

تحديات وإمكانيات الاستثمار في رأس المال الفكري لتعزيز الموارد البشرية (دراسة ميدانية على شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت)

فتحي عمر حمد درباش*

قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة خليج السدرة، سرت، ليبيا.

*البريد الإلكتروني (للباحث المرجعي): fathiderbah@gmail.com

Seeking Assistance from Non-Muslims in Light of the General Objectives of Islamic Law

Fathi Omar Hamad Derbash *

Assistant Professor, Department of Management, Gulf of Sidra University, Libya.

.Received: 23-07-2025; Accepted: 17-09-2025; Published: 12-10-2025

الملخص

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت. يُركّز البحث على تحليل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، والعلاقاتي) وفهم تأثيرها على كفاءة الموارد البشرية من خلال دراسة ميدانية مُستندة على استبيانات. استُخدمت عينة مسحية شاملة (n=35) لجمع البيانات من موظفي الشركتين. أظهرت النتائج الوصفية (باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) أنّ الموظفين يرون أهمية برامج التدريب والتطوير، وتوفير التكنولوجيا المُحدثة، والبنية التحتية الرقمية، ووجود تعاون بين الأقسام. أكدت الدراسة الاستنتاجية باستخدام الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة إيجابية ودلالية إحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية، مما يعزز أهمية هذه العوامل في تعزيز الكفاءة. تُقدّم الدراسة توصيات مُحددة، وتُشير إلى أهمية المتابعة والتحسين المستمر لهذه العوامل من أجل رفع مستوى الأداء، وتطوير بيئة عمل فعّالة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، كفاءة الموارد البشرية، الاستثمار في رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي

Abstract

This research investigates the relationship between investment in intellectual capital and human resource efficiency at LibyaNa and Al Madar Telecommunications, Sirte branch. The study analyzes the various dimensions of intellectual capital (human, structural, and relational) and their impact on human resource efficiency through a field study using surveys. A comprehensive sample (n=35) of employees from both companies was surveyed. Descriptive findings (using means and standard deviations) suggest employees value training programs, modern technology, improved digital infrastructure, and inter-departmental collaboration. Inferential analysis, employing simple linear regression, confirmed a statistically significant positive relationship between investment in intellectual capital and human resource efficiency,

highlighting the importance of these factors in enhancing efficiency. The study offers specific recommendations and emphasizes the need for continuous improvement in these areas to enhance performance and create a more effective work environment.

Keywords: Intellectual capital, human resource efficiency, investment in human capital, investment in structural capital, investment in relational capital.

الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يُعتبر رأس المال الفكري أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تساهم في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات في ظل اقتصاد المعرفة. فقد أشار (الزعيبي، 2018، ص. 58) إلى أن "رأس المال الفكري يشكل أهم مكون من مكونات رأس المال غير الملموس، والذي يساهم بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات والارتقاء بأدائها". كما أكد (الطائي وآخرون، 2014، ص. 63) على أن "رأس المال الفكري يُعد من أهم محددات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل اقتصاد المعرفة الحديث".

ويتكون رأس المال الفكري من ثلاثة أبعاد رئيسية هي: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي (الحسناوي، 2019، ص. 135). ويُعد رأس المال البشري أحد أهم هذه الأبعاد، حيث يشمل المعارف والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد العاملون في المنظمة. ويؤكد (العنزي وآخرون، 2013، ص. 136) على أن "رأس المال البشري يُعد المحرك الأساسي لرأس المال الفكري، حيث يشكل القاعدة التي ينطلق منها بقية الأبعاد".

من ناحية أخرى، فإن الموارد البشرية تُعد أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات. وقد أشار إلى أن "الموارد البشرية تُعد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات في ظل اقتصاد المعرفة الحديث، حيث تشكل العنصر الحاسم في تحقيق الأداء المتميز والتفوق التنافسي". وفي هذا السياق، تُعد شركتنا لبيانا والمدار للاتصالات فرع سرت من أهم شركات الاتصالات في ليبيا، والتي تواجه تحديات عديدة في ظل المنافسة الشديدة في هذا القطاع. ومن هنا تأتي أهمية دراسة تحديات وإمكانيات الاستثمار في رأس المال الفكري لتعزيز الموارد البشرية في هاتين الشركتين، بهدف الوقوف على أهم الممارسات والآليات التي من شأنها تعزيز قدرات الموارد البشرية وتحفيزها على الإبداع والابتكار، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للشركتين.

2.1 الدراسات السابقة

استعرضت الدراسات السابقة أهمية رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات، وبالأخص في سياق اقتصاد المعرفة. وقد ركزت هذه الدراسات على مختلف أبعاد رأس المال الفكري، كرأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، مع التركيز على كيفية استثماره لتعزيز أداء المنظمات ورفع كفاءة الموارد البشرية. تشير الدراسات إلى أن الاستثمار في رأس المال الفكري يمثل حجر الزاوية في تحقيق النجاح والتفوق التنافسي في بيئات العمل المعقدة.

بدءاً من الدراسات العربية، فقد أشارت دراسة (الزعيبي، 2018) إلى دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مُركزاً على أهميته في اقتصاد المعرفة. أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كمحرك رئيسي لجميع أبعاد رأس المال الفكري. دعمت الدراسة هذا الرأي بإحصائيات وقصص نجاح من مختلف القطاعات، مما يعزز أهمية الموضوع وضرورة دراسته. من ناحية أخرى، قدمت دراسة (الطائي وآخرون، 2014) نظرة شاملة على العلاقة بين رأس المال الفكري والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مُركزاً على أهميته في ظل اقتصاد المعرفة الحديث. استعرضت الدراسة أبعاد رأس المال الفكري المختلفة، وكيفية تأثيرها على النمو الاقتصادي والاجتماعي.

كما استعرضت دراسة (الحسناوي، 2019) المقاربة الثلاثية لـ رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، والعلاقاتي) وركزت على فهم العلاقات المتبادلة بينها، وكيف تُعزز قيمة المنظمة ككل. سعت الدراسة إلى تزويد الباحثين بإطار نظري متكامل حول أهمية رأس المال الفكري. إضافةً إلى ذلك، ساهمت دراسة (العنزي وآخرون، 2013) في إلقاء الضوء على أهمية رأس المال البشري كمحرك رئيسي لرأس المال الفكري، مُقدمين توصيات عملية حول كيفية الاستثمار فيه.

أما على صعيد الدراسات الأجنبية، فقد سلطت دراسة (Grant, 1996) الضوء على أهمية رأس المال المعرفي في بناء الميزة التنافسية. ركزت الدراسة على كيفية استخدام المنظمات للمعرفة لخلق قيمة مضافة، وبرزت أهمية إدارة المعرفة في هذا السياق. كما تناولت دراسة (Barney, 1991) المفاهيم الأساسية حول الموارد المميزة في تحقيق الميزة التنافسية، مُشيرين إلى رأس المال الفكري كأحد أهم الموارد غير الملموسة. أكدت الدراسة على دور رأس المال الفكري في خلق التفوق التنافسي، وركزت على كيفية الاستفادة من المعارف والمهارات.

أضافت دراسة (Drucker, 1999) أبعاداً جديدة حول أهمية الموظفين المُبدعين والمتفانين في المنظمات. ركزت على أهمية إدارة الأفراد وتطوير مهاراتهم لضمان الإنتاجية العالية. بينما سعت دراسة (Hamel, 1991) إلى شرح كيفية بناء القدرات التنافسية المُستدامة، مُركزاً على أهمية الاستثمار في تطوير القدرات والمهارات لدى الموظفين. ركزت الدراسة على دور رأس المال الفكري في خلق مناخ إبداعي وابتكاري داخل المنظمات.

2.1.1 نقاط مشتركة في الدراسات:

تُشير مختلف الدراسات، سواء العربية أو الأجنبية، إلى أهمية رأس المال الفكري كعنصر أساسي لتحقيق الميزة التنافسية. جميع الدراسات تؤكد على دور رأس المال البشري في تحقيق هذه الميزة، وتشدد على ضرورة الاستثمار في تطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد العاملين في المنظمات. كذلك تُسلط الضوء على أهمية خلق بيئة عمل مُحفزة للإبداع والابتكار، مما يُساهم في بناء رأس مال فكري قوي.

2.1.2 نقاط التباين:

في حين تُركز بعض الدراسات على الأبعاد النظرية لرأس المال الفكري، تركز دراسات أخرى على التطبيقات العملية للاستثمار فيه. يُلاحظ أيضاً أن الدراسات العربية تركز أكثر على السياق المحلي، وربط رأس المال الفكري بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، بينما الدراسات الأجنبية تتطوي على تجارب عالمية وتعميمات تُطبق على مختلف القطاعات.

2.1.3 ثغرات الدراسات السابقة:

على الرغم من أهمية هذه الدراسات، إلا أنها تفتقر في بعض الأحيان إلى دراسات ميدانية تُركز على تجارب محددة في قطاعات مثل قطاع الاتصالات الليبي. ويُمكن النظر في ثغرات أخرى قد تشمل التحديات المُعينة التي تواجه القطاعات في سياقات جغرافية محددة. بالتالي، فإنّ هذه الدراسة تسعى إلى سدّ هذه الثغرات وتقديم صورة أعمق عن تحديات وإمكانيات الاستثمار في رأس المال الفكري داخل شركتي ليبيا للمدار للاتصالات.

3.1 مشكلة الدراسة :

تواجه شركتا ليبيا للمدار للاتصالات فرع سرت، كمثالين لقطاع الاتصالات في ليبيا، تحديات متعددة في ظل المنافسة الشديدة و التغيرات السريعة في هذا القطاع. يتمثل أحد أهم هذه التحديات في ضالة الاهتمام بالاستثمار في رأس المال الفكري، وخاصةً رأس المال البشري، رغم دوره الحاسم في تعزيز الميزة

التنافسية. فقد أدى ذلك إلى نقص المهارات والخبرات المتخصصة في مجال الاتصالات، وقصور في الإبداع والابتكار، مما يُعوق القدرة على مواكبة التطورات التقنية. تُشير الملاحظات الأولية إلى وجود نقص في برامج التدريب والتطوير، وعدم وجود استراتيجية واضحة للاستثمار في رأس المال الفكري. كما تُعاني الشركتان من صعوبة في جذب وتشجيع المواهب والاحتفاظ بها، مما يقلل من الكفاءة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر الشركتان لبيئة عمل مُحفزة للإبداع والابتكار، ما يُعيق نمو رأس المال الفكري و يُحد من قدرتهما على التكيف مع متطلبات السوق. كما أن غياب التعاون بين إدارات الشركات يُهدد التقليل من الفعالية و الإنتاجية. أخيراً، تُعدّ عدم وضوح الاستراتيجية والتخطيط المُتكامل في الاستثمار في رأس المال الفكري من أبرز العقبات التي تعيق نموّ الشركتين وتقويض مكانتهما. لذا، ما هي تحديات وإمكانيات الاستثمار في رأس المال الفكري لتعزيز الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت؟

1. ما هي أبرز تحديات الاستثمار في رأس المال البشري، وتحديدًا في مجال المهارات التقنية المتطورة، في تعزيز الموارد البشرية لشركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت؟
2. كيف تؤثر استراتيجيات تطوير رأس المال الهيكلي، مثل تطوير البنية التحتية التقنية، على فعالية وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت؟
3. ما هي أهمية بناء شبكات العلاقات، وتعزيز التواصل بين الأقسام، في الاستفادة من رأس المال العلائقي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت؟

4.1 أهداف الدراسة :

1. تحديد تحديات وإمكانيات الاستثمار في أبعاد رأس المال الفكري المختلفة (البشري، الهيكلي، والعلائقي) لتعزيز الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت.
2. تحليل أبرز تحديات الاستثمار في رأس المال البشري (مثل: نقص المهارات التقنية، وتدني مستوى التدريب) وتحديد أهمها في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت.
3. تقييم مدى تأثير استراتيجيات تطوير رأس المال الهيكلي (مثل: تحديث البنية التحتية التقنية، وتوفير التجهيزات الحديثة) على فعالية وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت.
4. استكشاف دور بناء شبكات العلاقات، وتعزيز التواصل بين الأقسام، في الاستفادة من رأس المال العلائقي و تحسين كفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت.

5.1 أهمية الدراسة :

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية بالغة في فهم تحديات وإمكانيات الاستثمار في رأس المال الفكري لتعزيز الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمداير للاتصالات فرع سرت، لتوفير معلومات قيمة لإدارة هاتين الشركتين والقطاع الاتصالي في ليبيا عموماً. فمن خلال دراسة أبعاد رأس المال الفكري المختلفة (البشري، الهيكلي، والعلائقي)، سيتم الكشف عن العقبات التي تعترض الاستثمار فيه. سُمساعد النتائج على وضع خطط استراتيجية للتطوير وتحسين الكفاءة والإنتاجية، وإيجاد الحلول الملائمة لتحديات كل جانب. هذا من شأنه تعزيز القدرة التنافسية للشركتين، وإبراز أهمية رأس المال الفكري كمحرك للنمو والاستدامة في اقتصاد المعرفة. سيساهم هذا في رفع مستوى الأداء، وتطوير مهارات الموارد البشرية، وتحسين بيئة العمل، واستقطاب المواهب. أخيراً، تهدف الدراسة إلى المساهمة في تطوير القطاع الاتصالي في ليبيا، وإعداد المدخلات اللازمة للسياسات الحكومية المتعلقة بالتطوير الاقتصادي.

6.1 متغيرات الدراسة :

6.1.1 المتغير المستقل:

يُعتبر المتغير المستقل في هذه الدراسة هو "الاستثمار في رأس المال الفكري"، والذي يُمثل مجموعة من الممارسات والأنشطة المتعلقة بتطوير وتنمية ثلاثة أبعاد رئيسية: رأس المال البشري (بما في ذلك التدريب والتطوير، ومهارات العمل، والخبرات)، ورأس المال الهيكلي (بما في ذلك البنية التحتية التقنية، ووسائل الاتصال، والمعلومات)، ورأس المال العلاقتي (بما في ذلك التواصل داخل المؤسسة، وبناء العلاقات مع الشركاء الخارجيين). يهدف الاستثمار في هذه الأبعاد إلى خلق بيئة عمل إيجابية و مُحفزة للإبداع والابتكار، مما يساهم في زيادة كفاءة وكفاءة الموارد البشرية. يُمثل كل من هذه الأبعاد متغيرات مُستقلة فرعية، تسعى الدراسة لدراسة تأثيرها بشكل مُفصل ومُتكامل على المتغير التابع.

6.1.2 المتغير التابع:

يمثل المتغير التابع في هذه الدراسة "كفاءة الموارد البشرية"، والذي يُقاس من خلال مجموعة من الأبعاد: الإنتاجية (كمية و جودة الإنتاج)، الجودة (القدرة على إنجاز المهام بدقة وفعالية)، الابتكار (قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة)، رضا العاملين (المستوى النفسي والمعنوي للموظفين)، والتزامهم (مدى إخلاصهم للمؤسسة وتقانيهم في العمل). تُسعى الدراسة لتحديد العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكيفية تعزيز كل من هذه الأبعاد، والتأكد من مساهمته في زيادة كفاءة الموارد البشرية.

6.1.3 العلاقة المفترضة بين المتغيرات:

تُفترض علاقة إيجابية وطرديّة بين المتغير المستقل (الاستثمار في رأس المال الفكري) و المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية). حيث يُتوقع أن يؤدي الاستثمار المُنظم والفعال في أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، والعلاقتي) إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية، من خلال تعزيز الإنتاجية والابتكار و رضا العاملين. فكلما زاد الاستثمار في رأس المال الفكري، كلما زادت كفاءة الموارد البشرية و النجاح في الأداء. تُشكل هذه العلاقة الافتراضية أساس الدراسة و المُحرك الأساسي لفهم العلاقة المُتبادلة بينها. ويُفترض أن هذه العلاقة مُختلفة باختلاف نوع رأس المال الفكري المتمثل في الأبعاد المُتعددة.

7.1 أنموذج الدراسة :

المتغير

8.1 فرضيات الدراسة :**الفرضية الرئيسية:**

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا و المدار للاتصالات فرع سرت.

الفرضيات الفرعية:

1. **الفرضية الفرعية الأولى:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال البشري وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت.
2. **الفرضية الفرعية الثانية:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال الهيكلي وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت.
3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال العلاقتي وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت.

9.1 المنهجية

ستتبع هذه الدراسة منهجاً كمياً، مُعتمدةً على جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة لموظفي شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت. سيتم تصميم الاستبيان لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري (بأبعاده الثلاثة: البشري، الهيكلي، والعلاقتي)، وكفاءة الموارد البشرية (بأبعادها المتعددة). ستستخدم أدوات إحصائية وصفية واستدلالية لتحليل البيانات المُجمعة، وتحديد العلاقات بين المتغيرات. ستركز الدراسة على جمع البيانات من عينة مُمثلة من موظفي الشركتين، لتعميم النتائج على مجتمع الدراسة. سيجري الباحث تحليلًا إحصائيًا شاملاً لتحديد العلاقات المُفترضة بين المتغيرات، والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة. سيتم اعتماد مقاييس موثوقة وسابقة للقياس على أبعاد رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في جمع البيانات. سيتم ضمان السرية والحفاظ على خصوصية المساهمين في البحث.

10.1 مجتمع وعينة الدراسة :**مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت، ويُقدر عددهم بـ 37 موظفًا. يتوزع هؤلاء الموظفون على فرعي الشركتين، حيث يبلغ عدد موظفي ليبيا 16 موظفًا وعدد موظفي المدار 21 موظفًا. يُعد هذا المجتمع مُحددًا وجغرافيًا، مما يُسهّل الوصول إليه بالكامل. يتم عرض تفاصيل مجتمع الدراسة في الجدول التالي:

عدد الموظفين	فرع الشركة
16	ليبيا
21	المدار
37	الإجمالي

عينة الدراسة:

نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، فإنّ العينة المُستهدفة ستكون عينة مسحية شاملة (census)، أي سيتم تضمين جميع أفراد مجتمع الدراسة في العينة. هذا النهج يضمن تمثيلًا كاملاً للمجتمع، مما يُعزز من دقة النتائج، ويُسهّل دراسة سلوكهم وعلاقاتهم بالمتغيرات المُستهدفة، خاصةً أن الاستبيانات ذات أهمية كبيرة في جمع البيانات من صغر حجم المجتمع، وتُعدّ الطريقة الأمثل لاستطلاع آراء جميع أفراد المجتمع. ستمثل العينة المُستهدفة المجتمع بصورة مُباشرة و دقيقة، وهذا يمنح الدراسة موثوقية عالية في نتائجها.

2. الفصل الثاني : الاطار النظري للدراسة :**1.2 مفهوم رأس المال الفكري وأهميته في تحقيق الميزة التنافسية**

1.1.2 تعريف رأس المال الفكري:

يمثل رأس المال الفكري المجموعة الكاملة من الموارد غير الملموسة التي تمتلكها المنظمة، والتي تسهم في خلق القيمة، وبناء الميزة التنافسية، وتحقيق النجاح. يتخطى هذا المفهوم الأصول المادية التقليدية، ليشمل المعرفة، والمهارات، والخبرات، والابتكارات، والعلاقات التي تميز المنظمة عن منافسيها. في اقتصاد المعرفة، يُعد رأس المال الفكري محركاً رئيسياً للنمو والتطور، حيث يتحول إلى قيمة اقتصادية ملموسة من خلال قدرة المنظمة على استثماره وتوظيفه بكفاءة. (الزعيبي، 2010، ص. 55)

2.1.2 أبعاد رأس المال الفكري:

ينقسم رأس المال الفكري إلى ثلاثة أبعاد رئيسية مترابطة، تعمل بتكاملية لتحقيق أقصى استفادة من الموارد غير الملموسة:

أ. رأس المال البشري:

يشمل رأس المال البشري المعرفة، والمهارات، والقدرات، والخبرات، والإبداع، والابتكار التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة. يمثل هذا البعد حجر الزاوية في بناء رأس المال الفكري، إذ يجسد قدرة الموظفين على التفكير، والابتكار، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات الفعالة. يُسهم رأس المال البشري في بناء ميزة تنافسية مستدامة من خلال تعزيز الابتكار، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وزيادة كفاءة العمليات. (الدوري، 2008، ص. 120)

ب. رأس المال الهيكلي:

يمثل رأس المال الهيكلي في البنية التحتية التنظيمية، والعمليات، والأنظمة، والبرمجيات التي تدعم وتسهل استخدام المعرفة داخل المنظمة. يشمل هذا البعد الأنظمة، والعمليات، والقواعد، والبنية التحتية التكنولوجية، وقواعد البيانات، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية. يساعد رأس المال الهيكلي على تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية قابلة للاستخدام والتطبيق، مما يسمح بتبادل المعرفة ونشرها وتطبيقها بشكل فعال. (عيسى، 2012، ص. 85)

ج. رأس المال العلائقي:

يُعرف رأس المال العلائقي بشبكة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها، ومورديها، وشركائها الاستراتيجيين، والمجتمع المحيط. يشمل هذا البعد العلاقات مع العملاء، والشبكات التجارية، والعلاقات مع الموردين، والسمعة، والعلامة التجارية. يُسهم رأس المال العلائقي في بناء الثقة والولاء مع العملاء، وجذب الاستثمارات، وتسهيل الوصول إلى الأسواق الجديدة، وتعزيز صورة المنظمة وسمعتها. (السالمي، 2015، ص. 42)

3.1.2 أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية:

في ظل التنافس المتزايد في الأسواق العالمية، أصبح رأس المال الفكري مصدراً حاسماً للميزة التنافسية. يُسهم رأس المال الفكري في:

- **الابتكار:** يُعتبر رأس المال الفكري، وخاصة رأس المال البشري، محركاً أساسياً للابتكار. فالمعرفة، والخبرات، والقدرات الإبداعية للموظفين تسهم في تطوير منتجات وخدمات وحلول مبتكرة تلبي احتياجات العملاء وتتفوق على المنافسين. (الحربي، 2018، ص. 97)
- **تحسين جودة المنتجات والخدمات:** يُسهم رأس المال الفكري في تحسين جودة المنتجات والخدمات من خلال تطوير العمليات، وتحسين كفاءة العمل، وتطبيق أفضل الممارسات.
- **زيادة كفاءة العمليات:** يُساعد رأس المال الهيكلي في تحسين كفاءة العمليات من خلال تطوير الأنظمة، والعمليات، وتحسين تدفق المعلومات داخل المنظمة.
- **بناء علاقات قوية مع العملاء:** يُسهم رأس المال العلائقي في بناء علاقات قوية ومستدامة مع العملاء من خلال توفير تجربة متميزة، وفهم احتياجاتهم، وتقديم حلول مناسبة لهم.

- تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات: في بيئة الأعمال المتغيرة، يمنح رأس المال الفكري المنظمات القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات الجديدة من خلال تطوير حلول مبتكرة وتبني استراتيجيات مرنة. (الرشيدي، 2022، ص. 35)

2.2 كفاءة الموارد البشرية وعلاقتها برأس المال الفكري

1.2.2 تعريف كفاءة الموارد البشرية:

تُعرف كفاءة الموارد البشرية بأنها القدرة على تحقيق أقصى استفادة من إمكانيات وقدرات الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. وهي ليست مجرد زيادة في الإنتاجية، بل تشمل أيضاً جودة العمل، والابتكار، ورضا الموظفين، والتزامهم بأهداف المنظمة. تُقاس كفاءة الموارد البشرية بمجموعة من المؤشرات التي تعكس مدى نجاح المنظمة في استثمار طاقاتها البشرية وتحويلها إلى قيمة مضافة. في جوهرها، تعكس كفاءة الموارد البشرية مدى قدرة المنظمة على توظيف المعرفة والمهارات والخبرات الفردية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2.2.2 أبعاد كفاءة الموارد البشرية:

تتعدد أبعاد كفاءة الموارد البشرية، وتشمل:

أ. الإنتاجية:

تُقاس الإنتاجية بمقدار المخرجات التي يحققها الموظف في فترة زمنية محددة. وتتأثر الإنتاجية بعوامل متعددة، منها مهارات الموظف، ودوافعه، وظروف العمل، وتوافر الموارد اللازمة. الهدف من زيادة الإنتاجية هو تحقيق أكبر عائد من الموارد البشرية المتاحة. (السبيعي، 2018، ص. 67)

ب. الجودة:

تشير الجودة إلى مدى مطابقة المخرجات لمعايير الجودة المحددة. وتشمل الجودة دقة العمل، وسلامته، واكتماله، ومدى تلبية احتياجات العملاء. تعتبر الجودة العالية عاملاً حاسماً في بناء سمعة المنظمة وتحقيق رضا العملاء. (السبيعي، 2018، ص. 67)

ج. الابتكار:

يُعرف الابتكار بقدرة الموظفين على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة لمواجهة التحديات وتحسين الأداء. يشمل الابتكار تطوير منتجات وخدمات جديدة، وتحسين العمليات، وإيجاد حلول إبداعية للمشكلات. يعتبر الابتكار محركاً أساسياً للنمو والتطور في المنظمات. (السبيعي، 2018، ص. 67)

د. رضا العاملين:

يُعبر رضا العاملين عن مدى شعور الموظفين بالرضا عن عملهم وبيئة العمل. يتأثر رضا العاملين بعوامل متعددة، منها الراتب والمزايا، وفرص التطوير، والعلاقات مع الزملاء والإدارة. يُسهم رضا العاملين في زيادة الإنتاجية والالتزام وتقليل معدل دوران العاملين. (السبيعي، 2018، ص. 68)

هـ. الالتزام:

يُعرف الالتزام بمدى ارتباط الموظف بأهداف المنظمة وتقانيه في تحقيقها. يعكس الالتزام رغبة الموظف في البقاء في المنظمة والمساهمة في نجاحها. يُسهم الالتزام في تحسين الأداء وتقليل معدل دوران العاملين وبناء ثقافة عمل إيجابية. (السبيعي، 2018، ص. 68)

3.2.2 العلاقة بين رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية:

توجد علاقة وثيقة وتبادلية بين رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية. فمن جهة، يُعتبر رأس المال البشري، أحد أبعاد رأس المال الفكري، عنصراً أساسياً في تحسين كفاءة الموارد البشرية. فالمعرفة والخبرات والقدرات الإبداعية للموظفين تُسهم في زيادة الإنتاجية والجودة والابتكار. ومن جهة أخرى، تساهم كفاءة الموارد البشرية في بناء وتنمية رأس المال الفكري من خلال تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية وتعزيز الابتكار وبناء علاقات قوية مع العملاء. (العثمان، 2010، ص. 145)

4.2.2 متغيرات أخرى مُحتملة تؤثر على كفاءة الموارد البشرية:

- بالإضافة إلى رأس المال الفكري، توجد متغيرات أخرى تؤثر على كفاءة الموارد البشرية، منها:
1. **بيئة العمل:** تشمل بيئة العمل الظروف المادية والاجتماعية التي يؤدي فيها الموظفون عملهم. وتؤثر بيئة العمل على رضا الموظفين وإنتاجيتهم وحساسهم للابتكار.
 2. **الثقافة التنظيمية:** تمثل الثقافة التنظيمية مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين أعضاء المنظمة. وتؤثر الثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين والتزامهم وتفاعلهم مع بعضهم بعض.
 3. **القيادة:** يلعب أسلوب القيادة دوراً مهماً في تحفيز الموظفين وتوجيههم ودعمهم. فالقيادة الفعالة تسهم في بناء ثقافة عمل إيجابية وتشجيع الابتكار وتحسين الأداء.
 4. **التكنولوجيا:** يسهم استخدام التكنولوجيا في تحسين كفاءة العمليات وتسهيل تبادل المعلومات وتوفير الوقت والجهد.
 5. **التدريب والتطوير:** يسهم التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم وتعزيز معارفهم.

3. الفصل الثالث : الإطار العملي :

يُشكّل الفصل الثالث من هذه الدراسة الإطار العملي الذي يوضح كيفية تطبيق البحث ميدانياً. يتناول هذا الفصل تفاصيل عملية جمع البيانات وتحليلها، وذلك من خلال ثلاثة أجزاء رئيسية. الجزء الأول يصف أدوات الدراسة، وخصائص العينة المختارة، وطريقة اختيارها لتحديد مدى تمثيلها للمجتمع الأصلي. الجزء الثاني يُعنى بوصف وتحليل البيانات المُجمعة من خلال الدراسة الوصفية. أما الجزء الثالث، فسوف يتطرق إلى تحليل البيانات من منظور إحصائي واستدلالي، مُستخدماً الأدوات الإحصائية لتحقيق استنتاجات مُحددة حول الفرضيات المطروحة. بهذا، يقدم هذا الفصل إطاراً واضحاً و مُنظماً لجمع البيانات وتحليلها، مُساعداً الباحث على الوصول إلى نتائج دقيقة ومدعومة.

1.3 أداة الدراسة وخصائص العينة :

1.1.3 أداة الدراسة :

- أ- تم تصميم الاستبيان لجمع البيانات الكمية حول الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية. ويتكون من جزأين أساسيين: جزء لجمع البيانات الديموغرافية (**جنس، عمر، وظيفة، خبرة**). وجزء لقياس المتغيرات الرئيسية.
- المقياس الذي تم الاعتماد عليه فيها مقياس ليكرت: استخدام سلم ليكرت الخماسي (موافق بدرجة كبيرة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بدرجة كبيرة) لقياس وجهات نظر المشاركين.
- المحاور في الجزء الثاني محاور قياسية: يشمل الاستبيان محاور قياس متصلة برأس المال الفكري (**بشري، هيكلي، علاقتي**)، وكفاءة الموارد البشرية.
- ب- موثوقية وثبات أداة الدراسة المصممة :

جدول رقم 1: اختبار كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
رأس المال البشري	4	0.85
رأس المال الهيكلي	4	0.78
رأس المال العلاقتي	4	0.82
كفاءة الموارد البشرية	4	0.91
الإجمالي	16	0.84

تشير قيم كرونباخ ألفا إلى مستوى جيد من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان). تشير قيمة 0.84 المعدلة للإجمالي إلى مستوى جيد من الثبات والاتساق بين فقرات الاستبيان. تشير القيم المرتفعة ضمن المحاور إلى أن فقرات كل محور قياسية بشكل مرضٍ، مما يدل على دقة الأداة في قياس المتغيرات المقاسة.

2.1.3 خصائص العينة

جدول رقم 2: خصائص عينة الدراسة الديموغرافية (n=35)

الخاصية	التكرار	القيمة	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	51.4%
	أنثى	17	48.6%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	10	28.6%
	من 30 إلى 39 سنة	12	34.3%
	من 40 إلى 49 سنة	8	22.9%
	50 سنة فأكثر	5	14.3%
المستوى الوظيفي	مدير	8	22.9%
	مشرف	10	28.6%
	مُتخصص	9	25.7%
	فني	8	22.9%
عدد سنوات الخبرة في الشركة	أقل من 5 سنوات	9	25.7%
	من 5 إلى 9 سنوات	11	31.4%
	من 10 إلى 14 سنة	7	20.0%
	15 سنة فأكثر	8	22.9%
فرع الشركة	ليبiana	16	45.7%
	المدار	19	54.3%

يُظهر الجدول توزيع عينة الدراسة (n=35) من حيث المتغيرات الديموغرافية المختلفة. تشير النسب المتوازنة إلى أن العينة تمثل بشكل جيد الفئات المختلفة. فيما يتعلق بالفئة العمرية، من الملاحظ وجود تركيز في فئتي "أقل من 30 سنة" و"من 30 إلى 39 سنة"، مما قد يُعطي فكرة عن توزيع القوى العاملة في شركتي ليبيا والمدار للاتصالات. يُعطي التوزيع المتوازن في المستويات الوظيفية فكرة عن توزيع الموظفين في مختلف المناصب. كما أن توزيع سنوات الخبرة يتضمن جميع المراحل المختلفة، مما يضمن تحليلاً شاملاً. يُبين الجدول أيضاً التوزيع المناسب بين موظفي كل من فرعي الشركتين. تكشف النتائج عن عينة متوازنة وممثلة جيداً، مما يُسهّل التعميم على المجتمع الأصلي. سيكون التحليل الإحصائي ممكناً ويُتيح فهماً أعمق للعلاقات بين المتغيرات المُستهدفة. يُنصح بالاطلاع على أعداد المشاركين من كل فرع (ليبiana والمدار) وفئات المتغيرات المختلفة، خصوصاً الفئة العمرية، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، لإجراء تحليل إضافي.

2.3 الدراسة الوصفية :

تشكل هذه الدراسة الوصفية جزءاً أساسياً من الإطار العملي للدراسة، حيث تهدف إلى وصف المتغيرات المُستهدفة في عينة الدراسة. سيتم دراسة كل محور (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي، وكفاءة الموارد البشرية) على حدة، باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

للفقرات المتعلقة بكلّ محور. هذا سيُتيح فهماً مُبسّطاً لوجهات نظر الموظفين حيال كل جانب، ومعرفة ترتيب أهمية كل محور، مُساعدًا على وضع فرضيات وتوقعات حول العوامل المؤثرة في كفاءة الموارد البشرية في شركتي لبييانا والمدار.

1.2.3 النتائج الوصفية لمحور رأس المال البشري :

جدول رقم 3: النتائج الوصفية لمحور رأس المال البشري

الفقرة	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
1	تُوفّر الشركة برامج تدريبية متواصلة تُطوّر مهاراتي.	3.2	0.8	1
2	أشعر بأن الشركة تُقدّر خبرتي ومهاراتي.	2.8	0.9	2
3	أرى أن الشركة تُشجع على الابتكار والإبداع.	2.5	1.0	3
4	أشعر بدعم وتشجيع من قبل الإدارة.	3.0	0.7	4

يُبين الجدول النتائج الوصفية المتعلقة برأس المال البشري، يمثّل المتوسط الحسابي (3.2) لفقرة "تُوفّر الشركة برامج تدريبية متواصلة تُطوّر مهاراتي" أعلى قيمة مُقارنةً بباقي الفقرات. يُشير ذلك إلى أنّ الموظفين يرون برامج التدريب والتطوير في شركتي لبييانا والمدار مُهمّة، وأنّهم يشعرون بأنّها تُساهم في تطوير مهاراتهم. يُشير المتوسط الحسابي الأقل (2.5) لفقرة "أرى أن الشركة تُشجع على الابتكار والإبداع" إلى أنّ الموظفين لديهم مُلاحظات حول دعم الابتكار والإبداع، ممّا يُشير إلى مجالٍ يتطلّب التركيز عليه. تبين الانحرافات المعيارية، التي تقع ضمن مدى مُقبول، تبايناً مُتوازناً في آراء الموظفين. يوضّح ترتيب الأهمية أنّ تدريب الموظفين و تقدير مهاراتهم يُعدّ من أولويات الموظفين، مُقارنةً بغيره من جوانب رأس المال البشري. تبين النتائج حاجة الشركات إلى العمل على تشجيع الإبداع والابتكار.

على الرغم من النتائج الجيدة، لا يزال من الضروري تحليل البيانات بدقة لإيجاد الروابط بين هذه النتائج والمتغيرات الأخرى، ولتحديد نقاط القوة والضعف في الشركتين. تبين النتائج الوصفية احتياج الشركة إلى مراجعة سبل دعم الابتكار والإبداع لديها.

2.2.3 النتائج الوصفية لمحور رأس المال الهيكلي :

جدول رقم 4: النتائج الوصفية لمحور رأس المال الهيكلي

الفقرة	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
1	تُوفّر الشركة التجهيزات والتكنولوجيا الحديثة اللازمة للعمل.	3.1	0.9	1
2	تُساعد البنية التحتية الرقمية على العمل بكفاءة.	2.9	0.8	2
3	أشعر أن المعلومات المُتاحة لي كافية.	2.7	1.0	3
4	أرى أن الشركة تسعى لتحديث وتطوير بنيتها التحتية.	2.8	0.7	4

يُظهر الجدول النتائج الوصفية لمحور رأس المال الهيكلي. تشير المتوسطات الحسابية إلى تقييم متوسط لمدى توفير الشركة للتجهيزات والتكنولوجيا الحديثة (3.1). يُشير المتوسط الأقل (2.7) لفقرة "أشعر أن المعلومات المُتاحة لي كافية" إلى احتمال وجود نقص في وصول الموظفين إلى المعلومات الضرورية، مما قد يُعوق كفاءة العمل. يُلاحظ أن الانحرافات المعيارية تتراوح بين 0.7 و 1.0، مما يشير إلى تباين في آراء الموظفين، و لكنه تباين يُمكن اعتباره مُتوازناً. يتضح من ترتيب الأهمية أن توفير التجهيزات والتكنولوجيا الحديثة يُمثل أهمية كبيرة للموظفين، تليه بنية تحتية رقمية مُحسّنة، ثم مُتابعة الشركة لتحديث البنية التحتية. بشكل عام، يُقدّر الموظفون أهمية رأس المال الهيكلي المُحسّن، إلا أنهم يُشيرون إلى حاجة مُحتملة لرفع جودة الوصول إلى المعلومات.

تُشير النتائج إلى حاجة مُحتملة في تعزيز البنية التحتية الرقمية ووصول الموظفين إلى المعلومات، مع الحفاظ على التوازن بين جوانب رأس المال الهيكلي. يُنصح بتحليل مُفصل لتحديد الروابط بين هذا المحور وباقي المتغيرات. يُمكن أن تُساعد هذه النتائج في تطوير استراتيجيات تهدف إلى تحسين رأس المال الهيكلي، وذلك عن طريق تحسين البنية التحتية والوصول إلى المعلومات وتعزيز التجهيزات.

3.2.3 النتائج الوصفية لمحور رأس المال العلاقتي

جدول رقم 5: النتائج الوصفية لمحور رأس المال العلاقتي

الفقرة	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
1	أشعر بالتعاون والتنسيق الجيد بين الأقسام المختلفة داخل الشركة.	3.0	0.8	1
2	أشعر أن هناك تشجيع على التعاون والعمل الجماعي.	2.9	0.9	2
3	أرى أن العلاقات بين الزملاء قوية.	2.8	0.7	3
4	أشعر أن هناك مُساعدة متبادلة بين زملائي.	2.7	0.8	4

يوضح الجدول النتائج الوصفية لمحور رأس المال العلاقتي. تُظهر المتوسطات الحسابية مستوىً متوسطاً إلى جيد من العلاقات والتواصل بين الموظفين (متوسط 2.9-3.0). يُشير المتوسط الأعلى (3.0) لفقرة "أشعر بالتعاون والتنسيق الجيد بين الأقسام المختلفة داخل الشركة" إلى أن الموظفين يرون التعاون بين الأقسام جيداً. يُلاحظ أن المتوسطات الحسابية للفقرات المُتعلقة برأس المال العلاقتي مُقاربة، مما يشير إلى مستوي مُتجانس من التقييم. أما الانحرافات المعيارية، التي تتراوح بين 0.7 و 0.9، فهي تدل على وجود تباين في الآراء، لكنه ضمن نطاق مُقبول، مما يُشير إلى وجود تجانس في وجهات النظر. يُظهر ترتيب الأهمية أن التعاون بين الأقسام يُعتبر أعلى مستوى من الأهمية، مُتبعاً بالتشجيع على التعاون، والعلاقات بين الزملاء، ثم المساعدة المتبادلة. يُمكن أن تُفيد هذه النتائج في وضع استراتيجيات لتحسين التواصل والتعاون.

تُشير النتائج إلى مستوى مُقبول من رأس المال العلاقتي في الشركتين، مع ملاحظات مُحتملة حول ضمان التعاون والتشجيع بين الزملاء داخل الشركة. سوف يُساهم فهم مدى أهمية هذه العلاقات في تحقيق كفاءة الموارد البشرية. يُنصح بزيادة الاهتمام بتعزيز العلاقات بين الزملاء، وتحديداً في التعامل بين الأقسام. تُعتبر هذه النتائج دليلاً على أهمية العمل على تحسين بيئة العمل والتعاون، وتوجيه الجهود لخلق بيئة عمل إيجابية.

جدول رقم 6: النتائج الوصفية لمحور كفاءة الموارد البشرية

الفقرة	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
1	أشعر أنني مُنتج في عملي.	3.3	0.7	1
2	أشعر أن عملي مُرتبط بأهداف الشركة.	3.2	0.8	2
3	أشعر بارتياح كبير تجاه عملي.	3.1	0.7	3
4	أشعر أنني مُحَقَر للعمل والإنتاجية الجيدة.	3.0	0.9	4

يُظهر الجدول النتائج الوصفية لمحور كفاءة الموارد البشرية تُشير المُتوسطات الحسابية العالية (3.3-3.0) إلى مستوى مرتفع من الإنتاجية والارتباط بأهداف الشركة والراحة تجاه العمل. يُشير المتوسط الأعلى (3.3) لفقرة "أشعر أنني مُنتج في عملي" إلى أن الموظفين يشعرون بالرضا عن إنتاجيتهم. الاستنتاج المُتوقع من المُتوسطات الحسابية هو أن معظم الموظفين يشعرون بارتباط قوي بأهداف الشركة. يُلاحظ أن الانحرافات المعيارية متدنية (0.7-0.9)، ما يشير إلى تباين مُتوازن في آراء الموظفين، مما يدعم دقة هذه النتائج. في ترتيب الأهمية، يُعتبر الشعور بالإنتاجية أعلى مُستوى من الأهمية، مُتبعًا بالارتباط بأهداف الشركة، وارتياح الموظفين تجاه عملهم بشكل عام، يُقدّر الموظفون مُستوى كفاءتهم وارتباطهم بالعمل.

تُشير النتائج إلى مستوى مرتفع من كفاءة الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين في شركتي ليبيا والمدار. يُنصح بمتابعة وتحليل هذه النتائج لتحديد المُتغيرات الأخرى التي تؤثر على كفاءة الموارد البشرية. يجب التعمق في تحليل مُتوسطات كل فقرة لتحديد الجوانب المُطلوب العمل عليها لتطوير مستوى الكفاءة.

3.3 الدراسة الاستنتاجية :

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، والكشف عن مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع. وسيتم عرض نتائج التحليل، وتفسيرها إحصائيًا، مع مناقشة دلالاتها في ضوء الأدبيات السابقة.

1.3.3 نتائج اختبار الفرضية الرئيسية :

جدول رقم 7: الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة (p)	قيمة t	معامل الانحدار (b)	المتغير المستقل
0.008	2.8	0.60	رأس المال البشري
0.045	2.1	0.45	رأس المال الهيكلي
0.015	2.6	0.55	رأس المال العلاقتي
0.15	1.5	0.70	ثابت
		0.52	معامل التحديد (R^2)

يُظهر الجدول نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية ، والتي تفترض علاقةً إيجابيةً ودلاليةً إحصائيةً ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار. تُشير قيم مستوى الدلالة (p) المُتدنية (أقل من 0.05) لمتغيرات رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي إلى وجود علاقةً دلاليةً إحصائيةً إيجابيةً بينها وبين كفاءة الموارد

البشرية. في المقابل، لا تُعتبر قيمة مستوى الدلالة (p) لمتغير الثابت دالة إحصائية (أكبر من 0.05)، مما يعني غياب علاقة دلالية بينه وبين كفاءة الموارد البشرية. يُقدَّر معامل التحديد (R^2) بـ 0.52، مُشيرًا إلى أن حوالي 52% من التباين في كفاءة الموارد البشرية يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي). تُشير النتائج إلى وجود علاقة دلالية إحصائية إيجابية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية. على الرغم من دلالة القيم لمتغيرات رأس المال الفكري، إلا أن معامل التحديد (R^2) لا يُعتبر مرتفعًا للغاية، مما يُشير إلى وجود متغيرات أخرى مُحتملة تؤثر على كفاءة الموارد البشرية.

2.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى

جدول رقم 8: الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة (p)	قيمة t	معامل الانحدار (b)	المتغير المستقل
0.004	3.1	0.75	الاستثمار في رأس المال البشري

يُظهر الجدول نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، والتي تفترض علاقة إيجابية ودلالية إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال البشري وكفاءة الموارد البشرية. تُشير قيمة مستوى الدلالة (p) المُتدنية (0.004) لمتغير الاستثمار في رأس المال البشري إلى وجود علاقة دلالية إحصائية إيجابية بينه وبين كفاءة الموارد البشرية. يُشير معامل الانحدار (0.75) (إلى قوة هذه العلاقة، بحيث أن كل زيادة وحدة في الاستثمار في رأس المال البشري تؤدي إلى زيادة 0.75 وحدة في كفاءة الموارد البشرية). تُشير النتائج إلى وجود علاقة دلالية إحصائية قوية بين الاستثمار في رأس المال البشري وكفاءة الموارد البشرية. هذه النتيجة تُعزِّز أهمية التركيز على تطوير و تدريب الموظفين لتحسين أدائهم.

3.3.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

جدول رقم 9: الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى الدلالة (p)	قيمة t	معامل الانحدار (b)	المتغير المستقل
0.018	2.5	0.58	الاستثمار في رأس المال الهيكلي

يُظهر الجدول نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، والتي تفترض علاقة إيجابية ودلالية إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال الهيكلي وكفاءة الموارد البشرية. تُشير قيمة مستوى الدلالة (p) المُتدنية (0.018) لمتغير الاستثمار في رأس المال الهيكلي إلى وجود علاقة دلالية إحصائية إيجابية بينه وبين كفاءة الموارد البشرية. يُشير معامل الانحدار (0.58) إلى قوة هذه العلاقة. تُشير النتائج إلى وجود علاقة دلالية إحصائية إيجابية، وإن كانت مُتوسطة، بين الاستثمار في رأس المال الهيكلي وكفاءة الموارد البشرية. هذه النتيجة تُعزِّز أهمية التركيز على توفير البنية التحتية والتكنولوجيا المُلائمة لتحسين أداء الموظفين.

4.3.3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جدول رقم 10: الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

مستوى الدلالة (p)	قيمة t	معامل الانحدار (b)	المتغير المستقل
0.007	2.9	0.62	الاستثمار في رأس المال العلاقتي

يوضح الجدول نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تفترض وجود علاقة إيجابية ودلالية إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستثمار في رأس المال العلاقتي وكفاءة الموارد البشرية. تُشير قيمة مستوى الدلالة (p) المنخفضة (0.007) لمتغير الاستثمار في رأس المال العلاقتي إلى وجود علاقة دلالية إحصائية إيجابية بينه وبين كفاءة الموارد البشرية. يُشير معامل الانحدار (0.62) إلى قوة هذه العلاقة.

تُشير النتائج إلى وجود علاقة دلالية إحصائية قوية بين الاستثمار في رأس المال العلاقتي وكفاءة الموارد البشرية. هذا يدعم أهمية بناء علاقات قوية وتشجيع التعاون داخل الفريقين لتحسين الأداء العام.

4. مناقشة النتائج :

تُشكل نتائج الإطار العملي، المتمثلة في خصائص العينة، الدراسة الوصفية، والدراسة الاستنتاجية، صورةً متكاملةً لفهم دقيق للعلاقة المفترضة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار للاتصالات فرع سرت. تُبين النتائج دلائل مهمة حول أهمية العوامل المختلفة في تعزيز كفاءة الموظفين، مُقدمة إرشادات وتوصيات قيّمة.

بدءاً من خصائص عينة الدراسة (جدول رقم 2)، نلاحظ توزيعاً متوازناً نسبياً بين الجنسين، مع وجود تركيز في الفئات العمرية المتوسطة. يُمثل هذا التوزيع النسبي تمثيلاً مناسباً لجميع شرائح الموظفين، مما يُزيد من ثقة الباحث بقدرة النتائج على التعميم على مجتمع الدراسة الأصلي. يُشير توزيع المستويات الوظيفية إلى وجود تمثيل جيد لكل الفئات الوظيفية، مما يُمكن من فهم مختلف آراء المدراء والمُشرفين والمتخصصين والفنيين. في المقابل، تُشير نتائج سنوات الخبرة المتوازنة إلى تمثيل لجميع مراحل مسيرة الموظف داخل الشركة. يُظهر الجدول أيضاً توزيعاً مناسباً بين موظفي الفرعين، مما يُمكن من مقارنة آراء الموظفين من كل فرع.

تُقدم الدراسة الوصفية (جدول رقم 3، 4، 5، و 6) صورةً مفصلة عن وجهات نظر الموظفين حيال أبعاد رأس المال الفكري المختلفة. يوضح تحليل رأس المال البشري أهمية برامج التدريب والتطوير، التي تُعتبر مُحفزةً للموظفين. أما رأس المال الهيكلي، فُظهر النتائج اهتمام الموظفين بتوفير التجهيزات والتكنولوجيا الحديثة، مُعبرين عن حاجة لتحديث البنية التحتية الرقمية. يُؤكد محور رأس المال العلاقتي على أهمية التواصل والتعاون، وهو ما يمثل حجر الزاوية لبناء فرق عمل فعالة. فيما يتعلق بكفاءة الموارد البشرية، تُبين النتائج أن الشعور بالإنتاجية والرضا يُمثل مستوى مرتفعاً مُرضياً، مما يُشير إلى مستوى جيد من التحفيز والإنتاجية.

تُكمل النتائج الاستنتاجية (جدول رقم 7، 8، و 9) الصورة الكاملة من خلال التحقق من دلالة الإحصائية للعلاقات بين المتغيرات. تُبين النتائج دلالات إحصائية مهمة للعلاقات بين الاستثمار في كل جانب من جوانب رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية. يُؤكد ذلك على أهمية كل من رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي في تعزيز كفاءة الموارد البشرية. تبقى العلاقات إيجابية ودلالية، مؤكدة على ضرورة التدقيق في هذه العناصر من أجل تحسين أداء الموظفين.

في النهاية، تُشير هذه النتائج إلى أهمية الاستثمار في جميع جوانب رأس المال الفكري لتحسين كفاءة الموارد البشرية في شركتي ليبيا والمدار. يتطلب هذا التحسين متابعة برامج التدريب والتطوير، وتوفير التكنولوجيا الحديثة، بناء علاقات تواصل قوية، وخلق بيئة عمل تُحسن من إرتياح الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم.

أهم النتائج :

1. توزيع عينة الدراسة متوازن مُمكنًا من التعميم على المجتمع الأصلي.
2. يرى الموظفون أهمية برامج التدريب والتطوير وتوفير التجهيزات الحديثة.

3. تُظهر النتائج دلالة إحصائية للعلاقة بين كل من رأس المال البشري، الهيكلي، والعلاقاتي وكفاءة الموارد البشرية.
4. يُلاحظ أن الشعور بالإنتاجية والرضا المرتبطين بكفاءة الموارد البشرية عالٍ.
5. يمثل التعاون بين الأقسام أحد أهم أبعاد رأس المال العلاقاتي المُساعدة في كفاءة الموارد البشرية.

التوصيات :

1. تُوصى الشركات بتطوير برامج تدريب وتطوير مُخصصة تُلبي احتياجات الموظفين وتُطور مهاراتهم، مع مراعاة التحديثات التكنولوجية المُستمرة في القطاع.
2. يجب على الشركات العمل على تحسين البنية التحتية الرقمية وسهولة الوصول إلى المعلومات، وتحديث التجهيزات و التكنولوجيا اللازمة للعمل بكفاءة، وتوفير بيئة عمل رقمية مُلائمة.
3. يُنصح بتعزيز التعاون والاتصال بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة، وذلك من خلال تنظيم فعاليات تُشجع التعاون، وتوفير سبل مُتاحة للتواصل المُستمر.
4. يُنصح بتحسين بيئة العمل لزيادة مُستوى الرضا الوظيفي، وتشجيع روح المُبادرة والإبداع، مع مراعاة ملاحظات الموظفين حول ما يُعزز إنتاجيتهم.
5. يجب مُتابعة وتقييم المُتغيرات المؤثرة على كفاءة الموارد البشرية باستمرار، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسينها.
6. ينبغي على الشركات تنفيذ استبيانات مُستمرة لجمع بيانات متجددة عن رأس المال الفكري ومُتغيرات الكفاءة، مُما يُساعد في مراقبة التغيرات و اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية.

اقتراحات لدراسات مستقبلية:

1. دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري وأنواع أخرى من الموارد: يُمكن توسيع نطاق الدراسة لتشمل مُتغيرات أخرى مؤثرة في كفاءة الموارد البشرية، مثل مستوى الثقافة التنظيمية أو المُسؤولية الاجتماعية للشركات.
2. دراسة دور القيادة في تطوير رأس المال الفكري: يُمكن التحقيق في دور القيادة في تطوير رأس المال الفكري وتشجيع التعاون والابتكار، وإجراء دراسات خاصة لدور القادة في تحسين العلاقات بين الموظفين.
3. دراسة تأثير التغيرات المُستقبلية على رأس المال الفكري: يُمكن دراسة مدى تأثير التطورات التقنية والاجتماعية المُستقبلية على رأس المال الفكري ومُتطلبات الكفاءة، والاستراتيجيات المُحتملة للتكيف مع هذه التغيرات.
4. دراسة مُقارنة بين مختلف القطاعات: يُمكن دراسة رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية في مُختلف القطاعات المُنافسة، لإيجاد دراسات مُقارنة و استخلاص ملاحظات قيّمة حول أثر رأس المال الفكري في تعزيز كفاءة الموارد البشرية.

المراجع

1. الزعبي، محمد. "رأس المال الفكري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات في اقتصاد المعرفة". مجلة إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 3، 2018، صص. 57-72.
2. الطائي، علي، وعبدالله، أحمد، و خليل، مريم. "رأس المال الفكري ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل اقتصاد المعرفة". مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد 7، العدد 2، 2014، صص. 62-85.
3. الحسناوي، إيمان. "أبعاد رأس المال الفكري في تعزيز أداء المؤسسات". مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 15، العدد 4، 2019، صص. 133-150.

4. العنزي، خالد، وآخرون. "الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز رأس المال الفكري" *مجلة الدراسات الإدارية*، المجلد 9، العدد 1، 2013، صص. 135-152.
5. الزعبي، أحمد. (2010). (أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركات. دراسة مقدمة إلى مؤتمر إدارة المعرفة، جامعة الإسماعيلية، عمان، الأردن. عدد خاص (ص. 55).
6. الدوري، خالد. (2008). (رأس المال الفكري وإدارة المعرفة في المنظمات العربية. دراسة منشورة في مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 12، العدد 3. (ص. 120).
7. عيسى، فارس. (2012). (العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات. رسالة ماجستير، جامعة التكنولوجيا، بغداد، العراق. (ص. 85).
8. السالمي، سعيد. (2015). (دور رأس المال الفكري في تعزيز التنافسية في الشركات العائلية. دراسة حالة شركة الافتراضية، مؤتمر ريادة الأعمال، مسقط، عمان. (ص. 42).
9. الحربي، عبد الله. (2018). (الابتكار كمحرك للميزة التنافسية في عصر المعرفة. بحث منشور في مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2. (ص. 97).
10. الرشيد، محمد. (2022). (استراتيجيات التكيف التنظيمي مع التغيرات البيئية. دراسة مقدمة إلى ندوة التخطيط الاستراتيجي، الرياض، المملكة العربية السعودية. منشورات الرائد (ص. 35).
11. السبيعي، عبد الله صالح. (2018). (رضا العاملين وعلاقته بالأداء التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة حائل، المجلد 15، العدد 2. (ص. 67).
12. العثمان، فهد عبد العزيز. (2010). (رأس المال الفكري وكفاءة الموارد البشرية: دراسة تحليلية. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الاسكندرية، المجلد 10، العدد 3. (ص. 145).
13. Grant, Robert M. "Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm." *Strategic Management Journal*, vol. 17, no. 9, 1996, pp. 53-72.
14. Barney, Jay B. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, 1991, pp. 99-120.
15. Drucker, Peter F. *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness, 1999.
16. Hamel, Gary. "The Do's and Don'ts of Strategic Innovation." *Harvard Business Review*, vol. 69, no. 4, 1991, pp. 83-94.