

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر

موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب

أ. عائشة عقيل أبودقاقة

مساعد محاضر بقسم الإدارة/ المرقب

AISha_Ageal@gmail.com

أ. عائشة علي خليل

محاضر بقسم الإدارة/جامعة المرقب

aicha12283@gmail.com

أ. حليلة علي إمشيري

أستاذ مساعد بقسم الإدارة/جامعة المرقب

haemshiri@elmergib.edu.ly

Summary:

The study aims to identify the impact of investment in human capital represented by (knowledge, experience, innovation and creativity) on economic development from the point of view of public administration employees at the University of Elmergib, and to identify the level of elmergib University's investment in human capital in it, and to achieve the goals of the study the method was followed Descriptive, the researchers developed a questionnaire by relying on some previous studies, where its credibility and coefficients were confirmed, and the study community was represented in all employees of the General Administration of elmergib University in the city of Al-Khums, and the number (60) employees, questionnaire questionnaires were distributed to them using a method The comprehensive survey due to the small size of the society, and to analyze the study data, a statistical program was used from the software package mentioned in (SPSS), where the study showed that the level of elmergib University's investment in human capital in it was a high degree for all dimensions from the point of view of the management staff under study, as indicated by Results: There is a statistically significant impact of human capital investment in its dimensions of (knowledge, experience, innovation and creativity) on economic development in public administration at elmergib University.

Key words: human capital investment, economic development.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري المتمثل بـ (المعرفة، والخبرة، والابتكار والإبداع) على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب، والتعرف على مستوى استثمار جامعة المرقب لرأس المال البشري فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، فقد قامت الباحثات بتطوير استبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقيتها ومعامل ثباتها، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بالإدارة العامة لجامعة المرقب في مدينة الخمس، والبالغ عددهم (60) موظفاً، تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم باتباع أسلوب المسح الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع، ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، حيث أظهرت الدراسة أن مستوى استثمار جامعة المرقب لرأس المال البشري فيها كان بدرجة عالية لجميع الأبعاد من وجهة نظر موظفي الإدارة قيد الدراسة، كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في (المعرفة، والخبرة، والابتكار والإبداع) على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

الكلمات المفتاحية: استثمار رأس المال البشري، التنمية الاقتصادية.

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

اتسم العقد الأخير من القرن الماضي بتنامي الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الاقتصادية، وأصبح الطريق للاندماج في منظومة الاقتصادات المتقدمة (سعيد، 2015، ص1) لذا أضحت الاستثمار في رأس المال البشري من أهم القضايا، وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وخلق، وصياغة وتنمية القدرات، والكفاءات في جوانبها العملية أو العلمية، والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي - أيضاً - وسيلة تدريبية تزوده بالطرائق العلمية، والأساليب المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء

الأمثل، وتشير نظريات التنمية الاقتصادية إلى أن تراكم رأس المال البشري هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي الذي يحفز نمو الصادرات، وبالتالي من المتوقع أن تكون الصادرات هي المستفيد الأكبر من تنمية الموارد البشرية، وفي هذا الصدد يقول (Billy and Johnson): (إن الاستثمار في تكوين رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاقتصادية والاجتماعية الاستثمار في الموارد المادية) (جبريل، 2017، ص761)

وباعتبار ليبيا من الدول النامية التي تسعى للنهوض بمستوى مؤسساتها لتحقيق التنمية المستدامة، يجب أن تعطي اهتماماً لرأس المال البشري، وذلك من خلال إبراز أهميته وتنميته الذي يعد ضرورة حضارية تفرضها متطلبات العصر لكافة المؤسسات ومنها مؤسسة الإدارة العامة لجامعة المرقب والتي لها فترة طويلة تقوم بتقديم خدماتها ونظراً لانتشارها من ناحية، وكبر حجمها نسبياً من ناحية أخرى، فقد قامت الباحثات إجراء هذه الدراسة للتعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب.

مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع رأس المال البشري من المفاهيم التي أثارت اهتمام أغلب الباحثين في مجال الإدارة، مما جعل الكثير من الهيئات الأكاديمية ومنظمات الأعمال تستثمر أموالاً طائلة في سبيل تناوله بالدراسة، والتحليل والتعاطي معه من زوايا مختلفة، بغية تسليط الضوء على الجوانب المظلمة منه، لعلها تستفيد منه بشكل فعال، وتسخره في خدمة أهدافها، فقد أصبح من المسلم به أن الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري هو أقصر طريق يؤدي إلى تحقيق الأهداف وتجسيد المخطط (جبريل، 2017، ص761)، حيث إن الاستثمار في رأس المال البشري يعد ذا قيمة عالية لكافة مؤسسات الدولة لما سيحققه لها من نتائج إيجابية على كفاءة وقدرات العاملين بها، وكذلك الحصول على

مجموعة من الأفكار الجديدة والخلاقة التي ترتقي بمستوى أداء هذه المؤسسات التي ترغب في الرفع من إنتاجيتها وتحسين خدماتها، الأمر الذي يحقق التنمية الاقتصادية المرغوبة، وهذا يتحقق من خلال توفير مناخ جيد للاستثمار بشكل عام وبرامج التعليم والتدريب والنتائج التي يوفرها للمجتمع من أجل تكوين رأس المال، مع وجود الإبداع، والإبتكار والمعرفة والخبرة، والمهارة المكونة له، ويُعد الاستثمار في الموارد البشرية، وتراكم المعرفة عنصراً جوهرياً في النمو الاقتصادي المطرد، ويعترف خبراء الاقتصاد بأنه يمكن تعزيز تراكم رأس المال البشري، وتحقيق القيمة من خلال الترتيبات التنظيمية، والتي تتمثل في الإبداع، والابتكار عبر تقديم المنتجات والخدمات. (القبلي، 2017، ص 807)

وتعتبر المؤسسات الليبية جزءاً من التشكيل التنظيمي والذي هو بحاجة ماسة إلى الاهتمام بما لديها من العقول المفكرة والتي تُدير هذه المؤسسات بطرق تحتاج إلى صقل وتوعية من أجل القيام بمهام الإدارة التي تسهل عمل تلك المؤسسات، وتكفل القيام بالمهام الموكلة إليها، وتقديم الخدمات بالشكل الذي يتناسب مع متغيرات هذا العصر، وبما يخدم أغراض التنمية المستدامة (جبريل، 2017، ص 761)، ومن هنا جاءت فكرة موضوع هذه الدراسة لمحاولة معرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب، حيث تم صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسي كالتالي:

- ما أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب؟

فرضيات الدراسة:

صيغت فرضية الدراسة الرئيسية كالتالي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الابتكار والإبداع على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية.

2. التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري المتمثل بـ (المعرفة، والخبرة، والابتكار والإبداع) على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب.

3. التعرف على مستوى استثمار جامعة المرقب لرأس المال البشري فيها.

4. تقديم بعض التوصيات التي يؤمل اتباعها من قبل إدارة الجامعة قيد الدراسة، والتي قد تسهم في تطوير آليات الاستثمار في رأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها أساساً من أهمية متغيراتها، فهي تقوم على الربط بين متغيرين أشارت العديد من أدبيات الإدارة إلى أهميتها خاصة في ظل التطور، والتنمية الاقتصادية القائمة على المعرفة، والقدرات الفكرية المميزة للأفراد، وفيما يلي نوضح أهمية الدراسة مقسمة على مستويين العلمي و العملي:

- المستوى العلمي: المساهمة في إثراء المعرفة العلمية في المنظمات الإدارية العاملة في مختلف المجالات من خلال إثراء الجانب النظري وهذا ما تشكله الدراسة من إضافة في كيفية الاعتماد على رأس المال البشري، واستغلاله واستثماره في مجالات التغيير والتنمية الاقتصادية.

- المستوى العملي: تظهر أهمية الدراسة أيضاً من خلال لفت انتباه الموظفين والقائمين في إدارة الجامعة قيد الدراسة على الإلمام بأهمية استثمار رأس المال البشري في تحقيق مستويات متميزة من التنمية الاقتصادية، وكذلك لإدراك الأهمية البالغة لهذه الأبعاد، ونذكر منها:

1. تسهم هذه الدراسة في فتح مجالات وآفاق علمية جديدة في مجال رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية وتكتسب أهميتها في كونها موضوعاً من المواضيع الحديثة في التطوير الإداري.

2. إلقاء المزيد من الضوء على موضوع رأس المال البشري، والإسهام في نشر وتعزيز الوعي حول أهمية رأس المال البشري ودوره في عملية التنمية الاقتصادية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: "الاستثمار في رأس المال البشري، التنمية الاقتصادية".
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال أشهر (مارس، أبريل، مايو) لسنة 2020م.
- الحدود البشرية: موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- الحدود المكانية: الإدارة العامة لجامعة المرطب.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال البشري: يتمثل في "مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدرة، والتفكير، والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل، واتخاذ القرارات الرشيدة، والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة" (مدفوني، 2017، ص17)

- الاستثمار في رأس المال البشري: "مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات، والسلوكيات والمثل، والقيم من جهة ثالثة، والتي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله" (ألفي، وامحمد، 2009، ص295)

- المعرفة: "هي المزيج المكون من الخبرة والقيم والمعلومات السبابة والرؤى الخبيرة التي تقدم إطاراً لتقييم، وتقدير الخبرات، والمعلومات الجديدة" (نجم، 2005، ص26)

- الخبرة: "يقصد بها مستوى ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف متراكمة مكتسبة من العمل". (الصفار، 2008، ص10)

- الابتكار والإبداع: "هما مزيج من العمليات والقدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي تؤدي إلى خلق فكرة وإخراجها من خلال منتج وخدمة مفيدة إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترتقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة للفرد أو المجتمع" (لشهب وآخرون، 2017، ص262)

- التنمية الاقتصادية: تُعرف بأنها "تلك العملية التي يتم من خلالها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم وذلك يقتضي إحداث تغيير في الهياكل الاقتصادية، وبالتالي فهي تنصرف إلى إحداث زيادة الطاقة الإنتاجية للموارد الاقتصادية". (يوسف، 2004، ص29)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: مفهوم رأس المال البشري:

لقد أكد الفريد مارشال على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، ويرى أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. (بن ثامر، وفراحتية، 2011، ص3)

ويُعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "الإففاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يُمكنه من زيادة كفاءته" (أبورغيف، والعكلي، 1998، ص157)، كما يُعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات، والسلوكيات، والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله" (حسن، 2002، ص65)، وعرفه (ريحان، وطرشان، 2016، ص4) بأنه "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات، ومهارات، ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع".

وعلى الرغم من من اختلاف وجهات نظر الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع حول مفهوم رأس المال الفكري، فإن هناك إتفاقا بين أغلبهم على أنه يتكون من ثلاثة عناصر فرعية، هي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، ويُعد رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري، ويتمثل في القوى العاملة التي تمتلك المقدرة على التفكير، والإبداع، كما ويُعد المورد البشري أيضاً العنصر الأكثر أهمية بين عناصر رأس المال الفكري، فهو العنصر الحيوي الذي يعمل على تكامل المعارف، والمهارات، والقدرات الأساسية التي يمتلكها الأفراد العاملون في المؤسسة، وعمليات صنع القيادات الريادية والإبداعات المنحقة فيها، ويتكون رأس المال البشري من مجموعة الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويستثمرونها في العمل، ومفهوم رأس المال البشري يقصد به عمليات الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم. إن المعارف والمهارات والخبرات التي يتمتع بها المورد البشري هي الأساس في تحديد قيمة مكونات المؤسسة الأخرى، فالإبداع والابتكار المتمثلان بالموجودات الفكرية (العمليات، والتصاميم، والبرامجيات، الرسوم والوثائق)، والملكية الفكرية (براءات الاختراع، والعلامات التجارية وحقوق النشر) ما هي إلا نتيجة لقيمة رأس المال البشري. (القبلي، 2017، ص 810،

(811

خصائص وأهمية رأس المال البشري:

يعتبر رأس المال من أهم المقاييس الأساسية التي تقاس بها الثروة العقلية للأمم وأساس العملية الاقتصادية باعتباره مصدراً للإبداع والابتكار، وأهم ما يميزه عن رأس المال المادي هو كونه غير قابل للتقييد ويتميز بالوفرة لا بالندرة، لأن العلاقة بين

المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن، حيث يتميز رأس المال البشري بعدة خصائص، وأهمها ما يلي: (نورين، 2018، ص17)

1. خصوصية رأس المال البشري: إن هذا الأخير لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان ولا يمكن تقوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، ويتميز بالخصوصية من خلال كونه مرهوناً بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستجر عنه وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية عالية في المستقبل.

2. محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد ولأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد حيث إن قابلية هذا الأخير للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

3. عدم مرئية رأس المال البشري: إن المعارف والقدرات الممتلئة من قبل الأفراد لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة فهي بداية علاقة العمل لا تستطيع المؤسسة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية لهم والتي تحمل مؤشراً هاماً يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي يحملها الفرد طوال فترة دراسته وتكوينه إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الفرد من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.

وتبرز أهمية رأس المال البشري كونه يمثل ميزة تنافسية للمؤسسة، فالمؤسسات في وقتنا الحاضر تتنافس على أساس المعرفة، والمعلومات والمهارات والخبرات التي لديها، والتي تمثل مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية، فضلاً عن ذلك فإن رأس المال

البشري يُعد أهم مصادر الثروة للمؤسسات، وأن الاهتمام به يعد مسألة ضرورية، ويحدد (نورين، 2018، ص18، 19) أهمية رأس المال البشري في الآتي:

1. إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة التي هي مفتاح التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية.

2. تعتبر الكفاءات البشرية أساس البحث العلمي.

3. المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والذي يعتبر أساس التنافسية.

4. العنصر البشري أساس التنظيم، والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والغير المادية.

5. يُمكن المورد البشري من تنويع الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.

6. يُمكن المورد البشري من إنشاء مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدرا غير متجدد قابل للنفاذ.

7. المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدرته.

8. المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.

9. توصيل ونقل خبرات علوم، و معارف وثقافات الشعوب الأخرى، وانتقاء الأفضل لخدمة الصالح العام.

10. قدرة المورد البشري على تكوين الثروة والقوة معاً.

11. يعتبر المورد البشري عاملاً مهماً في تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية.

أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

بناءً على ما تقدم وانسجماً مع طبيعة الدراسة، فإن هذه الدراسة اعتمدت على الأبعاد الأساسية التالية لرأس المال البشري والمتمثلة في: (جبريل، 2017، ص 771-773)

1. المعرفة: عبارة عن مزيج من الخبرات، والمهارات، والقدرات، والمعلومات المتراكمة لدى العاملين، ولدى منظمات الأعمال، وتُعرف إنها تفاعل بين المعرفة الضمنية وما تتضمنه من خبرات، وأفكار، ومهارات يكتسبها الفرد وبين المعرفة الظاهرة الناتجة عن التفاعل مع البيئه الخارجية.

كما تتألف المعرفة من المعارف التقنية والمعرفة الأكاديمية التي يتم الحصول عليها أساساً من خلال التعليم، وبالتالي هي نظرية (Chen and Xie 2004)، كما أن مخزون المعرفة، المهارات، والقدرات المطمورة (الضمنية) في الفرد العامل ينتج من خلال الموهبة الطبيعية والاستثمار اللاحق في التعليم والتدريب والتجربة، ونظراً لأهمية المعرفة في عالم منظمات الأعمال برزت أهمية إدارتها، إذ تتمثل إدارة المعرفة في العملية المنهجية لتوجيه ورصد المعرفة، وهي مدخل لإضافة القيمة من خلال المزيج بين عناصر المعرفة من توليفات لمعرفة أفضل ما عليه من بيانات أو معلومات، وإن تطبيق منهج إدارة المعرفة في المنظمة الحديثة يوفر لها إمكانات جديدة وقدرات تنافسية مميزة، إذ أن هذا المنهج يوفر لها قدرات واسعة من تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات، ويتيح لها نظاماً دقيقاً لإدارة وممارسة العمليات الوظيفية المختلفة، كما أنها تُؤلف متمماً، ومكماً لفلسفة الإدارة ومعتقداتها وثقافتها ومداخلها واتجاهاتها في ممارسة الأعمال وإدارتها.

2. الخبرة: هي عبارة عن الخبرة التي يمتلكها العاملين فضلاً عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال، وتشتمل على تحديد الفئة العمالية المستهدفة لبرامج التعليم، ودوافع العاملين للمشاركة ببرامج تعليمية، ومدى تناسب البرامج التعليمية واحتياجات

المنظمة، درجة استيعاب العاملين المستهدفين لبرامج التعليم لأهمية التطوير الذاتي للمعارف، والمرونة، والقدرة على التكيف، وسهولة التكيف مع الأزمات، والقدرة على التعلم السريع.

كما أن التركيز على التعلم يساعد المنظمات على تطوير الأفراد بما يؤهلهم للعب دور أكثر فعالية في عملية خلق المعرفة، فتوليد المعرفة الجديدة يتم من خلال البحث والتطوير وتعلم الدروس، والتفكير الإبداعي، إضافة إلى الاهتمام بتفعيل التكوين، وترسيخ روح التعلم لدى الأفراد، وإتاحة الفرص أمامهم للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الخبرة العلمية والعملية لديهم.

3. الابتكار والإبداع: يُمثل الابتكار والإبداع أحد المتطلبات الأساسية في الإدارة المعاصرة، إذ لم يعد كافياً أو حتى مرضياً أداء الأعمال في المنظمات على اختلاف أنواعها بالطرق الروتينية التقليدية؛ لأن الاستمرار بها قد يؤدي إلى فشل المنظمة، لذلك فإن المنظمات من أجل ضمان بقائها واستمرارها، يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة، بمعنى أن تقوم بعمل الأشياء الصحيحة فقط، وإنما يجب أن تكون طموحاتها أبعد من ذلك، بحيث يكون الابتكار والإبداع من السمات المميزة لأدائها، فالابتكار هو قدرة القائد على ابتكار أساليب وأفكار ووسائل جديدة يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفزهم لاستثمار قدراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، كما يشمل الابتكار والإبداع وفقاً لـ Organization for Economic Co-Operation and Development على تطبيق طرق تنظيمية جديدة في ممارسة الأعمال لتحسين طرق اتخاذ القرارات، والإجراءات، ومراحل العمل وطرق جديدة لتحسين التعلم، ونقل المعارف أو تقديم شكل تنظيمي جديد للهيكل التنظيمي أو تقديم طريقة جديدة لإعادة تنظيم أماكن العمل أو

تقديم طريقة جديدة للتعامل مع الجهات الخارجية مثل العملاء، والموردين والمنافسين، وذلك بغرض تحسين الأداء وتحسين نتائج الأعمال.

ثانياً: التنمية الاقتصادية:

تعتبر التنمية البشرية هي الأساس الذي تقوم عليه التنمية الاقتصادية؛ لأن من دونها ليس هناك تنمية قابلة للاستمرار، حيث يُعد العنصر البشري من العناصر الأكثر أهمية في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، وتعد الموارد البشرية محور عملية التنمية الاقتصادية، كما تُعد ثروة حقيقية لأية أمة من الأمم، وهناك الكثير من الدول بمختلف مستويات وتقدمها الاقتصادي والاجتماعي تهتم بالتنمية البشرية، لأنها ترى الإنسان هو غاية، ووسيلة وهدف لعملية التنمية. (القبلي، 2017، ص814)

إن التنمية الاقتصادية هي تقدم للمجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الإنتاج من خلال إنماء المهارات والطاقات البشرية، وخلق تنظيمات أفضل (معروف، 2005، ص11)، وتُعرف التنمية الاقتصادية بأنها "هي العملية التي من خلالها نحاول زيادة متوسط نصيب الفرد من إجمال الناتج القومي خلال فترة زمنية محددة، وذلك من خلال رفع متوسط إنتاجية الفرد واستخدام الموارد المتاحة لزيادة الإنتاج خلال تلك الفترة" (إبراهيم، 2000، ص499)، ويعرفها (عجمية، 2010، ص81، 82) بأنها "تتمثل في تحقيق زيادة مستمرة في الدخل القومي الحقيقي وزيادة متوسط نصيب الفرد منه، هذا فضلاً عن إجراء العديد من التغيرات في كل من هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة، إضافة إلى تحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل القومي أي إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء".

وبعد الاستعراض السابق للمفاهيم المختلفة للتنمية الاقتصادية نلاحظ أنه في بعض الأحيان يتم الخلط بين مفهوم النمو الاقتصادي (Economic Growth) والتنمية الاقتصادية (Economic Development)، حيث إن مفهوم النمو

الاقتصادي يعني الزيادة في الناتج القومي الإجمالي الحقيقي (GDP) (Gross Domestic Product) خلال فترة زمنية معينة تكون سنة في العادة. كما يقاس بمعدل الزيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال ذلك العام، في حين إن التنمية الاقتصادية أشمل وأعمق من النمو الاقتصادي حيث تؤدي إلى تغيرات رئيسية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أي في البنيان الهيكلي للمجتمع، وتحقيق التغير المنشود في مستويات معيشة الأفراد، ونقلها إلى مستوى أفضل، بينما لا يصاحب النمو مثل هذه التغيرات.

ووفقاً لهذه المفاهيم فإن التنمية تحتوي على العناصر الآتية (الظفيري والرفاعي، 1999، ص257):

1. الشمولية: التنمية تغير شامل ينطوي على كافة الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والأخلاقية.
 2. حدوث زيادة مستمرة في متوسط الدخل الحقيقي لفترة طويلة من الزمن، يوحي بأن التنمية عملية طويلة الأجل.
 3. إحداث تحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة، أي التخفيف من ظاهرتي الفقر والبطالة.
 4. تحسين في نوعية السلع، والخدمات المقدمة للأفراد.
 5. تغير هيكل الإنتاج بما يضمن توسيع الطاقة الإنتاجية بطريقة تراكمية.
- أهداف التنمية الاقتصادية:**

يمكن تحديد الأهداف الرئيسية للتنمية الاقتصادية والتي تسعى إليها معظم الدول في النقاط الآتية: (عليمات، 2015، ص ص43-45)

1. زيادة الدخل القومي: تعتبر زيادة الدخل القومي من أولى أهداف التنمية الاقتصادية على الإطلاق، وذلك أن الغرض الأساسي الذي يدفع البلاد إلى القيام بالتنمية الاقتصادية تتمثل في انخفاض مستوى المعيشة والفقر وزيادة نمو عدد السكان فيها، ولا سبيل إلى القضاء على الفقر وانخفاض مستوى المعيشة، وتحاشي مشكلة الزيادة السكانية، إلا بزيادة الدخل القومي الحقيقي، وذلك من خلال إتاحة الفرص للحصول على الحاجات الأساسية من السلع والخدمات التي تنتجها الموارد الاقتصادية المختلفة خلال فترة زمنية معينة.

2. رفع مستوى المعيشة: يعتبر تحقيق مستوى معيشة مرتفع من بين الأهداف الهامة التي تسعى الدول النامية لتحقيقها، لأن ارتفاع مستوى المعيشة للسكان يُعد من الضرورات الأساسية للحياة في المأكل والملبس والسكن، فالتنمية الاقتصادية ليست مجرد وسيلة لزيادة الدخل القومي السنوي فحسب، وإنما هي أيضاً وسيلة لرفع مستوى معيشة سكان تلك الدولة، ففي معظم الدول يلاحظ بأن هناك فئة معينة من السكان مسيطرة سيطرة كاملة على الموارد المالية، وعلى معظم الأنشطة الاقتصادية في الدولة مما يدل على أن الدخل غير موزع توزيعاً عادلاً بين فئات المجتمع، كذلك فإن هناك ارتباطاً وثيقاً بين عدد السكان والدخل، فكلما كانت زيادة السكان أكبر من زيادة الدخل، انخفض مستوى نصيب الفرد وأدى بالتالي إلى انخفاض مستوى المعيشة.

3. تقليل التفاوت في توزيع الدخل والثروات: يعتبر تقليل التفاوت في توزيع الدخل هدفاً من الأهداف الاجتماعية في عملية التنمية الاقتصادية، فأغلب الدول النامية التي تعاني من انخفاض الدخل القومي، ومن انخفاض متوسط نصيب الفرد، وتعاني أيضاً من اختلالات في توزيع الدخل والثروات. حيث تستحوذ فئة صغيرة من السكان على جزء كبير من الثروة، بينما تعاني غالبية السكان من الفقر والحرمان وانخفاض مستوى

دخولهم، وهو ما يؤدي إلى تدني المستوى المعيشي، والصحي، والتعليمي لهم، وتزداد هذه الظاهرة تعاقماً كلما كبر حجم السكان، واتسعت حدود الدولة.

4. تعديل التركيب النسبي للاقتصاد القومي: وهذا الهدف يدور حول تعديل التركيب النسبي للاقتصاد القومي وتغيير طابعه التقليدي، ففي الدول النامية يغلب القطاع الزراعي على البنيان الاقتصادي في مجال الإنتاج، فهو مصدر العيش للغالبية العظمى من السكان. كما أنه يلعب الدور الأهم بالنسبة للقطاعات الأخرى، كمصدر من مصادر الدخل القومي، وإن سيطرته على اقتصاديات الدول النامية يشكل خطراً جسيماً نتيجة التقلبات الاقتصادية في الإنتاج والأسعار.

الأهمية الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري:

يمكن التذليل على دور العنصر البشري في القيام بالنشاطات الاقتصادية عموماً، والنشاطات الإنتاجية خصوصاً وبالذات عندما تتطور نوعيته وذلك بتوفير المعلومات، والمعارف، والمهارات اللازمة له عن طريق الاستثمار فيه تعليمياً وتدريبياً من خلال ما يلي: (مدفوني، 2017، ص34، 35)

1. إن تجربة الدول المتقدمة في مسار تطورها التاريخي أثبتت أن التطور النوعي لمواردها البشرية من خلال تطورها تعليمياً، وثقافياً واجتماعياً كان أساساً وسابقاً لتطور أنشطتها الاقتصادية عموماً والإنتاجية خصوصاً حيث أن جودة التعليم فيها ساهمت بشكل أساسي في تحقيق هذا التطور في كافة المجالات.

2. إن الدول التي تعرضت منشأتها الاقتصادية، والاجتماعية للدمار في الحرب العالمية الثانية، وكذا رأس مالها المادي أثبتت أهمية الموارد البشرية في إعادة تعميم ما دمرته الحرب، اعتماداً على التطور النوعي لمواردها البشرية وخلال فترة وجيزة، وحالة ألمانيا تؤكد ذلك وتبين أن الأساس في تطور الاقتصاد يكون في نوعية وكفاءة الموارد البشرية.

3. إن تجربة الدول التي استطاعت تحقيق التطور والتقدم فيها دون أن يتوفر لديها القدر الكافي من الموارد الطبيعية هي الأخرى تؤكد أهمية الموارد البشرية، ودورها الحاسم في التقدم والرقي وخاصة فيما يتعلق بتطورها النوعي والذي أدى إلى إمكانية إيجاد بدائل صناعية محل الطبيعة وإلى إحلال المتوفر منها بما هو نادر، وتقليل استخدام هذه الموارد اعتماداً على ارتفاع الكفاءة الإنتاجية لها، ومثال ذلك التجربة اليابانية حيث حقق اليابان تقدماً وازدهاراً اعتماداً على الاستثمار الجيد في موارده البشرية.
4. إن بعض الدول التي تمتلك موارد طبيعية هامة، و الغنية بمواردها والتي يأتي في مقدمتها المحروقات، لكنها لم تستطع تحقيق التقدم والتطور المطلوب بسبب ضعف درجة تطور مواردها البشرية.

وفي هذا السياق يؤكد الاقتصاديون أن هناك خطأ فاصلاً متنام بين الدول التي استغلت تقنيات المعلومات ورأس المال البشري بفاعلية وتلك التي أخفقت في ربط النمو الاقتصادي بعجلة تنمية الموارد البشرية، وأن الدول التي تجعل استثمارها في مجال القوى العاملة العالية للخبرة يتوقع لها أن تفوق سرعة تطورها الدول التي تهمل مثل هذا النوع من الاستثمار.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

- دراسة القبي (2017) بعنوان: أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية بجامعة سرت: دراسة حالة، هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة سرت حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في هذه المؤسسات وهدفت إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة على التنمية الاقتصادية بجامعة سرت، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على التنمية

الاقتصادية في جامعة سرت، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة والخبرة عند مستوى معنوية ($a0.05$) على التنمية الاقتصادية في جامعة سرت.

- دراسة جبريل (2017) بعنوان: واقع رأس المال البشري في المصرف التجاري من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة للمصرف التجاري الوطني، هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع رأس المال البشري بالمصرف التجاري الوطني في ليبيا من خلال الأبعاد الآتية (المعرفة، والخبرة، و الابتكار والإبداع، والمهارات والقدرات، وفريق العمل)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن المستوى العام لرأس المال البشري جاء متوسطاً، كما أسفرت الدراسة على أن بُعد الخبرة هو أعلى أبعاد رأس المال البشري، تلاه في الترتيب بُعد المعرفة، بينما بُعد فريق العمل حظي بالترتيب الثالث، أما بُعد الابتكار والإبداع نال الترتيب الرابع، في حين جاء بُعد المهارات والقدرات في المرتبة الأخيرة.

- دراسة مسعود وسامي (2017) بعنوان: رأس المال البشري كمؤشر لريادة الأعمال وأثره على النمو الاقتصادي، هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر وطبيعة العلاقة بين الإنفاق العام على رأس المال البشري كمؤشر لريادة الأعمال ونمو الاقتصاد الليبي، ولتحقيق ذلك تم تقدير نموذج قياسي يتضمن ثلاثة متغيرات: متغير تابع وهو الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية "GDP" ممثلاً عن النمو الاقتصادي، ومتغيرين تفسيران هما: الإنفاق العام على قطاع التعليم كمتغير أول يعبر عن رأس المال البشري والإنفاق العام على قطاع الصحة كممثل ثان عن رأس المال البشري ومؤشران على ريادة الأعمال، وقد تم قياس العلاقة بين هذه المتغيرات في الأجلين الطويل والقصير باستخدام أساليب التحليل الكمي المتمثلة في اختبارات جذر الوحدة ومنهجية اختبارات الحدود المعروفة بإسم "ARDL"، وقد أظهرت النتائج ارتباط الناتج المحلي الإجمالي

في الأجل الطويل بعلاقة سالبة الأثر مع الإنفاق العام على قطاع التعليم، وبالعلاقة موجبة الأثر مع الإنفاق على قطاع الصحة، كما خلصت نتائج التقدير في المدى القصير إلى غياب أي نوع من العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- دراسة الزبيدي والمشهداني (2016) بعنوان: دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، هدفت الدراسة إلى الوصول إلى إمكانية تحقيق التفوق المنظمي من خلال تطوير رأس المال البشري وبناء ثقافة الأداء المتميز للعاملين، وقد تم اختيار مركز وزارة النفط في بغداد من خلال عينة بلغت نحو (86) مديراً، واستعملت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، ومن خلال استعمال بعض الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج لعل أبرزها أن رأس المال البشري يزداد تأثيره في التفوق المنظمي بتوسط الأداء المتميز للعاملين.

- دراسة سعيد (2015) بعنوان: دور الاستثمار في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة: 2005-2013، هدفت الدراسة إلى التعرف على وعي الدولة نحو قطاع التعليم والصحة العامة والعمل على المحافظة عليهما، ومعرفة هل أن الاهتمام بالتعليم والصحة العامة يزيد من فاعلية الرأس المال البشري ومن خلال استعمال بعض الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج لعل أبرزها أن القيمة الاقتصادية للتعليم ترتبط بإسهامه في الاقتصاد في جوانبه المختلفة، وأن نوعية العنصر البشري تتأثر بعوامل عديدة كالتعليم والتدريب، وترتبط صحة الأفراد الجيدة بأدائهم الاقتصادي، إذ أن الاستثمار في الصحة يعد سبيلاً لدفع عجلة التنمية، ورفع معدلات النمو الاقتصادي.

- دراسة حسين (2014) بعنوان: دور رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر متغيرات استثمار رأس المال البشري على التنمية في المشاريع الريادية، وقد شمل مجتمع الدراسة

جميع المشاريع الريادية التي تعمل في مختلف القطاعات في دولة الكويت، أما عينة الدراسة فتكونت من (400) مستجيباً يعملون في المشاريع الريادية المشمولة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود مستوى مرتفع من التأثير في استثمار رأس المال البشري (المعرفة، والمؤهلات، والخبرة، والإبداع، والابتكار) على التنمية (التنمية الاقتصادية، والتنمية الاجتماعية) في المشاريع الريادية في دولة الكويت من وجهة نظر المديرين العاملين في المشاريع الريادية في دولة الكويت.

- دراسة الديلمي (2014) بعنوان: تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة إستراتيجية منظمات الأعمال، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري في المنظمات اليمينية المصنعة للأدوية، إضافة إلى التعرف على مستوى ممارسة صياغة استراتيجية للأعمال فيها، فضلاً عن معرفة طبيعة العلاقة بين تنمية رأس المال الفكري في المنظمات اليمينية 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 الإهتمام بتنمية رأس المال الهيكلي، يليه الإهتمام بتنمية رأس المال الزبائني، وفي المرتبة الأخيرة الإهتمام بتنمية رأس المال البشري، كذلك أوضحت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لصياغة الإستراتيجية بالمنظمات اليمينية المصنعة للأدوية، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنمية رأس المال الهيكلي فقط في المنظمات اليمينية المصنعة للأدوية وصياغة الاستراتيجية، بينما رأس المال البشري والزبائني لم يظهر أي علاقة ذات دلالة إحصائية مع صياغة الإستراتيجية.

- دراسة إبراهيمي (2013) بعنوان: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، هدفت الدراسة إلى توضيح دور الجامعة الجزائرية في المساهمة في

تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحافظة على البيئة والجامعات، وتحديد العراقيل التي تحول دون نسج روابط هادفة بين الجامعات الجزائرية وقطاعات التنمية المختلفة واقتراح أساليب للتغلب على هذه العراقيل، وأظهرت نتائج الدراسة الإنجازات الهامة التي حققتها الجامعة الجزائرية إلا أنه لا تزال هناك بعض المعوقات والعراقيل التي تحول دون أدائها الدور المنوط بها في تحقيق التنمية المستدامة، حيث ركزت الجامعة على وظيفة التكوين الجامعي على حساب البحث العلمي، كما بينت النتائج أن للجامعة بعض علاقات التعاون مع جامعات أجنبية.

- دراسة شيحان (2010) بعنوان: فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية لدول عربية مختارة، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم عناصر رأس المال البشري المتمثلة في التعليم والتدريب والتأهيل الصحي والبحث والتطوير وأثره على النمو والتنمية الاقتصادية، كذلك إلى تحديد العلاقة بين حجم الإنفاق الاستثماري في عناصر رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية في بعض الدول العربية، وأظهرت نتائج الدراسة ضعف مستوى الإستثمار في رأس المال البشري في الدول العربية قياساً إلى كثير من الدول المتقدمة، وكذلك وجود ضعف في مستوى التعليم العالي نتيجة الضعف بالاهتمام بالبحث العلمي، إضافة إلى الضعف في التدريب مما يجعل هذه الدول تفقد حلقات مهمة للوصول إلى تحقيق التنمية الاقتصادية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن موضوع الدراسة الحالية من المواضيع الحديثة الذي حظي باهتمام العديد من الباحثين في المجالات الإدارية، وأن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث مضمون الموضوع، فإن ما يميز هذه الدراسة عن غيرها أنها سعت للتعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري

المتمثل ب (المعرفة، والخبرة، والإبتكار والإبداع) على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الادارة العامة بجامعة المرقب، بغية اقتراح جملة من التوصيات بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات الاخرى من حيث أن جُل الدراسات تتناول أثر الإست ثمار في رأس المال البشري على بعض المتغيرات كدراسة (القبي 2017) (جبريل 2017) ودراسة (الزبيدي، والمشهداني 2016) ودراسة (حسين 2016)، ودراسة (الديلمي 2014)، كما تتفق هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى من حيث المنهج العلمي المستخدم، حيث تنوعت الدراسات في المنهجية المستخدمة، فمعظمها استخدم المنهج الوصفي وتحليل المتغيرات بالاعتماد على الاستبانة، كما اتفقت أغلب الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث التعرف على مفاهيم الإست ثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية.

واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بناء فكرة عامة عن الدراسة وتحديد متغيراتها واختيار المنهج الخاص بها، إضافة إلى تحديد الإطار النظري لها وبناء اداتها، وكذلك اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها، إضافة إلى مقارنة النتائج، والاستفادة منها في تقديم بعض التوصيات.

الإطار العملي للدراسة:

تناول هذا الجانب عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية، بهدف التعرف على أثر الإست ثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب، وتشمل منهجية الدراسة وصفاً لمجتمع الدراسة، والأدوات الرئيسة للدراسة، وفحص مصداقيتها

وثباتها، إضافة إلى بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل واستخراج نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الإدارة العامة لجامعة المرقب، البالغ عددهم (60) موظفاً، ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد تم استهدافه بالكامل من خلال استخدام أسلوب المسح الشامل، والجدول التالي يبين مجتمع الدراسة لموظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب.

جدول رقم (1): يوضح الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها

الإستثمارات المفقودة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الموزعة	مجتمع الدراسة
5	55	60	60

منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي Descriptive Approach، وذلك لتحليل وتوصيف متغيرات الدراسة، ومن خلال الإجابات المختلفة لمجتمع الدراسة على العبارات التي تضمنتها أداة الدراسة، وقد استخدم هذا المنهج من أجل جمع البيانات وتحليلها، الذي يعتمد بدرجة كبيرة على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً ووصفها وصفاً دقيقاً وشاملاً.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، نظراً لسهولة تطبيقها وتحليل نتائجها، كونها تغطي جوانب كثيرة من موضوع الدراسة لجمع المعلومات، حيث تم إعداد أداة الدراسة الحالية بما يتناسب مع أهدافها وفروضها، وقد مرت عملية تصميم وإعداد الاستبانة بعدة مراحل وفقاً لما يلي: الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تحديد الأقسام الرئيسية التي شملها الاستبيان جمع وتحديد عبارات

الاستبيان، صياغة العبارات التي تقع تحت كل قسم، وإعداد الاستبيان في صورته الأولى.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، حيث منح الدرجات من (1-5) ابتداءً بالبداية (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق، موافق إلي حد ما، موافق، موافق بشدة) والتي تقيس اتجاهات وآراء المستقصى منهم، حيث تم تحديد طول الخلايا من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1 = 4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4 = 5 ÷ 0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وهذا ما تم تطبيقه على أسئلة المحاور الخاصة بدراسة فرضيات الدراسة، كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول رقم (2): يوضح إجابات الأسئلة ودلالاتها

الوزن النسبي (درجة الموافقة)	طول الخلية	التقدير في التعليق على النتائج	الإجابة على الأسئلة (البديل)
20% - 35%	1 - 1.79	درجة ضعيفة جداً	غير موافق تماماً
36% - 51%	1.80 - 2.59	درجة ضعيفة	غير موافق
52% - 67%	2.60 - 3.39	درجة متوسطة	محايد
68% - 83%	3.40 - 4.19	درجة عالية	موافق
84% - 100%	4.20 - 5	درجة عالية جداً	موافق تماماً

صدق أداة الدراسة:

قد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال ما يلي:

أ. الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله، وفي ضوء آراء المحكمين تم إعادة صياغة بعض الفقرات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة. ب. صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

يبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل بعد من أبعاد أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، وعليه تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (3): يوضح مدى الاتساق البنائي لعبارات الاستبيان

أبعاد الاستبيان	معامل الارتباط (قيمة r)	P-Value	النتيجة
1 بُعد المعرفة	0.947	0.00	يوجد ارتباط
2 بُعد الخبرة	0.882	0.00	يوجد ارتباط
3 بُعد الابتكار والإبداع	0.896	0.00	يوجد ارتباط
4 بُعد التنمية الاقتصادية	0.930	0.00	يوجد ارتباط

ومن خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بيرسون لكل الأبعاد، الأول بلغ قيمته (0.947)، والبعد الثاني بلغ قيمته (0.882)، والبعد الثالث بلغ قيمته (0.896)، والبعد الرابع بلغ قيمته (0.930)، وبذلك يتبين أن معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) وبذلك تعتبر المحاور صادقة ومتناسقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبيان:

قد تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha Coefficient وذلك كما يلي:

جدول رقم (4): يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

ت	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ	الثبات
1	بُعد المعرفة	0.763	0.873

0.766	0.587	بُعد الخبرة	2
0.892	0.796	بُعد الابتكار والإبداع	3
0.896	0.802	بُعد التنمية الاقتصادية	4
0.963	0.927	جميع عبارات الاستبيان	

الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

اتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل المحاور وتتراوح بين (0.587، 0.802) لكل محور من محاور الاستبيان كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبيان (0.927)، وكانت قيمة الثبات مرتفعة لكل المحاور وتتراوح بين (0.766، 0.896) لكل محور من محاور الاستبيان، كذلك كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبيان مساوية لـ (0.963) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان مما يجعله على مقدار من الثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وفحص فرضيات الدراسة عند مستوى ($\alpha=0.05$) باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية: معادلة خط الانحدار البسيط ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب متغيرات: النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة

القيم المفقودة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	
-	76.4%	42	ذكر	
	23.6%	13	أنثى	
-	14.5%	8	أقل من 30 سنة	
	58.2%	32	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
	16.4%	9	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
	10.9%	6	من 50 سنة فأكثر	
-	29.1%	16	متوسط	
	25.5%	14	دبلوم عالي	
	14.5%	8	ليسانس	
	18.2%	10	بكالوريوس	
	12.7%	7	ماجستير	
	0.0%	0	دكتوراه	
-	21.8%	12	أقل من 5 سنوات	
	38.2%	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
	21.8%	12	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
	18.2%	10	من 15 سنة فأكثر	

اتضح من الجدول رقم (5) أن النسبة الأكبر من الموظفين بإدارة الجامعة قيد الدراسة هم من الذكور، حيث بلغت (76.4%)، وهي أكبر من نسبة الإناث التي بلغت (23.6%)، كما أتضح أن أغلبهم من الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة)، حيث يشكلون ما نسبته (58.2%)، ثم يليها الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (16.4%)، وهذا ما يدل على أن أغلبية مجتمع الدراسة هم من فئة الشباب ذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة في مجال العمل، وأن النسبة الأكبر من الموظفين هم من فئة المؤهل العلمي المتوسط، حيث يشكلون ما نسبته (29.1%)، ثم يليها فئة الدبلوم

العالي بنسبة (25.5%)، أما بالنسبة لسنوات الخبرة في الجامعة قيد الدراسة فبلغت أكبر نسبة ما تعادل (38.2%) من 5 إلى أقل من 10 سنوات، في حين بلغت نسبة (21.8%) للأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة والأفراد أكثر من 15 سنة، أما الأفراد الذين تزيد مدة عطائهم عن 15 سنة فبلغت (18.2%) وهي النسبة الأقل.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أ. المتغيرات الخاصة ببعُد المعرفة:

لتقييم مستوى المعرفة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6): يوضح تقييم أفراد المجتمع لبعُد المعرفة من خلال العبارات

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة القبول
1	يملك الموظفون العاملون بإدارة الجامعة المعارف والخبرات الكافية لأداء مهامهم على أفضل وجه	4.45	.878	%89	موافق تماماً
2	تحرص إدارة الجامعة على إسناد المهام للموظفين ذوي الكفاءة والمعرفة العالية	3.84	.898	%70	موافق
3	تؤمن إدارة الجامعة بأن برامج التنمية والتدريب هما أفضل وسيلة لنقل واكتساب المعرفة والمهارات العملية للموظفين العاملين لديها	4.36	.890	%87.2	موافق تماماً
4	تهتم إدارة الجامعة بإشراك موظفيها في دورات تدريبية لتطوير المعرفة لديهم، ومواكبة المتغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية والتكنولوجية	4.02	.757	%80.4	موافق
5	تعمل إدارة الجامعة على عقد المؤتمرات وورش العمل للمساهمة في تطوير المعرفة لدى موظفيها	3.96	.981	%79.2	موافق
	معدل النسب		4.13		موافق

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات بُعد المعرفة حيث جاءت الفقرة (يمتلك الموظفون العاملون بإدارة الجامعة المعارف والخبرات الكافية لإداء مهامهم على أفضل وجه) هي الأولى بدرجة عالية جداً حيث كان متوسطها الحسابي (4.45)، تلاها الفقرة (تؤمن إدارة الجامعة بأن برامج التنمية والتدريب هما أفضل وسيلة لنقل واكتساب المعرفة والمهارات العملية للموظفين العاملين لديها) بمتوسط حسابي (4.36)، في حين كان أقل الفقرات تقديراً هي الفقرات (تحرص إدارة الجامعة على إسناد المهام للموظفين ذوي الكفاءة والمعرفة العالية) بمتوسط (3.84)، ومن هذا يتبين أن الآراء حول فقرات هذا المحور كلها جاءت بالموافقة، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (6) أن المتوسط العام للإجابات جاء بدرجة عالية وتقدر بـ (4.13)، وهذا يدل على أن إجابات المبحوثين تشير إلى الموافقة على بُعد المعرفة، ويُعطي دلالة واضحة بأن إدارة الجامعة قيد الدراسة تمتلك الموظفون من ذوي المعرفة والكفاءة ولديهم القدرة على أداء مهامهم على أفضل وجه.

ب. المتغيرات الخاصة ببُعد الخبرة:

ولاختبار هذا البُعد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم مستوى الخبرة من وجهة نظر مجتمع الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): يوضح تقييم أفراد المجتمع الخاصة لبُعد الخبرة من خلال العبارات

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة القبول
1	تمتلك إدارة الجامعة عدد من الكفاءات ذات الخبرات الواسعة وفي مجالات متعددة	4.16	.714	83.2%	موافق
2	تركز إدارة الجامعة على الاستفادة من ذوي الخبرات العلمية والعملية وتدعمهم وتوليهم مكانة خاصة	3.44	1.067	68.8%	موافق

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة القبول
3	تساهم الخبرات التي يمتلكها بعض الموظفين في تقديم حلول متميزة للمشاكل التي تواجههم في العمل	3.98	.782	%79.6	موافق
4	تشجع إدارة الجامعة الموظفين ذوي الخبرات وتمنحهم الحوافز والمكافآت على أساس الخبرة	3.73	1.027	%74.6	موافق
5	تقوم إدارة الجامعة بتكليف الموظفين ذوي الخبرات الواسعة في الوظائف القيادية	3.84	.958	%76.8	موافق
	معدل النسب		3.83		موافق

يوضح الجدول السابق المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات بُعد الخبرة حيث جاءت الفقرة (تمتلك إدارة الجامعة عدد من الكفاءات ذات الخبرات الواسعة وفي مجالات متعددة) في المرتبة الأولى بدرجة عالية حيث كان متوسطها الحسابي (4.16)، تلاها الفقرة (تساهم الخبرات التي يمتلكها بعض الموظفين في تقديم حلول متميزة للمشاكل التي تواجههم في العمل) بمتوسط حسابي (3.98)، في حين كان أقل الفقرات تقديراً هي الفقرة (تركز إدارة الجامعة على الاستفادة من ذوي الخبرات العلمية والعملية وتدعمهم وتوليهم مكانة خاصة) بمتوسط (3.44)، ومن هذا يتبين أن كل الآراء حول فقرات هذا المحور جاءت بالموافقة، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (7) أن المتوسط العام للإجابات جاء بدرجة عالية وتقدر بـ (3.83)، وهذا يدل على أن إجابات المبحوثين تشير إلى الموافقة على بُعد الخبرة، أي أن موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب لديهم الخبرة الكافية في مجال عملهم، ووفقاً لهذه النتيجة ترى الباحثات أنه لا بد من الاهتمام أكثر بتكليف الموظفين من ذوي الخبرة والكفاءة في الوظائف القيادية وذلك وفقاً للخبرات والكفاءات التي يمتلكونها، إضافة إلى تشجيع إدارة الجامعة الموظفين من ذوي الخبرات ومنحهم الحوافز والمكافآت على أساس الخبرة الأمر الذي سينعكس على تحقيق التنمية بشكل إيجابي.

ج. المتغيرات الخاصة ببعْد الابتكار والإبداع:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم مستوى الابتكار والإبداع من وجهة نظر أفراد المجتمع، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8): يوضح تقييم أفراد المجتمع لبعْد الابتكار والإبداع من خلال العبارات

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة القبول
1	تعمل إدارة الجامعة على توفير وتهيئة المناخ المناسب للموظفين لمساعدتهم على الابتكار والإبداع والتجديد.	3.87	.963	%77.4	موافق
2	يحظى المبدعون وأصحاب الأفكار الابتكاريين بالاحترام والتقدير من قبل القيادات بإدارة الجامعة.	3.86	.924	%77.2	موافق
3	يملك الموظفون بعض القدرات التي تمكنهم من تقديم أفكار جديدة، يمكن أن تساهم في تطوير أساليب الأداء وسبل تقديم الخدمات المتميزة.	4.05	.756	%81	موافق
4	تتبنى إدارة الجامعة الأفكار الإبداعية والاقتراحات التي يقدمها بعض الموظفين وتحاول تطبيق بعضها على أرض الواقع.	3.89	.956	%77.8	موافق
5	تعتمد إدارة الجامعة هياكل تنظيمية مرنة للتناغم مع عمليات الابتكار والتطوير في الأداء.	3.78	.896	%75.6	موافق
	معدل النسب	3.89	3.89	3.89	موافق

يوضح الجدول السابق المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات بعْد الإبتكار والإبداع حيث جاءت الفقرة (يملك الموظفون بعض القدرات التي تمكنهم من تقديم أفكار جديدة يمكن أن تساهم في تطوير أساليب الأداء وسبل تقديم الخدمات المتميزة) هي الأولى من حيث الأهمية بدرجة عالية حيث كان متوسطها الحسابي (4.05)، تلاها الفقرات (تتبنى إدارة الجامعة الأفكار الإبداعية والاقتراحات التي يقدمها بعض الموظفين وتحاول تطبيق بعضها على أرض الواقع) بمتوسط حسابي

(3.89)، في حين كان أقل الفقرات تقديراً هي الفقرة (تعتمد إدارة الجامعة هياكل تنظيمية مرنة للتناغم مع عمليات الابتكار والتطوير في الأداء) بمتوسط (3.78)، ومن هذا يتبين أن الآراء حول فقرات هذا المحور جاءت بالموافقة، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (8) أن المتوسط العام للإجابات جاء بدرجة عالية وتقدر بـ (3.89)، وهذا يدل على أن إجابات المبحوثين تشير إلى الموافقة أي أن موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب لديهم القدرة على الابتكار والإبداع في مجال عملهم.

د. المتغيرات الخاصة ببعْد التنمية الاقتصادية:

الجدول رقم (9): يوضح تقييم أفراد المجتمع لبعْد التنمية الاقتصادية من خلال العبارات

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة القبول
1	تدرك إدارة الجامعة بأن الاستثمار في رأس المال البشري، يساعدها في تحقيق رسالتها ويساهم في تنفيذ خططها وسياساتها، بما يحقق التنمية الاقتصادية	4.24	.838	%84.8	موافق تماماً
2	تمتلك إدارة الجامعة المعلومات الكافية والمعارف التي يتم استخدامها وللجوء إليها في حل كافة المشاكل التي تحدث اثناء العمل	4.05	.951	%81	موافق
3	تدرك إدارة الجامعة مفهوم رأس المال البشري وأهميته ودوره الفعال وانعكاساته الايجابية على تطور العمل في إدارة الجامعة	3.89	.832	%77.8	موافق
4	لدى إدارة الجامعة القناعة التامة بأن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تنفيذ برامج وخطط التنمية الاقتصادية	3.56	.877	%71.2	موافق
5	تعمل إدارة الجامعة باستمرار على الاستثمار في الرأسمال البشري لديها، وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية تساهم في رفع مستوى أداء العاملين، وتنمية مهاراتهم بما يحقق التنمية الاقتصادية المستدامة	3.76	.999	%75.2	موافق
6	تسعى إدارة الجامعة الى اكتشاف الفرص واستثمارها	3.78	.956	%75.6	موافق

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة القبول
	بما يحقق ملائمة رأس المال البشري لديها مع متطلبات ومتغيرات البيئة الخارجية				
7	تمتلك ادارة الجامعة قناعة راسخة بأن تنفيذ المهام والقيام بالأعمال بطريقة سليمة، لا يتم إلا من خلال استثمار رأس المال البشري بشكل صحيح	3.78	.762	75.6%	موافق
	معدل النسب		3.87		موافق

يوضح الجدول السابق المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات التنمية الاقتصادية حيث جاءت الفقرة (تدرك إدارة الجامعة بأن الاستثمار في رأس المال البشري يساعدها في تحقيق رسالتها ويساهم في تنفيذ خططها وسياساتها، بما يحقق التنمية الاقتصادية) في المرتبة الأولى بدرجة عالية جداً حيث كان متوسطها الحسابي (4.24)، تلاها الفقرة (تمتلك إدارة الجامعة المعلومات الكافية والمعارف التي يتم استخدامها واللجوء إليها في حل كافة المشاكل التي تحدث أثناء العمل) بمتوسط حسابي (4.05)، في حين كان أقل الفقرات تقديراً هي الفقرة (لدى إدارة الجامعة القناعة التامة بأن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تنفيذ برامج وخطط التنمية الاقتصادية) بمتوسط (3.56)، ومن هذا يتبين أن الآراء حول فقرات هذا المحور جاءت بالموافقة، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (9) أن المتوسط العام للإجابات جاء بدرجة عالية وتقدر بـ (3.87)، وهذا يدل على أن إجابات المبحوثين تشير إلى الموافقة أي أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب.

إختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.
- الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.
- الجدول رقم (10): يوضح نتائج تحليل الانحدار لبيان أثر استثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب

Sig	معامل الانحدار β	اختبار التأثير T-test	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط (r)	المتغيرات المستقلة
0.000	0.415	11.730	0.722	0.850	استثمار رأس المال البشري

تشير النتائج في الجدول رقم (10) وفقا لآراء أفراد المجتمع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.850$) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي جداً، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.722)، أي أن ما نسبته (72.2%) من التغير في التنمية الاقتصادية ناتج عن التغير في استثمار رأس المال البشري، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.415$) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام باستثمار رأس المال البشري يؤدي إلى زيادة التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب بقيمة (0.415)، وقد بلغت قيمة (T = 11.730) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار

رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$).

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى:

- الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

الجدول رقم (11): يوضح نتائج تحليل الانحدار لبيان أثر استثمار المعرفة على التنمية

الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب

Sig	معامل الانحدار β	اختبار التأثير T-test	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط (r)	المتغيرات المستقلة
0.000	1.162	12.993	0.761	0.872	استثمار المعرفة

تشير النتائج في الجدول رقم (11) وفقا لآراء أفراد المجتمع بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.872$) وهذ يدل على وجود ارتباط قوي جداً، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.761)، أي أن ما نسبته (76.1%) من التغير في التنمية الاقتصادية ناتج عن التغير في استثمار المعرفة، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=1.162$) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام باستثمار المعرفة يؤدي إلى زيادة التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب بقيمة (1.162)، وقد بلغت قيمة (T =12.993) بمستوي دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية

وقبول الفرضية البديلة والتي تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$.

الفرضية الثانية:

- الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

الجدول رقم (12): يوضح نتائج تحليل الانحدار لبيان أثر استثمار الخبرة على التنمية

الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب

Sig	معامل الإنحدار β	اختبار التأثير T-test	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط (r)	المتغيرات المستقلة
0.000	1.099	7.920	0.542	0.723	استثمار الخبرة

تشير النتائج بالجدول رقم (12) وفقا لآراء أفراد المجتمع بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ ، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.723)$ ، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.542) ، أي أن ما نسبته (54.2%) من التغير في التنمية الاقتصادية ناتج عن التغير في استثمار الخبرة، كما بلغت قيمة درجة التأثير $(\beta=1.099)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام باستثمار الخبرة يؤدي إلى زيادة التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب بقيمة (1.099) ، وقد بلغت قيمة $(T=7.920)$ بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر

من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$).
الفرضية الثالثة:

- الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الابتكار والإبداع على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.
- الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الابتكار والإبداع على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

الجدول رقم (13): يوضح نتائج تحليل الانحدار لبيان أثر استثمار الابتكار والإبداع على

التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب

Sig	معامل الانحدار β	اختبار التأثير T-test	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط (r)	المتغيرات المستقلة
0.000	0.936	8.102	0.553	0.744	استثمار الابتكار والإبداع

تشير النتائج بالجدول رقم (13) وفقا لآراء أفراد المجتمع بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الابتكار والإبداع على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.744$)، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.553)، أي أن ما نسبته (55.3%) من التغيير في التنمية الاقتصادية ناتج عن التغيير في استثمار الابتكار والإبداع كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.936$)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام باستثمار الابتكار والإبداع يؤدي إلى زيادة التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب بقيمة (0.936)، وقد بلغت قيمة (T = 8.102) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية

وقبول الفرضية البديلة، والتي تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار الابتكار والإبداع على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$.

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: النتائج:

1. أظهرت الدراسة أن تقييم موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب لمستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالجامعة كانت مرضية، كما هو مبين في الجداول رقم (6)، (7)، (8)، والتي بينت أن استجابات موظفي الجامعة حول مستوى أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري كانت بدرجة عالية لجميع هذه الأبعاد.
2. بينت الدراسة أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في التنمية الاقتصادية من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (9).
3. أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ ، كما هو مبين بالجدول رقم (10).
4. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري المتمثلة بـ (المعرفة، والخبرة، والابتكار والإبداع) على التنمية الاقتصادية في الإدارة العامة بجامعة المرقب عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ ، وذلك كما هو موضح في الجداول رقم (11، 12، 13).

ثانياً: التوصيات:

1. توصي الدراسة بزيادة التركيز والاهتمام برأس المال البشري بالجامعة وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل والندوات والمؤتمرات لما لذلك من آثار آيجابية على تنمية وتطوير قدرات وإمكانيات العاملين.
2. على إدارة الجامعة دعم وتشجيع الموظفين فيها على أسلوب العمل الجماعي في حل مشكلات العمل وتحفيزهم وتقدير إنجازاتهم.
3. العمل على توفير الحوافز والمنح على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والابتكار والإبداع في الأداء ومكافأة المبتكرين، وذلك من أجل تنشيط قدرات الموظفين وتسخيرها لخدمة الجامعة.
4. محاولة الاستفادة من الكفاءات البشرية المتميزة والتي تمتلك المعارف والخبرات الكافية في المناصب الإدارية والأكاديمية المهمة بالجامعة.
5. حث القيادات الإدارية بالجامعة على تطوير مهارات ومعارف وقدرات الموظفين لديها من خلال إقحامهم في دورات تدريبية متخصصة في مجالات رأس المال البشري.
6. توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية المتعلقة برأس المال البشري ووفقاً لأبعاد أخرى وفي بيئات مختلفة.

قائمة المصادر

1. إبراهيم، نعمة الله نجيب. (2000). أسس علم الاقتصاد. ط1. مؤسسات شباب الجامعة. الإسكندرية. مصر.
2. أبو رغيف، عقيل جاسم عبدالله، والعكيلي، طارق عبد المحسن. (1998). تخطيط الموارد البشرية. ط1. المكتبة الجامعية الحديثة. القاهرة. مصر.
3. ابراهيمي، نادية. 2013. دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف 1.
4. الديلمي، عبد الكريم أحمد حسين. 2014. تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية. جامعة عدن. الجمهورية اليمنية.
5. الزعبي، بشير، والتل، قاسم. 2004. تأثير رأس المال البشري والصادرات على النمو الاقتصادي في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية). 20 (3): 1802 - 1803.
6. الزبيدي، غني دحام تناي، والمشهداني، آمنة عبد الكريم مهدي. 2016. دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي: بحث ميداني في وزارة النفط العراقية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. 14 (38).
7. الشهب الصادق وآخرون، 2017. دور الابتكار في تنمية الميزة التنافسية. دراسة ميدانية بشركة الهندسة المدنية بنقرت ولاية ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - عدد7/ ديسمبر.

8. الصفار، أحمد عبد إسماعيل. (2008). تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي. مجلة الإدارة والاقتصاد. كلية الإدارة والاقتصاد. الجامعة المستنصرية. ع70.

9. الظفيري. سعد والرفاعي، يعقوب (1999). الإدارة الحكومية والتنمية، منشورات ذات السلاسل، الكويت، ط1.

10. القبي، الطيب محمد. (2017). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية بجامعة سرت: دراسة حالة. (المؤتمر العلمي الدولي الأول حول السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية المستدامة في ليبيا). خلال الفترة 11-13 ديسمبر. كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب. شركة الإسمنت الأهلية.

11. أليفي، محمد، وامحمد، فرعون. 2009. الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. (الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية). خلال الفترة 14-15 ابريل. جامعة المسيلة. الجزائر.

12. بن ثامر، كلثوم، وفراحتية، العيد. 2011. الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة. دراسة حالة: مجموعة عنتر تراد لإنتاج الإلكترونيات بولاية برج بوعرييج. (الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة). خلال الفترة 13-14 ديسمبر. جامعة الشلف.

13. جبريل، وائل محمد. 2017. واقع رأس المال البشري في المصرف التجاري الوطني من وجهة نظر الموظفين بالإدارة العامة في مدينة البيضاء (المؤتمر العلمي الدولي الأول حول السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية المستدامة في ليبيا). خلال الفترة 11-13 ديسمبر. كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب، شركة الإسمنت الأهلية.

14. ریحان، عبد الحمید، وطرشان، حنان. 2016. الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة. univ-constantine2.dz.
15. حسن، روية. (2002). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. ط.1. الدار الجامعية. الإسكندرية. مصر.
16. حسين، وفاء مفلح هيال. 2014. رأس المال البشري وأثره على التنمية في المشاريع الريادية في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال. جامعة الشرق الأوسط.
17. سعيد، لبنى بابا (2015) دور الاستثمار في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة (2005-2013)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد الخضر بالوادي، الجزائر.
18. شیحان، شهاب حمد. 2010. فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية لدول عربية مختارة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. 2 (4): 293-328.
19. عجمية، محمد عبد العزيز. (2010). التنمية الاقتصادية بين النظرية والتطبيق. الدار الجامعية. الإسكندرية. مصر.
20. عليمات، خالد عيادة نزلة. 2015. انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية: دراسة حالة الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر. الجزائر.

21. مدفوني، هنده. 2017. الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي. الجزائر.
22. مسعود، يوسف يخلف، وسامي، عمر سامي. 2017. رأس المال البشري كمؤشر لريادة الأعمال وأثره على النمو الاقتصادي. (المؤتمر العلمي الأول لريادة الأعمال في ليبيا: الواقع والمأمول). المعهد العالي للمهن الشاملة. خلال الفترة 11-12 نوفمبر. درنة. مدينة سوسة.
23. معروف، هوشيار. (2005). دراسات في التنمية الاقتصادية. ط1. دار الصفاء جامعة البلقاء التطبيقية. عمان. الأردن.
24. نجم، عبود نجم. (2005). إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات. ط1. الوراق للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
25. نورين، فتيحة. 2018. دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع مستغانم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة عبد حميد ابن باديس مستغانم. الجزائر.
26. يوسف، جابر يوسف محمد. 2004. استحالة التنمية الاقتصادية دون تنمية بشرية. ورقة بحثية منشورة. الأكاديمية العربية المفتوحة. الدنمارك. ص1-29.