقنيات والتكنولوجيات المتطورة.	3.903 2	1.1061 9	مرتفعة
	10	توفر الشركة كل المتطلبات المادية والمالية والبشرية لضمان نجاح البرامج التعليمية والتدريبية وبلوغ أهدافها.	4.000 0	1.0328 0	مرتفعة
تعزيز رأس المال البشري	11	تعتمد الشركة في منح الحوافز على مستوى مهارة وكفاءة الموظفين.	4.161 3	1.0032 2	مرتفعة
	12	تمنح الشركة أجور ومكافآت مالية تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين كل حسب مستواه العلمي والوظيفي.	4.129 0	80589	مرتفعة
	13	تخصص الشركة جزءاً من الأرباح السنوية لتوزيعها على الموظفين.	3.903 2	90755	مرتفعة
	14	تتيح الشركة الترقية في المستويات الإدارية للارتقاء بموظفيها وتحقيق الذات.	4.032 3	98265	مرتفعة
	15	تقوم الشركة بتكريم الموظفين المتميزين الذين يحققون نتائج ايجابية خلال السنة	3.290 3	1.0064 3	متوسطة
المحافظة على رأس المال البشري	16	تقوم الشركة بمراجعة وتحديث نظام الحوافز بما يتماشى مع البيئة التنافسية وتحقيق أهدافها.	3.451 6	85005	مرتفعة
	17	نهتم الشركة بتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد على الإبداع وتحقيق الأهداف التنظيمية.	3.612 9	1.1158 7	مرتفعة
	18	يتناسب نوع وحجم المهام المسندة للموظفين مع معارفهم وقدراتهم الفكرية والجسدية	3.935 5	89202	مرتفعة
	19	تعمل الشركة على توفير كافة شروط السلامة المهنية.	4.096 8	94357	مرتفعة
	20	تقوم الشركة بتأمين جميع الموظفين وتكفل لهم الرعاية الصحية اللازمة.	3.096 8	1.2207 9	متوسطة

نتائج الدراسة

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها، توصلت الدراسة إلى أن وجود فروق جوهرية لاستجابات المشاركين حول متغير الاستثمار في رأس المال البشري وأبعاده، كما خلصت الدراسة أن مستوى ممارسة الاستثمار في رأس المال البشري جاء مرتفعاً، فضلاً عن ذلك، توصلت الدراسة إلى أن بُعد (تطوير رأس المال البشري) حظي بممارسة مرتفعة، وهو أعلى أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري مستوى، يليه في الترتيب بُعد (تحفيز رأس المال البشري)، حيث جاء بمستوى مرتفع، في حين تبين أن مستوى بُعد (المحافظة على رأس المال البشري) كان مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري.

توصيات ومقترحات الدراسة

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها والمتمثلة في الآتي:

1. بما أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالشركات محل الدراسة جاء مرتفعاً، فلا بد من المحافظة عليه وتعظيمه، وذلك من خلال سعي الشركات محل الدراسة إلى جذب الكفاءات والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية، فضلاً عن تحديد البرامج التعليمية والدورات التدريبية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية؛ علاوة على قيام الشركات قيد الدراسة بمراجعة وتحديث نظام الحوافز بما يتمشى مع البيئة التنافسية وتحقيق أهدافها، كذلك التركيز على الرعاية الصحية اللازمة للموظفين، أيضاً تكريم الموظفين المتميزين الذين يحققون نتائج إيجابية.
2. إن موضوع الاستثمار في رأس المال البشري يظل قضية متعددة الأبعاد، وبالتالي بالإمكان إعادة الدراسة بواسطة المقابلات الشخصية كأداة مكملية لجمع البيانات، بجانب الاستبانة لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها؛ أو إعادة الدراسة برمتها على قطاعات أو منظمات أخرى للوصول إلى صورة أكثر شمولية عن الاستثمار في رأس المال البشري في ليبيا؛ علاوة على دراسة الاستثمار في رأس المال البشري وربطه بأحد المتغيرات التنظيمية التالية أو في شكل نموذج وساطة: الفخر التنظيمي، المناعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، القيادة الأخلاقية.

المراجع

المراجع العربية

1. أبوجديرية، أبوعزوم اللافي (2021). الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا المستجد على أداء شركات الطيران الليبية خلال العام 2020، المؤتمر الأكاديمي الرابع لدراسات الاقتصاد والأعمال (قطاع الأعمال في ظل جائحة كوفيد-19)، 11 كانون الأول (ديسمبر)، جامعة مصراتة، ليبيا.

2. أبوشقفة، عوني نبيل (2022). أثر القيادة الرنانة في تعزيز المناعة التنظيمية: دراسة ميدانية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، كلية التربية، غزة، فلسطين.
3. أحمد ، نور الدين طالب (2013) . " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة : دراسة حالة على مؤسسة سوناطراك خلال الفترة 2005-2010 " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة .
4. أمحمد ، فرعون والبي، محمد (2009) . " الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة " . ملتقى دولي : صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة ، يومي 14 و 15 ابريل .
5. البدري، عصام أحمد و داود ، ياسر إبراهيم محمد (2021). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء الاقتصاد الرقمي بالتطبيق على الاقتصاد المصري خلال الفترة (1990-2020)، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 7 (12): 774-824.
6. جابر، سناء (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي دراسة حالة جامعة محمد خيضر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، بسكرة، الجزائر.
7. جبريل، وائل محمد جبريل (2015). سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بتنمية رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على عينة من العاملين الإداريين بشؤون التربية والتعليم بمدينة درنة، جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش الأهلية، الأردن، 16(1): 477-524.
8. جبريل، وائل والعوامي أحمد محمد (2019). أثر أخلاقيات العمل على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة في مدينة بنغازي"، المؤتمر العلمي الثالث المحكم- أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، 3-2 تشرين الثاني (نوفمبر) المعهد العالي للمهن الشاملة درنة، ليبيا.
9. الخطيب ، معزوزة عبدالله (2013) ، " دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الادارية لدى العاملين الاداريين بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بقطاع غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، قسم الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الازهر - غزة.
10. الدراجي، سلام (2023). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال: دراسة حالة على مستوى عينة من المؤسسات الاقتصادية في الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ الشهيد العربي التبسي- تبسة، الجزائر.
11. درويش، محمود أحمد، (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
12. ديرلوف. دي (2009). فكر رجال الأعمال: الطريق إلى النجاح المتكامل، الرياض: ترجمة مكتبة الشقري.
13. الديلمي ، عبدالكريم أحمد حسين (2014) . " تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الاعمال " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الاعمال ، كلية العلوم الادارية ، جامعة عدن، جمهورية اليمن.
14. الزايد، منى جاسم (2012) . " الاستثمار في رأس المال البشري :نموذج مقترح"، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012: 923 – 956.

15. الزوي، وسيم (2023-4-27). لقاء الأسبوع، صحيفة صدى الاقتصادية، متاح على الرابط: <https://sada.ly>
16. السبيعي، دخيل الله سلطان (2024). واقع ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر المديرين والمدرسين التربويين بإدارة تعليم الطائف، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، سوهاج، مصر، 22(22): 73-110.
17. السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال (2024). دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة العربية للتقويم والقياس، 5(9): ajme.2024.347044/10.21608
18. السعيد، هاني محمد (2008). رأس المال الفكري، دار السحاب لنشر و التوزيع، القاهرة.
19. شلتوت، أماني خضر (2009). " تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري : دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة الرئاسة ومكتب غزة الاقليمي " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية.
20. شوشة، أمير، وعبد الفتاح، عبد الرحمن خيرى(2021). دور البراعة التنظيمية في العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الفنادق المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2(2): 445-483.
21. عبيد، سلمان(2014). "أثر الاستثمار برأس المال الفكري على ادارة الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.
22. عبيدات، ذوقان وعبدالحق، كايد وعدس، عبدالرحمن (2015). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، الطبعة السابعة عشر، عمان: دار الفكر.
23. عذافة، رائد يوسف ومحمد نسرین جاسم (2021). القيادة المستدامة وتأثيرها في السعادة التنظيمية بحث تحليلي في هيئة السياحة العامة في بغداد، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، بغداد، العراق، 27(125): 243-264.
24. عزيزي زهرة .بن صويلح ليليا (2021) . الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة، مجلة المجتمع والرياضة، 4 (2): 241-253.
25. القصاص ، مهدي محمد (2008) . " بيئة استثمار رأس المال البشرى : دراسة ميدانية في قرية مصرية" ، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي – مصر- نوفمبر .
26. مزاررة، أمينة (2024). الابتكار من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر3.
- <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9622>
27. مفتاح، مريم (2017). دور رأس المال البشري في تحسين تنافسية المؤسسة دراسة حالة – الشركة الوطنية للتأمينات – (SAA) وكالة بكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، قسم علوم التسيير، بكرة، الجزائر.
28. وصاف سعيدي و عوديا مولود (2004)، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصدير، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10/09 مارس.

29. يوسف، محمد ربيع زناتى؛ رضوان، طارق رضوان محمد و البرازى، حيان مصطفى (2021). أثر أبعاد رأس المال الفكري على التوجه الريادي تحليل الدور الوسيط للبراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة في سوريا .*التجارة والتمويل*. 257-308, 41(4), 257-308.

المراجع الأجنبية

1. Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
2. Bernadette, L., (1999), Intellectual Capital Key to value added, success in the next millennium, Financial & management accounting committee, ***International Federation of Accountants***.
3. Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
4. Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. Hoboken, NJ: Wiley.
5. Gallup. (2022). ***State of the Global Workplace: 2022 Report***. Gallup, Inc. Retrieved from [web.millennium-challenge.com](https://www.millenniumchallenge.com).
- a. Josefek, R. A., and Kauffman, R.J(2002)."IT Human Capital and the Information Systems Professional's Decision to Leave the Company". Working Paper ,MIS Research Center ,University of Minnesota, Minneapolis .
6. Kleyhans, E. P. J. (2006). ***The role of human capital in the competitive advantage of firms***. Journal of International Business Research and Marketing, 21(2), 34-56.
7. OECD. (1998). *Human Capital Investment: An International Comparison*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. Center for Educational Research and Innovation.
8. Roos Tu von Krogh, Claudia Buengeler, and Dana G. Minbaeva (2021). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda, Journal of Business Research, 145:110-125. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.02.049.
9. Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed.), Wiley and Sons.
10. Shibeal O'Flaherty, Michael T. Sanders, and Ashley Whillans (2021). A Little Recognition Can Provide a Big Morale Boost, Harvard Business Review
11. World Economic Forum (2023). The Future of Jobs Report. Annual Report, 30 April .
12. Zhai, X., Huang, F., & Tian, X. (2025). The role of country-level human capital in the high-performance work systems and organizational performance association: A meta-analysis. Human resource management review, 35(1), 101057.