



بحوث المؤتمر الدولي الأول

التنمية المستدامة وخدمة المجتمع

نحو مستقبل شامل ومتوازن

جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

تنظيم وإشراف

مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت

الجزء الأول

تحرير

أ. د. الطيب محمد القبي

أ. د. حسين مسعود أبو مدينة

د. صلاح محمد اجبارة





بحوث المؤتمر الدولي الأول
التنمية المستدامة وخدمة المجتمع
نحو مستقبل شامل ومتوازن
الجزء الأول

تنظيم وإشراف
مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت
جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

تحرير

أ.د. الطيب محمد القبي
أ.د. حسين مسعود أبو مدينت
د. صلاح محمد اجبارة

المراجعة اللغوية: فوزية علي الغزال

منشورات مركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت
الطبعة الأولى 2026م

بحوث المؤتمر الدولي الأول
التنمية المستدامة وخدمة المجتمع
نحو مستقبل شامل ومتوازن

الجزء الأول

تنظيم وإشراف
مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت

جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

الوكالة الليبية للتقييم الدولي الموحد للكتاب
دار الكتب الوطنية
بنغازي - ليبيا

هاتف: 9097074 - 9096379 - 9090509
بريد مصور: 9097073
البريد الإلكتروني: nat_lib_libya@hotmail.com

رقم الإيداع القانوني 857 / 2025م
رقم الإيداع الدولي: ردمك 3-69-891-9959-978 ISBN

تصميم الغلاف: خالد جمعة مهلهل

جميع البحوث والآراء المنشورة في هذا المؤتمر لا تعبر إلا عن وجهة نظر أصحابها،
ولا تعكس بالضرورة رأي هيئة التحرير.

حقوق النشر والطبع محفوظة لمركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت

الطبعة الأولى 2026م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ
الَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ.

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

رئيس المؤتمر

أ. د. سليمان مفتاح الشاطر

اللجنة العلمية للمؤتمر

رئيساً	أ. د. الطيب محمد القبي
عضواً	أ. د. حسين مسعود أبو مدينة
عضواً	أ. د. عبد الحكيم سعد الصادق
عضواً	أ. د. وائل محمد جبري
عضواً	د. جبريل عمر السائح
عضواً	د. علي كركرة علي

اللجنة التحضيرية للمؤتمر

رئيساً	د. صلاح محمد اجبارة
عضواً	عبد الحليم مفتاح الشاطر
عضواً	علي مصطفى إبراهيم
عضواً	خالد جمعة امهلهل
عضواً	عبد الباسط اهلل الدبار
عضواً	سهام عبد الباسط علي

المحتويات

الصفحة	العنوان
ج	كلمة رئيس جامعة سرت
د	كلمة رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر
هـ	كلمة مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة
1 - 44	أثر القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي أ. د. وائل محمد جبريل أ. خالد حسين دخيل أ. وليد عبدالله محمد
45-82	أثر قيادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر الموظفين في مركز مصراته الطبي د. محمد إبراهيم الأعمى أ. علي حسين زبلح
83-98	دور قيادة الأعمال في تحقيق المسؤولية المجتمعية دراسة تطبيقية على الشركة الليبية للحديد والصلب أ. عمار المبروك الأشقر أ. فتحي محمد العائب أ. علي أحمد أبو دلال
99-122	أثر مؤشرات الاقتصاد الأخضر على النمو الاقتصادي في ليبيا دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة 1990-2022م د. صقر حمد الجيباني أ. د. عبد العزيز علي صداقة أ. سناء إجمودة موسى
123-138	دور المحاسبة الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا د. محمود محمد الدالي إيهاب محمد أبوزرق
139-166	دور نظم المحاسبة الذكية في تعزيز الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والبيئية في شركات النفط، دراسة حالة شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز - ليبيا أ. د. أشرف سالم عبد الكافي
167-194	مدى التزام شركة رأس لانوف لصناعة النفط والغاز بالإفصاح المحاسبي عن أبعاد التنمية المستدامة في القوائم المالية: دراسة استطلاعية من وجهة نظر المراجعين والمحاسبين بالشركة أ. عبد السلام محمد عبد الكريم أ. د. علي مفتاح التائب

المحتويات

الصفحة	العنوان
224-195	مستوى ممارسة السلوك الأخضر في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي د. فاطمة علي الفرجاني أ. سارة قبيل الخازمي
252-225	العوامل الاقتصادية وأثرها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (دراسة تطبيقية على دول المغرب العربي) أ. خالد علي هرويل أ. عبد السلام محمد القمودي
272-253	المعوقات الاقتصادية والسياسية للتنمية في المجتمع الليبي دراسة ميدانية للعاملين بلجنة الإعمار وإعادة الاستقرار بنغازي د. عبد الفتاح عبدالرحيم المسماري
288-273	التحديات التي تواجه البلدان العربية في تحقيق التنمية المستدامة ليبيا نموذجا أ. فتحى احميده مرعي أ. أسامة غيث احمد
306-289	دور القطاع الزراعي في تحقيق التنمية المستدامة بالدولة الليبية دراسة ميدانية على مزاوли النشاط الزراعي بمدينة سرت أ. سليم عبد الله محمد شادي
318-307	الزراعة المستدامة ضرورة استراتيجية لتحقيق الأمن الغذائي الصحراء الجزائرية H2Grow نموذجا صورية طيب الزغيمي أ. منال بن صافي
346-319	تمكين المرأة الليبية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة دراسة ميدانية على عينة من المنتسبات مفوضية الكشافة والمرشدات في مدينة طبرق أ. سليمة صويدق حامد الصويدق
360-347	دور المجتمع المدني في التنمية المستدامة د. حسن علي ميلاد أ. د. جمعة عمر فرج

كلمة رئيس الجامعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،

أما بعد ،،،

يسرنا في هذا المقام العلمي المتميز أن نخفي بإصدار كتاب أعمال المؤتمر العلمي حول التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، والذي انعقد تحت شعار "نحو مستقبل شامل ومتوازن" في التاسع والعشرين من شهر أكتوبر 2025م . والذي نظمته مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة، ويأتي ذلك في إطار تنفيذ رسالة الجامعة الأكاديمية والوطنية الرامية إلى ترسيخ دورها في خدمة قضايا المجتمع والتنمية الشاملة.

إن هذا الإصدار العلمي يُجسد ثمرة جهد جماعي شارك فيه نخبة من الباحثين والأكاديميين والمتخصصين من داخل الجامعات والمراكز اللبئية وخارجها، حيث تناولت بحوثه محاور متعددة عكست عمق الإشكاليات المرتبطة بالتنمية المستدامة، وأبرزت العلاقة التكاملية بين المعرفة العلمية ومتطلبات خدمة المجتمع، في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية.

ويأتي هذا الكتاب ليؤكد إيمان جامعة سرت بدور البحث العلمي بوصفه ركيزة أساسية في دعم السياسات التنموية، وتقديم الحلول العلمية القابلة للتطبيق، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما يتماشى مع خصوصية المجتمع الليبي واحتياجاته الراهنة والمستقبلية.

ولا يفوتنا في هذه المناسبة أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى إدارة مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة وإلى اللجنة العلمية للمؤتمر، واللجنة التنظيمية، وكافة الباحثين المشاركين، وكل من أسهم بفكره وجهده في إنجاح هذا المؤتمر وإخراج أعماله في هذا الكتاب العلمي القيم، الذي نأمل أن يكون مرجعاً علمياً يسهم في إثراء المكتبة الأكاديمية، ويدعم مسارات البحث والدراسة وضع القرار.

وفي الختام، نؤكد أن جامعة سرت ستظل حاضنة للعلم والفكر، ومنبراً للحوار الأكاديمي الجاد، وشريكاً فاعلاً في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ. د. سليمان مفتاح الشاطر

رئيس جامعة سرت

كلمة وكيل الجامعة للشؤون العلمية ورئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.
يسرّني، ويشرفني، بصفتي رئيس اللجنة العلمية لمؤتمر التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، أن أتقدّم بهذه الكلمة بمناسبة صدور الكتاب العلمي المحكّم الخاص بأعمال المؤتمر، الذي انعقد في رحاب جامعة سرت، في إطار أكاديمي اتم بالجدية العلمية والتكامل المعرفي، وبمشاركة نخبة من الباحثين والمتخصصين من مختلف الجامعات والمؤسسات العلمية.

إن هذا الإصدار العلمي يُعد توثيقاً معرفياً لخبرات المؤتمر، ويجسّد الجهود البحثية التي تناولت قضايا التنمية المستدامة وخدمة المجتمع من زوايا متعددة، مستندة إلى أطر نظرية ومنهجيات علمية رصينة، وبما يعزز الربط بين البحث الأكاديمي واحتياجات المجتمع الفعلية، ويسهم في دعم صنّاع القرار والمهتمين بالشأن التنموي.

ويؤكد صدور هذا الكتاب الدور الحيوي الذي تضطلع به الجامعات في إنتاج المعرفة وتوجيهها نحو خدمة المجتمع، وترسيخ مبادئ التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، من خلال البحث العلمي الجاد والتعاون الأكاديمي البناء.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة الباحثين على إسهاماتهم العلمية المتميزة، وإلى أعضاء اللجنة العلمية ولجان التحكيم لما بذلوه من جهود علمية دقيقة أسهمت في ضمان جودة البحوث المنشورة، كما أتوجّه بالشكر إلى اللجنة التحضيرية وإدارة جامعة سرت على دعمهم المتواصل وتوفيرهم للبيئة العلمية الملائمة لإنجاح المؤتمر وإخراج هذا الكتاب في صورته المشرفة.

ختاماً، نسأل الله أن يكون هذا الكتاب إضافة نوعية للمكتبة العلمية، ومرجعاً بحثياً يُنتفع به في الدراسات المستقبلية، وأن يسهم في تعزيز مسارات التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، وترسيخ ثقافة البحث العلمي المسؤول والفاعل في مجتمعاتنا.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ. د. الطيب محمد القبي

وكيل الجامعة للشؤون العلمية ورئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

كلمة مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الحمد لله القائل في محكم تنزيله: "وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، وبعد،،

إنه لمن دواعي سرورنا واعتزازنا في مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت، أن نضع بين أيدي الباحثين والمختصين هذا السجل العلمي الرصين، الذي يضم نتاج أعمال "المؤتمر الدولي الأول للتنمية المستدامة وخدمة المجتمع"، والذي انعقد تحت شعار "نحو مستقبل شامل ومتوازن" في التاسع والعشرين من أكتوبر 2025م.

لقد انطلقت فكرة هذا المؤتمر من إيماننا العميق بدور الجامعة في قيادة قاطرة التغيير نحو الاستدامة، ليس فقط كصرح تعليمي، بل كشريك فاعل في تنمية البيئة وخدمة المجتمع المحلي والدولي. وتجسد هذا الطموح في استقطاب كوكبة من العلماء والباحثين من مختلف الجامعات والمراكز البحثية من ليبيا، والمغرب، والجزائر، وموريتانيا، والعراق، ومصر.

يحتوي هذا الكتاب بين دفتيه على دراسات معمقة تناولت محاور جوهرية شملت:

- الحوكمة والقيادة المستدامة: ودورها في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات والشركات.
- الاقتصاد الأخضر والمسؤولية الاجتماعية: كركيزة أساسية لتحقيق الاستدامة في القطاعات النفطية والزراعية.

- التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي: ودور التكنولوجيا والنانو في حماية البيئة والتخطيط الحضري المستدام.
- التحديات البيئية والمجتمعية: بدءاً من إدارة النفايات والموارد المائية وصولاً إلى تمكين المرأة وحماية المكونات البيئية من منظور شرعي وقانوني.

إننا نأمل أن تكون هذه الأعمال العلمية مرجعاً قيماً لصناع القرار والباحثين، ومساهمة حقيقية في وضع الحلول للتحديات التي تواجه مجتمعاتنا في طريقها نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية الأمم المتحدة 2030م.

ختاماً، أتوجه بوافر الشكر والتقدير لرئاسة جامعة سرت على دعمها المتواصل، وللجنة العلمية والتحضيرية التي سهرت على إنجاح هذا الحدث، ولكل الباحثين الذين أثروا هذا المحفل بعلمهم وفكرهم.
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د. صلاح محمد إجابة

مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة

أثر القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي

أ. د. وائل محمد جبريل

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة درنة - ليبيا

w.gabrel@uod.edu.ly

أ. وليد عبدالله محمد

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة بنغازي - ليبيا

wz14066@gmail.com

أ. خالد حسين دخيل

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة عمر المختار - ليبيا

Khalid.salih@omu.edu.ly

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي، ولتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مع الاستعانة ببرنامج (SPSS) وتطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية الملائمة لأهداف البحث؛ وتوصلت النتائج إلى أن كلاً من مستوى ممارسة القيادة المستدامة ومستوى الاستثمار في رأس المال البشري جاء مرتفعاً، كما بينت وجود أثر واضح للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري؛ وفي الختام، قدمت الدراسة عدداً من التوصيات التي من شأنها تعزيز القيادة المستدامة ودعم الاستثمار في رأس المال البشري داخل شركات الطيران محل الدراسة.

الكلمات الدالة: القيادة المستدامة، الاستثمار في رأس المال البشري، شركات الطيران، مدينة بنغازي (ليبيا).

Abstract

This study aims to explore the impact of sustainable leadership on investment in human capital within Libyan airlines operating in the city of Benghazi. To achieve this objective, the study adopted a descriptive-correlational approach and employed a questionnaire as the primary tool for data collection. The analysis was conducted using the SPSS program, applying both descriptive and inferential statistical methods appropriate to the study's objectives. The findings revealed that the levels of both sustainable leadership practices and investment in human capital were high. Moreover, the results demonstrated a significant impact of sustainable leadership on investment in human capital. Finally, the study presented a set of recommendations intended to enhance sustainable leadership and strengthen investment in human capital within the airlines under study.

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

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يُشكّل الاستثمار في رأس المال البشري محوراً رئيساً للوصول للتنمية المستدامة، إذ يُعدّ العامل الحاسم في تعزيز قدرة الدول على مواكبة التّحولات الاقتصادية والاجتماعية، بغض النظر عن مدى توافر الموارد الطبيعية؛ فالاقتصادات الحديثة لم تعد تعتمد فقط على الثروات المادية، بل أصبحت المعرفة والمهارات البشرية المحرك الرئيس للنمو والابتكار، وتلجأ العديد من الدول، ولا سيما تلك التي تعاني من محدودية في الموارد الطبيعية، إلى تطوير رأس مالها البشري كخيار استراتيجي لتعزيز قدرتها التنافسية في الاقتصاد العالمي.

وقد ازداد الاهتمام برأس المال البشري مع تنامي ظاهرة العولمة، التي فرضت متطلبات جديدة على أسواق العمل والنظم الإنتاجية، حيث أصبح تراكم القدرات البشرية، كمياً ونوعياً، ضرورة لضمان القدرة على التّكيف مع التّغيرات العالمية، وإحداث تحولات هيكلية في الإنتاج والتوزيع. (Marginson & Mollis, 2002)

وفي هذا السياق، لم تعد الأصول المادية ورؤوس الأموال النقدية كافية لضمان استدامة المنظمات، بل برزت الأصول المعرفية غير الملموسة باعتبارها المورد الأكثر قيمة في الاقتصاد الحديث. ومن هذا المنطلق، تسعى المنظمات إلى الاستثمار في رأس المال البشري بوصفه عنصراً استراتيجياً يضمن لها تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ويسهم في تعزيز قدرتها على الابتكار والنمو في بيئة ديناميكية متسارعة التغير.

ونتيجةً للتطور الكبير في أغلب المجالات في القرن الحادي والعشرين، فقد واجهت قيادات المنظمات العديد من التّحديات وتزايدت الأعباء الملقاة على عاتق هذه القيادات، واتجهت أنظارتها لتبني مدخل قيادي أكثر فعالية وأكثر منفعة على المدى الاستراتيجي، وظهر مصطلح القيادة المستدامة، حيث حظي باهتمام كبير من المنظمات (البكري، 2023؛ Sanu Lab Suisse, 2023)، وذلك لأهمية السمات التي يجب أن تتوفر في قائد المنظمة، منها (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التّعلّم، بناء فريق عمل قيادي) وهو ما توفره القيادة المستدامة في ممارساتها.

نظراً لكون ليبيا دولة نامية تسعى إلى تطوير منظماتها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فإنّ الاهتمام برأس المال البشري يُعدّ ضرورة استراتيجية، وذلك من خلال تسليط الضوء على أهميته وتعزيز استثماره، إلى جانب تبني ممارسات القيادة المستدامة، والتي تمثّل عاملاً محورياً في دعم الأداء

الفعال للمنظمات، وهو ما يُعدّ ذا أهمية خاصة لشركات الطيران.

ورغم الأهمية الجوهرية لهذا القطاع في ليبيا، إلا أنّه لم يحظَ بالاهتمام البحثي الكافي، مما دفع الباحثين إلى إجراء هذه الدراسة لاستكشاف أثر القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري في شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

مشكلة الدراسة:

اهتم الباحثون والاقتصاديون في القرن الماضي برأس المال البشري باعتباره أساس النمو والتنمية الاقتصادية، ومع تطور الدراسات والمفاهيم الاقتصادية ازدادت أهميته باعتباره المفتاح الرئيس المحدد للتنمية، وأصبحت المؤسسات المعاصرة بكافة أشكالها تركز جل اهتمامها على تطوير استراتيجيات تضمن لها مسايرة محيطها سريع التغيُّر والتذبذب، وذلك من خلال الاهتمام برأس المال غير الملموس الذي ركيزته المعرفة، المهارات القدرات والكفاءات، وهذا ما شجع لزيادة الاهتمام به بشتى الطرق، من تعليم و تدريب، و تأمين اجتماعي ورعاية صحية، والاهتمام بمعايير السلامة وغيرها من الاهتمامات، ومن ثمّ أصبح رأس المال البشري أكثر موجودات المؤسسة أهمية حيث يقع على عاتقه تحقيق التميّز، والوصول إلى نتائج تضمن لها القدرة على التنافس والبقاء (مفتاح، 2017).

كما نال مفهوم القيادة المستدامة اهتمام العديد من الباحثين نظرًا لتأثيرها بالتغيُّرات السريعة التي يشهدها العصر الحديث حيث تشكل القيادة المستدامة نمطًا قياديًا جديدًا يتغلب على التّحديات التي تواجهها القيادة التقليدية، حيث تسعى القيادة المستدامة لإظهار أهمية تشارك جميع الأطراف ذات المصلحة لتحقيق الأهداف المرجوة تجاه الأجيال القادمة، وهي نمط قيادي يتيح المجال لمزيد من التجديد والابتكار، والتخطيط الاستراتيجي والشمول، بالإضافة للتطوير والتّحسين المستمر، وبذلك تنشأ ميزة تنافسية بين المؤسسات الأخرى، كما أنّها تستخدم مفهوم الاستدامة كقوة دافعة تجاه الابداع والعمليات الابتكارية في العمل، والتّكيف مع المتغيرات الطارئة، وخلق فلسفة التنوع والنجاح (الخماسة، 2022). ممّا ينعكس إيجابيًا على المنظمة، ولربما يؤدي ذلك إلى حسن استثمار رأس مالها البشري.

وقد أشارت عدة دراسات أنّ استثمار رأس المال البشري قد يتأثر بعدة عوامل ومتغيرات، حيث إن القيادة المستدامة قد تؤدي دورًا مهمًا في تحسين استثمار رأس المال البشري خصوصًا في ظل التنافس الحاد بين المنظمات، وفي ظل التغيرات السريعة والظروف الطارئة التي تعمل بها منظمات الأعمال (أبوشقفة، 2022؛ عذافة ومُجد، 2021؛ الغرابوي، 2019؛ جابر

2017)؛ ومن هنا فإنَّ المسؤولية تقع على قيادات منظمات الأعمال في الحفاظ على رأس مالها البشري؛ لتكون قوية قادرة على التَّكيف، والبقاء وذات بيئة ملائمة لموظفيها وزيادة رضاهم، والعمل على الحيلولة دون تسربهم، وصولاً لتحقيق الأهداف المنشودة.

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

وعلاوةً على ذلك، أوضحت بعض الدراسات والتقارير أنَّ هناك بعض المؤشرات تدعم ممارسة متغيري الدراسة في المنظمات الخدمية في البيئة الليبية، كشركات الطيران وغيرها (تقرير شركة ليبيا للطيران، 2023؛ الزوي، 2023؛ عبدالسلام، 2022؛ صالح وجبريل، 2021؛ أبوجديريّة، 2021؛ جبريل والعوامي، 2019)، وذلك سعيًا من قيادات هذه المنظمات للتطوير وبناء الأهداف طويلة الأجل، والتَّوسع المستقبلي، والسعي لتوفير البيئات المناسبة للعاملين بها، وحسن استثمارهم، والتركيز على رضا العاملين بما ينعكس إيجابيًا على المنظمة، وانسجامًا مع ما تقدم، تبينَّ للباحثين أنَّ هناك حاجة ماسة لتشخيص مستويات متغيرات الدراسة الحالية بغية النهوض بمستوى خدمات الشركات قيد الدراسة، وتعزيز رأس مالها البشري، واستدامة قيادتها، لهذا جاءت فكرة الدراسة للوقوف على معرفة العلاقة التأثيرية بين القيادة المستدامة، والاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي، علاوةً على ما أوصت به العديد من الدراسات تناول متغيرات الدراسة في بيئات وقطاعات مختلفة (العتيبي وآخرون، 2025؛ العراقي وعثمان، 2025؛ عبدالحسين وآخرون، 2024؛ البكري، 2023؛ الخمايسة، 2022؛ أحمد وآخرون، 2021؛ الجبور، 2020؛ الجنازرة، 2020؛ جابر، 2017)؛ تأسيسًا على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

– ما مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك

- من خلال الأبعاد الآتية: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري؟
- ما مستوى القيادة المستدامة بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: بناء الأهداف طويلة الأمد، السلوك الأخلاقي، استدامة التعلّم، المسؤولية البيئية والاجتماعية، بناء فريق عمل قيادي؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي؟

أهداف الدراسة:

- التّعرف على مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري.
- تحديد مستوى القيادة المستدامة بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: بناء الأهداف طويلة الأمد، السلوك الأخلاقي، استدامة التعلّم، المسؤولية البيئية والاجتماعية، وبناء فريق عمل قيادي.
- معرفة طبيعة تأثير القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.
- تقديم بعض التّوصيات والمقترحات والتي من شأنها أن تعزز الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تعزيز القيادة المستدامة في الشركات محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع حديث وحيوي على المستويين الأكاديمي والتطبيقي في بيئة المنظمات، لا سيّما في ظل محدودية الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع في ليبيا، -على حدّ علم الباحثين-؛ كما تستمد الدراسة أهميتها من الدور المحوري الذي تؤديه شركات الطيران، ليس فقط باعتبارها ركيزة أساسية في دعم الاقتصاد الوطني وتعزيز التنمية، ولكن أيضًا لكونها أحد أهم الوسائل الخدمية التي يعتمد عليها المواطن في التنقل ونقل البضائع، سواءً على المستوى الداخلي أو الخارجي، خصوصًا في ظل اتساع رقعة البلاد، والافتقار إلى بدائل نقل متطورة مثل السكك الحديدية، ووسائل النقل العام الحديثة.

إلى جانب ذلك، تُسهم هذه الدراسة في تزويد القيادات العليا، وصنّاع القرار في شركات الطيران الليبية والأطراف ذات العلاقة برؤى علمية قائمة على نتائج الدراسة، ما قد يدعم عملية اتخاذ القرار، ويُسهم في تطوير الأداء المؤسسي؛ كما تبرز أهميتها في إثراء المعرفة العلمية، لا سيّما في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية، والإدارية؛ وأخيراً، تُشكل الدراسة إضافة قيمة للمجتمع الأكاديمي من خلال توفير قاعدة معرفية متخصصة يمكن أن يستفيد منها الباحثون، والدارسون، والمهتمون بهذا المجال، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث والتّطوير.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على الاستثمار على رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد بناء الأهداف طويلة الأمد على رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي .

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد السلوك الاخلاقي على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي .

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد استدامة التعلّم على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي .

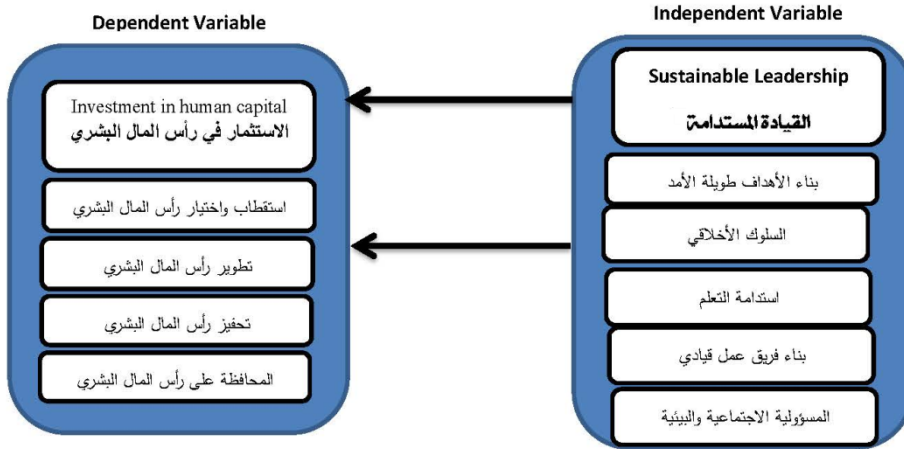
الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد بناء فريق عمل قيادي على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي .

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المسؤولية الاجتماعية، والبيئية على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

نموذج الدراسة:

اعتماداً على بعض ما ورد في الدراسات السابقة وانسجاماً مع أهداف هذه الدراسة، فإنّ نموذجها يشتمل على متغير مستقل وتابع، يتمثل المتغير المستقل في القيادة المستدامة، بينما المتغير التابع فتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري، والشكل (1) يوضح نموذج الدراسة.

شكل (1.1): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثون.

الإطار النظري والدراسات السابقة.

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

يلعب رأس المال البشري دورًا كبيرًا في منافسة المنتجات المختلفة سواء أكانت سلع أم خدمات، حيث يشير (Kleynhans, 2006) إلى أنَّ رأس المال البشري المنتج، والمبدع يستطيع أن يزود المجتمع بميزة تنافسية قادرة على قيادة النمو الاقتصادي، وتحقيق الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع، وفي هذا السياق، يؤكد Drucker أنَّ رأس المال الحقيقي لأي كيان، بغض النظر عن مجال نشاطه أو حجمه، يكمن في رأس المال البشري (Human Capital)، باعتباره موردًا استراتيجيًا أساسيًا، فهو يشمل مجموعة من المهارات والقدرات الفريدة التي تتيح للمؤسسة تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، قائمة على الابتكار والتطوير المستمر، كما أنَّ الاستثمار الفعّال في رأس المال البشري يُساهم في تعزيز الإنتاجية، من خلال استغلال إمكاناته وقدراته بشكل كامل، مما يمكن المؤسسة من مواكبة التغيرات، وتحقيق التفوق في بيئتها التنافسية (أحمد، 2013).

في عدد مارس 2007 من مجلة **Harvard Business Review** بعنوان "عظم عائذك من الأفراد"، أشارت إلى أنَّ المديرين غالبًا ما يرددون مقولة "مواردا البشرية هي ثروتنا الأكثر أهمية"، بينما لا يزال العديد من المسؤولين ينظرون إلى الموارد البشرية على أنَّها مجرد تكاليف،

وهذا يشكل خطراً كبيراً، لأن العديد من المنظمات تعتبر الموارد البشرية المورد الوحيد الذي يوفر لها ميزة تنافسية طويلة الأمد، فالمنظمات التي لا تستثمر في رأس المال البشري تعرض نجاحها بل وجودها للخطر (شلتوت، 2009).

وقد أصبح العنصر البشري في العصر الحالي ليس مجرد أحد عوامل الإنتاج، بل يُعتبر استثماراً حالياً ومستقبلياً؛ لذا أصبح هناك اهتمام متزايد من قبل الإدارة الحديثة بالموارد البشرية، مع العمل على ابتكار وتحسين أفضل الأساليب والآليات لاستغلال طاقاته وتوظيف خبراته الإبداعية وقدرته على التفكير، بهدف خلق وتطوير المزايا التنافسية من خلال سلع وخدمات وتقنيات متطورة (الزايدي، 2012).

ويُعدّ المورد البشري مصدراً وعنصراً رئيساً للقيمة، إذ يُعتبر المكون الأساسي في عملية الإنتاج، وداعماً رئيساً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ فعملية التنمية المجتمعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتراكمات رأس المال البشري ومعدلاته، كما أنّ الحاجة إلى قوى عاملة عالية الكفاءة والتدريب تتزايد باستمرار، وإنّ العائد من الاستثمار في رأس المال البشري لا يتبلور فقط في الإنتاجية؛ بل ينعكس أيضاً في تحسين نوع المنتجات واستخدام الموارد الاقتصادية بشكل أكثر كفاءة، ومن هنا، فإنّ تحقيق أقصى إنتاجية وتقليل التكاليف يُعدّ النتيجة المتوقعة من هذا الاستثمار؛ ومن ثمّ يسهم التعليم والتدريب في تمكين الدولة من مواجهة تحديات المنافسة في الأسواق العالمية (وصاف وعوديا، 2004).

تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

تتفق الأدبيات التي تناولت مفهوم رأس المال البشري على مرونته، وصعوبة تحديد تعريف موحد، أو متفق عليه بين معظم علماء الإدارة والمحاسبة والاقتصاد والاجتماع، ويظهر تنوع كبير في الآراء بشأن مصادر هذا المفهوم ومكوناته وتأثيراته، ممّا يعكس التباين في الفهم حول مضمون المصطلح؛ هذا التعدد في الرؤى ينعكس أيضاً على منهجيات قياس ما يشير إليه المفهوم، ويؤثر على مدى قابليتها للتطبيق، إضافة إلى اختلاف الآراء حول ما يجب قياسه والهدف من القياس، بناءً على ذلك، كان من الضروري البدء في مناقشة هذا المفهوم وتعريف الاستثمار في رأس المال البشري بشكلٍ دقيق؛ حيث عرف على أنّه "خزين المعرفة والمهارات والقدرات الموجودة لدى الافراد تكون نتاج الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب والخبرات" (Josefek & 2 : Kauffman, 2002)؛ وأشار ديرلوف بأنّ (HC) يتعلّق بالمعارف التي يمتلكها

الموظفون، ولا تمتلكها منظماتهم، أي ما هو مستقر في أذهان الموظفين (ديرلوف، 2009: 148)، كذلك يُعبر عنه بكافة العاملين في المنظمة، والذين يتميزون بالمعارف المتراكمة، ويمتلكون المهارات والقدرات الإبداعية والابتكارية، من خلال حسن استقطابهم من قِبل المنظمة، وتطويرهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم، وفي هذا الصدد يضيف Sveiby وهو من رواد هذا الفكر، أنَّ الاستثمار في رأس المال البشري يتمثل في مستويات التعليم، والخبرات، ومعارف العاملون، وروح الابتكار، والقيم، وبرامج التدريب (السعيد، 2008: 31).

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

وعرفت (OECD, 1998) الاستثمار في رأس المال البشري بأنه يشمل ما يمتلكه الأفراد من المهارات والقدرات والمعرفة المتجذرة لديهم K والمتصلة بالأنشطة الاقتصادية؛ بينما Bernadette يُعبر عن رأس المال البشري غالبًا من خلال المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون والموظفون في الشركة، ويُعد هذا العنصر من أكثر المكونات تعقيدًا فيما يتعلق بعملية قياسه بالنسبة للمتخصصين في مجال المحاسبة، حيث لا يتلاءم مع النماذج التقليدية للتكلفة الحالية والتاريخية (Bernadette, 1999: 13). وباختصار يمكن ملاحظة أنَّ مجمل مساهمات الدارسين في هذا التخصص تربط الاستثمار في رأس المال البشري بمجمل كفاءات وخبرات ومعارف العاملون في منظمة ما، والتي تؤثر مباشرة على أهداف المنظمة وجودة أدائها.

أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

يشير Nesbit (2001) إلى أنه منذ عام 2000، بذل العديد من الباحثين جهودًا كبيرة لبناء نموذج متكامل للاستثمار في رأس المال البشري يضمن تحقيق النجاح لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد المعرفي، كما يؤكد أنَّه يجب مراعاة عدة جوانب عند بناء هذا النموذج، وأهمها وفقًا لـ عبيد (2014): قضايا علاقات العاملين، الاعتبارات القانونية، التخصصات، ومستوى الحاجة إليها، توافر الخبرات والقدرات اللازمة، اختيار الأفراد المناسبين، بالإضافة إلى الاعتبارات المتعلقة بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، كما يجب أخذ حاجة المنظمة إلى الابتكار والإبداع في الحسبان، إلى جانب الخصائص، والمواصفات الشخصية المطلوبة.

وفي هذا الصدد اقترحا Fincham and Rostender أن تكون التقارير المتعلقة برأس المال البشري ذات طابع وصفي تحليلي، بدلاً من تلك التقارير المحاسبية المعتمدة على الأرقام والأشكال والتكاليف والأهداف (أحمد، 2013). واختلف الباحثون والكتاب في تحديد مكونات أو أبعاد رأس المال البشري، وهذا الاختلاف ناجم عن أسلوب تفكيرهم ودراساتهم للموضوع كلاً حسب تفكيره، فهو نوع من أنواع رأس المال المنظمي والذي يتشكل عن طريق مؤثرات متنوعة، وعبر مصادر مختلفة (أحمد وإليني، 2009)؛ واستناداً إلى ما سبق وتماشياً مع خصوصية الدراسة، وتعضيداً للمكونات المشتركة بين آراء الدارسين والكتاب، فإن الدراسة اعتمدت على المكونات (الأبعاد) الأساسية الآتية للاستثمار في رأس المال البشري والمتمثلة في (Roos et al., 2021; World Economic Forum, 2023; Shibeal et al., 2021; Gallup, 2021):

الاستقطاب واختيار رأس المال البشري:

الاستقطاب واختيار رأس المال البشري هما من أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث يتم تحديد الأفراد الأكثر ملاءمة للمناصب المفتوحة في المنظمة، ويُعدّ الاستقطاب عملية جذب المرشحين المناسبين لشغل وظائف معينة، بينما يركز الاختيار على تقييم هؤلاء المرشحين واختيار الأنسب منهم والذي يتصف بالمعارف والمهارات مقارنة بأقرانه؛ حيث تُشير الدراسات الحديثة إلى أنّ استخدام التّقنية المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي، وعمليات تحليل البيانات قد ساهم بشكل كبير في تحسين عمليات الاستقطاب والاختيار، وفقاً لدراسة نشرتها مجلة *Journal of Business Research* في عام 2022، فإنّ استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يزيد من دقة وفعالية عملية الاختيار بنسبة تصل إلى 50% مقارنة بالطرق التقليدية .

تطوير رأس المال البشري:

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

تحفيز رأس المال البشري:

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

المحافظة على رأس المال البشري:

هذا البُعد يتمثل في الحفاظ على العاملين الأكفاء، وضمان استمرارهم في العمل داخل المنظمة، وتشمل هذه العملية توفير بيئة عمل صحية، والتوازن بين العمل والحياة، وفرص التطوير المهني، وتشير الدراسات إلى أنَّ المنظمات التي تركز على خلق بيئة عمل إيجابية تحقق معدلات احتفاظ أعلى بالعاملين، وفقًا لتقرير من "Gallup لعام 2022، فإنَّ الشركات التي توفر برامج توازن بين العمل، والحياة تشهد انخفاضًا في معدل دوران العاملين بنسبة تصل إلى 25%.

القيادة المستدامة *Sustainable Leadership*:

مفهوم القيادة المستدامة:

ظهر مصطلح الاستدامة بالميثاق العالمي للطبيعة في ثمانينيات القرن الماضي، وبرز مفهومها في السنوات الأخيرة كمفهوم حديث له أبعاد متباينة، ومتداخلة كالبعد الاقتصادي والقانوني والبيئي والاجتماعي سواء على مستوى دول أو منظمات أو أفراد، بالتالي تأخذ المؤسسات الاستدامة في الاعتبار بجميع مجالاتها، وذلك بالتَّحول من منظمات تقليدية إلى منظمات مستدامة، ممَّا يعود عليها بالفوائد؛ فالاستدامة القيادية تساهم في الحفاظ على الموارد من الاستنزاف، واستغلالها بطرق مثلى، وتحسين وتنمية المهارات البشرية، وتحقيق أهداف طويلة الأمد تستفيد منها أجيال قادمة. (العمرى والعيان 2023). وقد عرَّف (Haan, 2020: 41) القيادة المستدامة بأنها "تمكين المستفيدين من اتخاذ قرارات مستنيرة وإجراءات مسؤولة من أجل السلامة البيئية والجدوى الاقتصادية، وتحقيق مجتمع عادل للأجيال الحالية والمقبلة، مع احترام التنوع الثقافي، وتحقيق الهدف الشامل المتمثل في السعي نحو تكوين مجتمع عالمي مستدام بيئيًا واجتماعيًا واقتصاديًا".

ويعرفها (البكري، 2023: 68) بأنها "مجموعة من الممارسات القيادية والادارية لقيادات التربية والتعليم، والتي تحقق النفع والفائدة على المدى البعيد وتستمر في ذلك، وتنتشر وتدمج ويمكن العاملين للمستقبل". ويعرفها (نور والضامن، 2024: 261) بأنها "مجموعة من الممارسات القيادية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، والتي تحقق النفع والفائدة على المدى البعيد وتستمر في ذلك وتدمج ويمكن الطلبة والعاملين للمستقبل".

وبناءً على ما سبق يُمكن للباحثين تعريف القيادة المستدامة بأنها نهج إداري حديث تستخدمه إدارة شركات الطيران الليبية العاملة قيد الدراسة تسعى عن طريقه إلى التوازن بين بناء الأهداف طويلة الأمد، واستدامة التعلّم بها، وبناء فرق العمل القيادية، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية والبيئية التي تقع على عاتق هذه الشركات وصولاً لتحقيق أهدافها المنشودة.

أبعاد القيادة المستدامة:

تباينت الدّراسات والأبحاث السابقة في تحديد أبعاد القيادة المستدامة، ونظراً لتكرار (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلّم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي) عليه اعتمدت هذه الدراسة عليها باعتبارها من أهم أبعاد القيادة المستدامة:

أولاً بناء الأهداف طويلة الأمد:

تعد الأهداف طويلة الأمد وسيلة مهمة للقيادة، فاستدامة هذه القيادة يتوقف على تحقيق أهدافها، وذلك يتوقف على النجاح في صنع هذه الأهداف، وقد تعددت مفاهيم الأهداف طويلة الأمد كالآتي: يُعرف (DEVELI, 2023: 85) عملية بناء الأهداف طويلة الأمد بأنها "نظام ديناميكي يبدأ بتحديد الأهداف التنموية للمنظمة وتحسين كل من القادة والموظفين لأدائهم، ثم الفهم المشترك لما يجب القيام به من قبل كل من القائد، والموظف فهو يتيح التنظيم السليم لعمل القائد، والتفاعل مع الموظفين للقيام بأدوارهم بشكلٍ فعّال" ؛ وتعرفها (عبد النعيم، 2020: 25) بأنها "أحد الأساليب الحديثة في العمل الإداري، وطريقة جديدة في التفكير يقوم على مبدأ مشاركة جميع العاملين في وضع القرارات، وتحديد الأهداف طويلة الأمد، والنتائج المتوقعة في العمل، ومن ثمّ تحقيق الأهداف المنشودة".

مما سبق يُمكن للباحثين تعريف بناء الأهداف طويلة الأمد بأنها عملية صنع وتحديد الغايات التي تسعى لتحقيقها شركات الطيران الليبية محل الدراسة، وتحقيق الرؤى التي تبغي تنفيذها وذلك بمشاركة قيادة هذه الشركات مع العاملين بها، وذلك لتحقيق مصالحها على الأجل الطويل.

ثانيًا بعد السلوك الأخلاقي:

في الفترات الأخيرة ازداد الاهتمام بموضوع السلوك الأخلاقي في المؤسسات؛ حيث يعد وسيلة لتعزيز سمعة المؤسسة، ويُعزز من ثقة جميع الأطراف ذات المصلحة بعملها، ويساهم أيضًا في استدامة المؤسسة عن طريق الحفاظ عليها، وتحقيق أهدافها، وبأن القائد المستدام يمتلك مجموعة من الصفات أبرزها العدل والمرونة والصبر والأخلاق الحسنة والقبول من الغير (Yue & others, 2021). ولعل إتباع المؤسسة لمستويات عالية من الضوابط الأخلاقية في أنشطتها يمكنها من البقاء، والمنافسة والإيفاء بالتزاماتها، مع التركيز على الجوانب الأخلاقية لتحقيق هذه الالتزامات، فكل هذه المعطيات تبرز أهمية موضوع الأخلاقيات في جميع المؤسسات التي تحتاج لطرق عمل غير تقليدية لتحسين مستويات أدائها (جبريل والعوامي، 2019). وتعرفه (عطالله، 2023: 321) على أنه "مجموعة المبادئ والمعايير الأخلاقية المكتوبة أو الشفوية التي توجه سلوك الفرد والجماعة داخل المنظمة، وتكون موجهة لاتخاذ القرار".

مما سبق يُمكن للباحثين تعريف السلوك الأخلاقي بأنه القيم والمبادئ، والضوابط الأخلاقية التي تحكم وتوجه القادة والعاملين بشركات الطيران قيد الدراسة، وضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم، وتحليلهم بالقيم والأخلاق الحميدة داخل بيئة العمل.

ثالثًا: استدامة التعلُّم:

يُعد التعلُّم عنصرًا أساسيًا لأي مؤسسة إذ عن طريقه تواكب الأحداث والتغيرات من خلال اكتساب العلوم والمعارف والخبرات، ويتم الحفاظ على موارد هذه المؤسسات، وتساهم في تحسينها اجتماعيًا، وبيئيًا، واقتصاديًا، ومن ثمَّ تأسيس مجتمع ومؤسسات قائمة على العلم والمعرفة؛ وتعرف (السلمي، 2024: 342) التعليم المستدام بأنه "عبارة عن عملية مستمرة تهتم بتحسين سلوك الأفراد، واكتشاف الأخطاء، والعمل على تصحيحها لمواجهة التغيرات البيئية". مما سبق يُمكن للباحثين تعريف استدامة التعلُّم بأنها "عملية يستمد من خلالها العاملين بشركات الطيران الليبية العاملة ادارتها أو فروعها بمدينة بنغازي للمعارف، والخبرات باستمرار وبشكل دائم، وتدريبهم وتجهيزهم، وتنمية قدراتهم، وتحسين أدائهم وبيئة وظروف وظائفهم بما يحقق أهداف هذه الشركات".

رابعًا: بناء فريق عمل قيادي:

بعد التغيرات والتطورات العصرية، والتقنية المتسارعة وازدياد المسؤوليات على عاتق الشركات، وأصبح من الصعوبة إنجاز الأعمال والمهام بشكلٍ فردي، فقد شهد العالم تبلور مفهوم العمل

الجماعي الذي يتجسد من خلال مفهوم (فرق العمل) في الفترات الأخيرة كثقافة المساعدة في تنمية الأداء، والرضا الوظيفي، وتحسين بيئة العمل ممّا يساهم في تحقيق أهداف المؤسسات، يُعرف (خضر، 2020: 65) بناء فريق العمل القيادي بأنّه "وسيلة لتطوير المؤسسة والارتقاء بها من خلال تفاعل تشاركي يعتمد على عدد من الأفراد (4-8) لديهم مهام خططوا لها، تتصل بعضها ببعض، مستخدمين مهاراتهم المتنوعة، وجهودهم المتميزة لإنجازها في إطار تحملهم للمسؤولية، والاعتمادية في عملهم، وتعاونهم المستمر لتحقيق أهداف محددة تهدف إلى الارتقاء بمؤسستهم".

مما سبق يُمكن للباحثين تعريف بناء فريق العمل القيادي بأنّه "عملية تأسيس وتجميع عدد من الأفراد المتقاربين في قدراتهم من العاملين بشركات الطيران قيد الدراسة، وشحذ همهم وتشجيعهم على العمل في جماعات وبث الصفات، والخصائص القيادية بهم تحقيقاً لأهداف هذه الشركات بكفاءة عالية".

خامساً: المسؤولية الاجتماعية والبيئية:

يتصف العالم اليوم بسرعة التطور بحيث تتعرض المجتمعات، والمؤسسات تحديات اجتماعية وبيئية متعددة، وبناءً عليه ازدادت أهمية المسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات، والمنظمات أكثر ممّا كانت عليه في الماضي، وتعد المسؤولية الاجتماعية إشارة إلى التزام المؤسسات بتحقيق الاستدامة لنفسها، وتقوية علامتها التجارية وتعزّيد مواقعها التنافسية وتلبية توقعات زبائنها (النجار وآخرون، 2024). ويعرف (Bui & Vuong, 2023:2) المسؤولية الاجتماعية للشركات "بأنّها شكل من أشكال التنظيم الذاتي للأعمال التجارية التي تهدف إلى المساهمة في التنمية الاقتصادية، وكذلك معالجة الاهتمامات الاجتماعية والبيئية".

ممّا سبق يُمكن للباحثين تعريف المسؤولية الاجتماعية والبيئية بأنّها استجابة طوعية، واختيارية من قيادة الشركات محل الدراسة اتجاه المجتمع الذي تتواجد فيه، والمحيط بها وتحقيق مستويات عالية من التنمية الاقتصادية، ومحاربة البطالة فيه ونشر الوعي وثقافة الأعمال الخيرية والتطوعية، والحفاظ على البيئة وغيرها.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة العرافي وعثمان (2025) للتعرف على دور القيادة المستدامة في تحقيق التميز المؤسسي، وتمّ استخدام استمارة استبيان وتوزيعها على عينة بعدد (3455) على أعضاء الهيئات الادارية بالجامعات السعودية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتوصّلت هذه الدراسة إلى

العديد من النتائج أبرزها: إنّ آراء الباحثين حول واقع القيادة المستدامة بالجامعات محل الدراسة جاء (متوسطاً)، وأنّ الباحثين موافقون نوعاً ما على التّحديات المواجهة لتفعيل القيادة المستدامة؛ وأيضاً موافقتهم على مقترحات تفعيل القيادة المستدامة لتحقيق التّميز المؤسسي، وأوصت الدراسة بدمج تقنية المعلومات لتدعيم القيادة المستدامة، وتحفيز وتشجيع منسوبي الجامعات محل الدراسة في تفعيل القيادة المستدامة، واستحداث وحدات وأقسام تعنى بنشر التّوعية عن القيادة المستدامة في الجامعات محل الدراسة.

سعت دراسة العتيبي وآخرون (2025) للكشف عن الأسس النظرية للقيادة المستدامة في المؤسسات التعليمية ودورها في تطوير الأداء، وكان مجتمع الدراسة هم مديري ورؤساء الإدارات الوسطى، والإدارات العامة للتعليم بالملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توفير أنظمة الحوافز والمكافآت التي تشجع القدرات الإبداعية والابتكارية لدى الباحثين وضرورة إيجاد منابع تمويل إضافية مع التّمول الحكومي، وتوفير الفرص لاكتساب المعارف والخبرات التقنية للباحثين لمواجهة متطلبات مراحل العمل وتوفير احتياجات الخطط التنموية في المملكة.

أجرى مازرة (2024) دراسة تهدف إلى اقتراح نموذج مبتكر للعملية التعليمية من خلال دمج التكنولوجيا الحديثة، مثل الحوسبة السحابية، البلوكشين، والذكاء الاصطناعي، لتحقيق استثمار أمثل لرأس المال البشري وتعزيز الابتكار، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ التحكم الفعّال في التكنولوجيا له تأثير إيجابي كبير على تقبل أعضاء هيئة التدريس لاستخدام التعليم الإلكتروني، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية بين النية لاستخدامه والاستخدام الفعلي للتكنولوجيا التعليمية، وتناولت دراسة السعدية (2024) تشخيص دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المكتبي من خلال الرجوع إلى المصادر الثانوية، وتحقيق أهدافها، وخرجت بمجموعة من النتائج أهمها: أنّ الجامعات العمانية أظهرت تكامل نحو المعرفة، وعملت على تنمية أعضاء الهيئة التدريسية من خلال توظيف تقنيات التعليم الحديثة.

وركزت دراسة الدعبي وآخرون (2024) على دور القيادة المستدامة لتحسين الأداء المهني في المدارس الثانوية في مدينة مكة من وجهة نظر المعلمات في ضوء (استدامة تنمية الموارد البشرية- استدامة التّعلّم -المسؤولية المجتمعية والبيئية) واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، واستعانَت الدراسة بالاستبانة التي تمّ تجميعها من عدد 273 من المشاركات وتوصّلت الدراسة إلى وجود دور للقيادة

المستدامة، وأبعادها لتحسين الأداء المهني، وجاء مرتفعاً، كما جاءت معوقات تطبيق القيادة المستدامة منخفضة.

وتناولت دراسة السبيعي (2024) واقع ممارسة القيادة المستدامة، وعلاقتها بالأداء المدرسي، مع التركيز على أبعاد القيادة الاستراتيجية المتمثلة في: (تحديد التوجهات الاستراتيجية، واستغلال القدرات والمواهب، وتطوير رأس المال البشري)، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، وطبقت استبانة على عينة من مديري ومشرقي المرحلة الثانوية التابعين لإدارة التعليم بالطائف، والبالغ عددهم 120 مشاركاً، وأظهرت النتائج أنَّ متوسط استجابات العينة كان مرتفعاً بالنسبة لممارسة أبعاد القيادة المستدامة، وكذلك الأداء المدرسي، كما أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة المستدامة والأداء المدرسي.

كما هدفت دراسة نور والضامن (2024) إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، والتي وزعت على عينة من (425) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنَّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة المستدامة ككل جاءت متوسطة بمقدار (3.09) وجاء في الترتيب الأول تحفيز التحول الرقمي المستدام، يليه التعليم والتدريب، ثم توجيه السياسات واتخاذ القرار، ثم المسؤولية الاجتماعية، ثم تشجيع البحث والابتكار، ثم التشجيع على السلوكيات المستدامة، وأخيراً التحفيز ودعم الأبحاث البيئية، وكانت جميع المحاور بدرجّة متوسطة، كما سعت دراسة عبدالحسين وآخرون (2024) إلى معرفة تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي، وكان مجتمع الدراسة هم العاملين بمستشفى الحياة بالنجف في العراق، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة التي وزعت على عينة بعدد (88) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: أنَّ درجة القيادة المستدامة جاءت متوسطة، وأنَّ هناك تأثير للقيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي.

وقام Sanu Lab Suisse (2023) بإجراء دراسة بالتعاون بين القادة السويسريين بهدف تقديم تحليل متعمق لممارسات القيادة المستدامة في سويسرا، وكانت أداة الدراسة ممثلة في الاستبانة وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرضٍ من النضج والاستدامة بين المشاركين وإظهار تقدم أكثر وضوحاً في الأبعاد الشخصية والجوانب الداخلية للقيادة المستدامة خصوصاً في بعد

العلاقات مع الآخرين والتفاعل مع الزملاء، وأظهرت الدراسة المزيد من القابلية للتحسين في مجالات العمل، والالتزام تجاه أصحاب المصلحة الخارجيين والمشاركة الأكبر تجاه التحول المجتمعي وتفعيل سلسلة القيمة، كما تقترح دراسة Dahiru وآخرون (2023) نموذجًا متأصلًا في قائد الاستدامة من أجل البقاء والأداء المستدام بخمس أبعاد هي: (الكفاءات القيادية التقليدية، كفاءات التفكير التنظيمي، كفاءات عوامل التغيير، الأخلاقيات، كفاءات الاعتبارات البيئية)، وقد شمل مجتمع الدراسة هم العاملون بمؤسسات التعليم العالي بشمال شرق نيجيريا، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المحاضرين بكلليات التربية بالمؤسسات المذكورة، وكان منهج الدراسة هو منهج التصميم المقطعي، وقد خلصت هذه الدراسة أنَّ عوامل القيادة المستدامة لها أثر مرتفع على استقرار الأداء المتميز للعاملين.

كذلك هدفت دراسة البكري (2023) إلى كشف واقع أبعاد القيادة المستدامة بمديرية التربية والتعميم بمحافظة البحر الأحمر من وجهة نظرهم، واستندت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وكانت الاستبانة هي الأداء الرئيسة في جمع البيانات، وتكونت من (99) مشاركًا من المديرين العموم ومديرين الإدارات النوعية بديوان مديرية التربية والتعميم بالبحر الأحمر؛ وكشفت نتائج الدراسة أنَّ درجة واقع أبعاد القيادة المستدامة لقيادات مديرية التربية والتعميم بمحافظة البحر الأحمر من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة، وأوصت بعدة توصيات من شأنها تحسين هذه الأبعاد وتكثيف الدراسات حولها، أمَّا دراسة مُجد (2023) فتناولت ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة سوهاج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة من (583) عضوًا، للعام الدراسي 2022/2021م، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وأظهرت الدراسة أنَّ ممارسة القيادة المستدامة، والبراعة التنظيمية جاءت متوسطة وكانت هناك علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة المستدامة، وأبعادها البراعة التنظيمية

كذلك سعت دراسة يوسف وآخرون (2021) إلى تحديد تأثير رأس المال الفكري على التوجه الريادي من خلال تحليل دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط، وذلك في تطبيق على مشافي مدينتي دمشق وحماه في سوريا. توصلت الدراسة إلى أن أبعاد رأس المال الفكري تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على البراعة التنظيمية، وأن الأخير لها أثر مباشر على التوجه الريادي، كما بيّنت النتائج أيضًا وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لأبعاد رأس المال الفكري على التوجه الريادي، وأثر إيجابي غير مباشر من خلال الدور الوسيط للبراعة التنظيمية؛ واستهدفت دراسة عزيزي وبن صويلح (2021) كيفية استخدام الاستثمار في رأس المال البشري كوسيلة لتحقيق الجودة الشاملة في

المؤسسات، و يشدد على أنَّ تطوير المهارات والكفاءات البشرية يعدُّ استثمارًا استراتيجيًا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الجودة والأداء العام للشركات، بما في ذلك شركات الطيران، وتطرق دراسة البدري وداوود (2021) إلى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين الأداء الاقتصادي الرقمي، مع تطبيق خاص على الاقتصاد المصري خلال الفترة من 1990 إلى 2020. وتؤكد الدراسة على أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب لتحسين المهارات التقنية للعاملين، وزيادة الإنتاجية في القطاع الاقتصادي الرقمي.

واستهدفت دراسة شوشة وعبد الفتاح (2021) قياس تأثير رأس المال الفكري على أداء الفنادق المصرية، فضلاً عن فحص دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الفنادق، واعتمدت الدراسة على الاستبانة، وأُجريت على عينة مكونة من 364 فردًا من مديري العموم، ومديري الأقسام والإدارات الداخلية في الفنادق، والمنتجعات السياحية الحاصلة على تقييمات من فئة ثلاث، أربع، وخمس نجوم في مصر، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي لرأس المال الفكري على أداء الفنادق، وأثر إيجابي أيضًا على البراعة التنظيمية، كما أظهرت أنَّ البراعة التنظيمية لها تأثيرٌ إيجابي على أداء الفنادق؛ كذلك، تبين أنَّ البراعة التنظيمية تتوسط جزئيًا العلاقة بين رأس المال الفكري، وأداء الفنادق المصرية؛ وكشف جبريل (2015) طبيعة العلاقة الوثيقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري داخل المؤسسات التعليمية، وقد أسفرت النتائج عن عدد من المؤشرات المهمة أبرزها تميز أداء العاملين: حيث سجل مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية بين العاملين الإداريين في شؤون التربية والتعليم مستوى مرتفعًا، مما يعكس وعيًا وقدرة ممتازة على العمل وتحمل مسؤوليات تتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي، كما أظهرت النتائج أنَّ مستوى تنمية رأس المال الفكري قد جاء متوسطًا، مما يشير إلى وجود فجوة وفرصة كبيرة لتعزيز هذا الجانب الاستراتيجي في المؤسسة، وقد أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري، وهذا يعني أنَّ ارتفاع مستوى السلوكيات الإيجابية لدى الموظفين يرتبط ارتباطًا مباشرًا، ومهمًا بتحسين وتنمية رأس المال الفكري للمؤسسة.

وأسهمت دراسة الديلمي (2014) في استكشاف طبيعة العلاقة الرابطة بين تنمية رأس المال الفكري وصياغة الاستراتيجية في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية، وكشفت النتائج عن ارتفاع مستوى الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري بشكل عام، حيث حظي البعد الهيكلي بالمرتبة الأولى

من حيث درجة الاهتمام، تلاه الاهتمام برأس المال الزبائني، بينما جاء الاهتمام بتنمية رأس المال البشري في المرتبة الأخيرة، وأفادت الدراسة بأن مستوى ممارسة صياغة الاستراتيجية في تلك المنظمات كان مرتفعاً، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنمية رأس المال الهيكلي، وصياغة الاستراتيجية، في المقابل، لم تُسجَل الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من رأس المال البشري والرأسمال الزبائني وعملية صياغة الاستراتيجية.

بناءً على ما سبق، من الدراسات السابقة، تتبنى الدراسة الحالية مجاًلاً بحثياً يتقاطع مع أعمال سابقة في محاور الاستثمار في رأس المال البشري والقيادة المستدامة، غير أن منهجيتها ومعالجتها تختلف عن تلك الدراسات من حيث زوايا البحث والمنهج المتبعة، وقد تنوعت الدراسات السابقة في تركيزها، وبيئاتها التطبيقية وأطرها الزمنية، مما وسع من وجهات النظر المعالجة للموضوع، ومن هنا، تُبرز الدراسة الحالية في تناولها للعلاقة بين القيادة المستدامة والاستثمار في رأس المال البشري، خاصة في سياق شركات الطيران الليبية وهو مجال لم يحظَ باهتمام كافٍ في الأدبيات البحثية، المحلية خصوصاً حيث تشير النتائج الأولية إلى ندرة الدراسات التي تعمقت في هذا الميدان وتحللت آلياته، ممّا يخلق فجوة بحثية واضحة، ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى سد تلك الفجوة عبر تقديم تحليل معمق، يسهم في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي، ويقدم نتائج يمكن الاعتماد عليها في تطوير السياسات والممارسات الإدارية في القطاع موضوع الدراسة.

طريقة وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره أنسب أنواع المناهج لمثل هذه الدراسات (عبيدات وآخرون، 2015)، حيث تصف الدراسات الارتباطية (دراسة العلاقة، والدراسة التنبؤية) درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً، أو عمل تنبؤات تتعلق بهذه المتغيرات.

مجتمع الدراسة:

تكوّن من الموظفين الإداريين في الإدارات العامة، أو فروعها بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي والذي بلغ قوامه (236) عنصر؛ ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، واختلافه، فإنه سيتم اتباع أسلوب المعاينة، حيث تم اختيارها بواسطة العينة العشوائية الطبقية النسبية، وبالرجوع إلى جدول Krejcie & Morgan، فإنه حجم العينة بلغ (148) مفردة؛ والجدول (1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (1): مجتمع وعينة الدراسة

الرقم	اسم الشركة	نوع الملكية	طبيعة الشركة	المجتمع	العينة
1	الخطوط الجوية الليبية	عامة	لجنة الأزمة	130	82
2	الخطوط الجوية الإفريقية	عامة	فرع	30	19
3	برنيق	خاصة	إدارة	50	31
4	البراق	خاصة	فرع	15	9
5	ليبييا للطيران	خاصة	إدارة	11	7
---	المجموع			236	148

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

أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كأداة لجمع البيانات الضرورية لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاث أجزاء هي:

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

مقياس الاستثمار في رأس المال البشري: تكوّن المقياس من عشرين عبارة تمّ تكييفها بعناية من الأداة الأساسية التي أعدّها الدراجي (2023)، وصُممت هذه العبارات لتتوزع بشكلٍ منطقي على أربع أبعاد رئيسية، بهدف تحقيق أقصى قدر من التوافق مع أهداف الدراسة والمتمثلة في: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري.

مقياس القيادة المستدامة: صُمّم هذا المقياس ليضم عشرين عبارة، تمّ استخلاصها وتكييفها بعناية من أدوات القياس التي طورها كل من الخمايسة (2022) وراضي وحسن (2016) والنجمي وآخرون (2023)، و لقد أُجريت بعض التعديلات على هذه العبارات لتتوافق تمامًا مع أهداف هذه الدراسة، مع مراعاة توزيعها بشكلٍ منهجي على خمس أبعاد رئيسية: (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلّم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية).

ثبات أداة جمع البيانات وصدقها:

الثبات Reliability: يُعد الثبات من الركائز الأساسية في تقييم جودة أداة المقياس، ويعبّر عن مدى اتساق النتائج وثباتها في حال تم إعادة تطبيق الاستبانة تحت الظروف نفسها، وللتأكد من ثبات استبانة هذه الدراسة، تم حساب معامل الثبات الداخلي (Internal Consistency Reliability) باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) عبر البرنامج

الإحصائي SPSS، وقد أظهرت النتائج موثوقية عالية لأبعاد الدراسة، حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا بين (0.872 - 0.968). وتُعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة وفقاً للمعايير الإحصائية (Sekaran and Bougie, 2010)، ممّا يدل على تماسك عبارات الاستبانة، ودرجة عالية من الاعتمادية، ويؤكد وضوحها بالنسبة للمستجيبين، ويبين الجدول (2) النتائج الكاملة لمعاملات الثبات.

جدول (2) : معاملات ثبات مقاييس الدراسة.

المقياس	معامل الثبات
استقطاب واختيار رأس المال البشري	0.872
تطوير رأس المال البشري	0.873
تحفيز رأس المال البشري	0.900
الحفاظة على رأس المال البشري	0.894
الاستثمار في رأس المال البشري	0.961
بناء الأهداف طويلة الأمد	0.903
استدامة التعلّم	0.909
بناء فريق عمل قيادي	0.922
السلوك الأخلاقي	0.846
المسؤولية الاجتماعية والبيئية	0.873
القيادة المستدامة	0.968

الصدق *Validity* :

يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى التحقق من قدرتها على قياس الهدف الذي صُممت من أجله؛ للتأكد من الصدق، تم استخدام الطريقتين التاليتين:

- طريقة الصدق الإحصائي (Statistical Validity): تم اعتماد هذه الطريقة لتحديد مدى دقة الاستبانة في قياس ما صُممت لقياسه، وقد تم حسابه عن طريق أخذ الجذر التربيعي لمعامل ثبات كرونباخ ألفا لكل مقياس، وقد تراوحت قيم معاملات الصدق المحسوبة بهذه الطريقة لمقاييس الدراسة بين (0.933 و 0.984)، (Cohen & Swerdlik, 2018)؛ تشير هذه القيم المرتفعة إلى درجة صدق عالية جداً، ممّا يعزز الثقة في قدرة الأداة على قياس الظاهرة المستهدفة بدقة، ويؤكد أنّها تقيس بالفعل ما يجب قياسه، ويوضح الجدول (3) هذه النتائج بالتفصيل.

جدول (3) : معاملات صدق مقاييس الدراسة

المقياس	معامل الصدق
استقطاب واختيار رأس المال البشري	0.933
تطوير رأس المال البشري	0.934
تحفيز رأس المال البشري	0.948
الحفاظة على رأس المال البشري	0.945
الاستثمار في رأس المال البشري	0.980
بناء الأهداف طويلة الأمد	0.950
استدامة التعلّم	0.953
بناء فريق عمل قيادي	0.960
السلوك الأخلاقي	0.919
المسؤولية الاجتماعية والبيئية	0.934
القيادة المستدامة	0.984

- الصدق البنائي:

تمّ التّحقق من الصدق البنائي لمجالات الاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل بُعد من أبعاد الدراسة والمعدل الكلي للمتغير الذي ينتمي إليه، وتظهر النتائج في الجداول (4، 5) أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يُعزز الثقة في قدرة المقياس.

جدول (4) : الصدق البنائي للمتغير التابع (الاستثمار في رأس المال البشري)

التسلسل	الأبعاد	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	استقطاب واختيار رأس المال البشري	**0.891	0.000
2	تطوير رأس المال البشري	**0.889	0.000
3	تحفيز رأس المال البشري	**0.951	0.000
4	الحفاظة على رأس المال البشري	**0.924	0.000

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (5) : الصدق البنائي للمتغير المستقل (القيادة المستدامة)

التسلسل	الأبعاد	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	بناء الأهداف طويلة الأمد	**0.880	0.000
2	استدامة التعلم	**0.934	0.000
3	بناء فريق عمل قيادي	930**0.	0.000
4	السلوك الأخلاقي	930**0.	0.000
5	المسؤولية الاجتماعية والبيئية	867**0.	0.000

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

توزيع الاستبانة:

تمثلت العينة المستخدمة لهذه الدراسة من (148) عاملاً إدارياً، حيث تم توزيع الاستبانة خلال الفترة من (28 يوليو 2024 وحتى 25 أغسطس 2024)، واتباع طريقة العينة العشوائية الطبقية، استُرِجعت (93) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكل ما نسبته (63%) والجدول (6) يوضح ذلك، وهي نسبة يمكن الوثوق بها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتعد نسب مقبولة ومتعارف عليها إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (Groves & Peytcheva, 2008; Baruch & Holtom, 2008; Dillman et al, 2014)، وقد توزعت عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية، والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (7):

جدول (6): الاستثمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل الإحصائي.

شركات الطيران العاملة إدارتها أو فروعها في مدينة بنغازي					الاستثمارات
الخطوط الليبية	الخطوط الأفريقية	ليبيا للطيران	البراق	البرنيق	
82	19	7	9	31	استثمارات موزعة
35	3	2	5	8	غير مستلمة
1	0	1	0	0	غير صالحة
46	16	4	4	23	مستلمة وصالحة للتحليل
93 (63%)					العدد الإجمالي ونسبة الاستجابة

جدول (7): خصائص المشاركين في الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	77	82.80%
	إناث	16	17.20%
	المجموع	93	100%
العمر	أقل من 35 سنة	45	48.4%
	من 35 سنة إلى أقل 40 سنة	23	24.7%
	من 40 سنة إلى أقل 45 سنة	12	12.9%
	من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة	7	7.5%
	من 50 سنة فأكثر	6	6.5%
	المجموع	93	100%
المستوى التعليمي	ما دون الجامعي	19	20.4%
	جامعي	59	63.4%
	ما فوق الجامعي	15	16.1%
	المجموع	93	100%
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	32	34.4%
	من 5 إلى أقل 10 سنوات	32	34.4%
	من 10 إلى أقل 15 سنوات	11	11.8%
	من 15 سنة فأكثر	18	19.4%
	المجموع	93	100%

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثون مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة التي جُمعت عبر الاستبانة، وذلك بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وبعد انتهاء مرحلة جمع البيانات، خضعت الاستبانة لعمليات المراجعة والتزيم، حيث تم استبعاد غير الصالحة وتحضير البيانات للتحليل باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واعتمد ترميز البيانات على مقياس ليكرت الخماسي وتم حساب المدى الرقمي لكل خلية في المقياس على النحو التالي: حساب المدى للمقياس (5-1 = 4) قسمة الناتج على عدد الفئات للحصول على طول الخلية $0.80 = 4 / 5$. ثم تحديد حدود كل فئة بإضافة طول الخلية (0.80) تباعاً إلى أدنى قيمة في المقياس (وهي 1)، يوضح الجدول (8) التوزيع النهائي لفئات مقياس ليكرت بناءً على هذه الحسابات.

جدول (8): طول الخلية لمقاييس الدراسة وفقاً لمقياس Likert الخماسي ودرجة الممارسة

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

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

- ثبات مقياس الدراسة (Reliability): تم التحقق من ثبات أسئلة الاستبانة ودرجة تجانسها ومواءمتها مع مشكلة الدراسة من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، لضمان موثوقية الإجابات المتعلقة بتساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.
- صدق مقياس الدراسة (Validity): تم التحقق من قدرة المقياس على قياس الظاهرة المستهدفة بدقة، أي التأكد من أن المقياس يقيس بالفعل ما أعد من أجله.
- الجداول التكرارية: تم استخدام الجداول التكرارية لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية وفقاً للخصائص العامة للمستجيبين للاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية (Measures of Central Tendency): تم استخدام المتوسط الحسابي (Arithmetic Mean) لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، بالإضافة إلى استخدام مقاييس التشتت (Measures of Dispersion)، مثل الانحراف المعياري (Standard Deviation)، لتحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة.
- اختبار Shapiro-Wilk: تم تطبيق اختبار Shapiro-Wilk للتحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
- الانحدار البسيط (Simple Regression): تم استخدام الانحدار البسيط لاختبار فرضيات الدراسة.

عرض نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: استقطاب واختيار رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، تحفيز رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري؟

تضمنت الاستبانة عشرون عبارة تتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين، أمكن التعرف على مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالشركات قيد الدراسة، إذا ما عُلم أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)*، حيث بلغ المتوسط العام الاستثمار في رأس المال البشري (3.722) وبانحراف معياري (0.845)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسبي (74.45%)** كما أظهر الجدول (9) أن بُعد (تطوير رأس المال البشري) حظي بممارسة مرتفعة، وهو أعلى أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري مستوى، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.91) وبوزن نسبي (78.21%)، يليه في الترتيب بُعد (استقطاب واختيار رأس المال البشري)، حيث جاء بمستوى مرتفع، فقد حظي بمتوسط حسابي (3.75) وبوزن نسبي (75.19%)، ثم جاء بُعد تحفيز رأس المال البشري حيث حظي بمتوسط حسابي (3.63) وبوزن نسبي (72.60%)، في حين تبين أنَّ مستوى بُعد (المحافظة على رأس المال البشري) كان مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.58) وبوزن نسبي (71.74%)، ويوضح الجدول (10) اتجاهات المشاركين عن عبارات الاستثمار في رأس المال البشري.

جدول (9): إجابات المشاركين تجاه أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

الأبعاد / المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	الترتيب	اختبار t	
						Sig.	إحصاءات t
استقطاب واختيار رأس المال البشري	3.7596	.86190	%75.192	مرتفعة	2	0.000	**8.544
تطوير رأس المال البشري	3.9106	.84223	%78.212	مرتفعة	1	0.000	**10.483
تحفيز رأس المال البشري	3.6301	1.03502	%72.602	مرتفعة	3	0.000	**5.871
المحافظة على رأس المال البشري	3.5872	.97355	%71.744	مرتفعة	4	0.000	**5.848
استثمار في رأس المال البشري	3.7229	.84547	%74.458	مرتفعة	---	0.000	**8.289

** معنوية عند مستوى دلالة 1%

$$* \text{الوسط الحسابي} = 5/1+2+3+4+5 = 3$$

$$** \text{الوزن النسبي} = \text{الوسط الحسابي} / 5$$

جدول (10): اتجاهات المشاركين عن عبارات الاستثمار في رأس المال البشري

المراسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	ت	البعد
مرتفعة	1.02048	3.7419	تقوم الشركة بدراسة سوق العمل ومصادره المختلفة لاستقطاب الموظفين المتميزين.	1	استقطاب واختيار رأس المال البشري
مرتفعة	.95333	3.9355	تسعى الشركة إلى جذب الكفاءات والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية.	2	
مرتفعة	.97706	3.6237	تراعي الشركة ظروف البيئة الداخلية والخارجية في عملية الاستقطاب والتوظيف.	3	
مرتفعة	1.07568	3.8710	تعتمد الشركة على المقابلات والاختبارات في عملية الاختيار والتوظيف	4	
مرتفعة	1.21996	3.5591	تعتمد الشركة على مكاتب متخصصة في عملية استقطاب واختيار الموظفين ذوي المعارف والمهارات النادرة.	5	
مرتفعة	.95822	3.9247	تؤمن الشركة بأهمية التعلم والتدريب، وتقوم بتحديد البرامج التعليمية والبورات التدريبية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية.	6	تطوير رأس المال البشري
مرتفعة	.95627	4.0968	يستفيد الموظفون في الشركة من البرامج التعليمية والبورات التدريبية التي تجري داخل المؤسسة وأو خارجها.	7	
مرتفعة	.96684	4.0000	تسعى الشركة إلى تدريب كافة الموظفين لزيادة معارفهم وخبراتهم وتنفيذ مهامهم بإتقان وجودة عالية.	8	
مرتفعة	1.05594	3.8387	تعتمد الشركة على التدريب الإلكتروني وتعمل على تدريب الموظفين على التقنيات والتكنولوجيات المتطورة.	9	
مرتفعة	1.20599	3.7419	توفر الشركة كل المتطلبات المادية والمالية والبشرية لضمان نجاح البرامج التعليمية والتدريبية وبلوغ أهدافها.	10	
مرتفعة	1.21497	3.7419	تعتمد الشركة في منح الحوافز على مستوى كفاءة الموظفين.	11	تحفيز رأس المال البشري
مرتفعة	1.14953	3.6989	تمنح الشركة أجور ومكافآت مالية تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين كل حسب مستواه العلمي والوظيفي.	12	
مرتفعة	1.31076	3.6129	تخصص الشركة جزءا من الأرباح السنوية لتوزيعها على الموظفين.	13	
مرتفعة	1.20832	3.6774	تتيح الشركة الترقية في المستويات الإدارية للارتقاء بموظفيها وتحقيق الذات.	14	
مرتفعة	1.23643	3.4194	تقوم الشركة بتكريم الموظفين المتميزين الذين يحققون نتائج إيجابية خلال السنة	15	
مرتفعة	1.11913	3.4839	تقوم الشركة بمراجعة وتحديث نظام الحوافز بما يتماشى مع البيئة التنافسية وتحقيق أهدافها.	16	الحفاظ على رأس المال البشري
مرتفعة	1.17507	3.5484	تهتم الشركة بتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد على الإبداع وتحقيق الأهداف التنظيمية.	17	
مرتفعة	1.11641	3.6667	يتناسب نوع وحجم المهام المستندة للموظفين مع معارفهم وقدراتهم الفكرية والجسدية	18	
مرتفعة	1.00710	3.9140	تعمل الشركة على توفير كافة شروط السلامة المهنية.	19	
متوسطة	1.38144	3.3011	تقوم الشركة بتأمين جميع الموظفين وتكفل لهم الرعاية الصحية اللازمة.	20	

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى القيادة المستدامة بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، وذلك من خلال الأبعاد الآتية: بناء الأهداف طويلة الأمد، السلوك الأخلاقي، استدامة التعلم، المسؤولية البيئية والاجتماعية، بناء فريق عمل قيادي؟

تناولت الاستبانة عشرون عبارة تتعلق بالقيادة المستدامة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين عن تلك العبارات، أمكن التعرف على مستوى القيادة المستدامة، حيث بلغ المتوسط العام (3.70) وانحراف معياري (0.823)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسبي (74.15%)، والموضح بالجدول (11)، كذلك تبين من الجدول (12) أيضاً أن مستوى بُعد استدامة التعلم جاء مرتفعاً، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.79) وبوزن نسبي

(75.86%)، في حين تبين أن مستوى بعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية جاء مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد القيادة المستدامة بمتوسط حسابي (3.58) وبوزن نسبي (71.72%)، ويوضح الجدول (12) اتجاهات المشاركين عن عبارات بالقيادة المستدامة، ودرجة الممارسة.

جدول (11): إجابات المشاركين تجاه أبعاد القيادة المستدامة.

الأبعاد / المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	الترتيب	اختبار t	
						Sig.	احصاءة t
بناء الأهداف طويلة الأمد	3.7016	.93051	74.032%	مرتفعة	3	0.000	**7.271
استدامة التعلم	3.7930	.86964	75.86%	مرتفعة	1	0.000	**8.794
بناء فريق عمل قيادي	3.7634	.92985	75.268%	مرتفعة	2	0.000	**7.918
السلوك الأخلاقي	3.6935	.90824	73.87%	مرتفعة	4	0.000	**7.364
المسؤولية الاجتماعية والبيئية	3.5860	.90251	71.72%	مرتفعة	5	0.000	**6.262
القيادة المستدامة	3.7075	.82353	74.15%	مرتفعة	---	0.000	**8.285

** معنوية عند مستوى دلالة 1%.

جدول (12): اتجاهات المشاركين عن عبارات القيادة المستدامة.

البعد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الممارسة
بناء الأهداف طويلة الأمد	1	تقوم الشركة بالاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي.	3.8370	1.04068	مرتفعة
	2	تقوم إدارة الشركة بوضع أهداف قصيرة الأمد تساهم في تحقيق الأهداف طويلة الأمد.	3.6522	1.02104	مرتفعة
	3	تحرص الشركة على تحقيق الأهداف طويلة الأمد.	3.6957	1.15539	مرتفعة
	4	تستثمر الشركة التغذية الراجعة لرسم الأهداف المستقبلية.	3.6087	1.02664	مرتفعة
استدامة التعلم	5	تحرص الشركة على التطوير المستمر لعملية التعلم.	3.7391	1.08809	مرتفعة
	6	تنشر الشركة ثقافة استدامة التعلم بين العاملين.	3.8370	.95247	مرتفعة
	7	تعمل الشركة على توفير الوسائل التعليمية التي تدعم استمرارية التعلم.	3.7391	1.00405	مرتفعة
	8	تحرص قيادة الشركة على متابعة المستجدات المعرفية.	3.8913	.87022	مرتفعة
بناء فريق عمل قيادي	9	تشعر الشركة بالعاملين بأهمية مساهمتهم في تحقيق رؤية الشركة المستقبلية.	3.7717	1.03884	مرتفعة
	10	توزع قيادة الشركة المهام القيادية بين العاملين بناء على معايير محددة.	3.8043	.99713	مرتفعة
	11	تعتمد إدارة الشركة مبدأ العمل "روح الفريق الواحد" في إنجاز المهام.	3.7065	1.09482	مرتفعة
	12	تساهم الشركة في إعداد قادة مستقبليين من العاملين.	3.7609	1.02034	مرتفعة
السلوك الأخلاقي	13	تعطي الشركة أسبقية عالية للقيم الأخلاقية.	3.8913	.97729	مرتفعة
	14	تلتزم الشركة بوعدها مع الموظفين.	3.7609	1.17079	مرتفعة
	15	تسمع الشركة للموظفين بالتعبير عن مقترحاتهم وآراءهم بحرية وبدون الشعور بالخوف.	3.7065	1.03285	مرتفعة
	16	تقيم الشركة ندوات ولقاءات تحت الموظفين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي.	3.4022	1.21402	مرتفعة
المسؤولية الاجتماعية والبيئية	17	تساهم الشركة في إنجاز المشاريع التنموية للمجتمع.	3.6304	1.10660	مرتفعة
	18	تقدم الشركة التبرعات والمساعدات للمشاريع الخيرية في المجتمع.	3.6522	.99928	مرتفعة
	19	توافق الشركة على المشاركة في برامج حماية البيئة.	3.5870	1.06029	مرتفعة
	20	تقدم الشركة خدمات للرعاية الصحية في المجتمع.	3.4565	1.09357	مرتفعة

اختبار فرضيات الدراسة

إجابة فرضيات الدراسة، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) بهدف دراسة تأثير القيادة المستدامة والاستثمار على رأس المال البشري، ومع ذلك، قبل تطبيق تحليل الانحدار، قام الباحثون بإجراء مجموعة من الاختبارات لضمان ملاءمة البيانات لفروض تحليل الانحدار بشكل عام، وذلك وفقاً لما يأتي:

- قام الباحثون باستخدام اختبار Shapiro-Wilk للتحقق من مدى تطابق البيانات مع التوزيع الطبيعي، وهو اختبار أساسي عند اختبار الفرضيات، نظراً لأن العديد من الاختبارات المعلمية تشترط أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، وفقاً لقاعدة القرار، يتم قبول فرضية التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم Shapiro-Wilk أكبر من 5%. ووفقاً للجدول (13)، الذي يوضح نتائج هذا الاختبار، تبين أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث كانت قيم Shapiro-Wilk لجميع المتغيرات أكبر من 5%؛ بناءً على ذلك، يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (13): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة عن طريق Shapiro-Wilk

الترقيم	الأبعاد	Shapiro-Wilk
1	الاستثمار في رأس المال البشري	.333
2	القيادة المستدامة	.929

- كما تم التأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل باستخدام اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح Tolerance، مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح Tolerance أكبر من 5%، والجدول (14)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن قيم معامل التضخم (VIF)، لجميع المتغيرات تقل عن (10) وتتراوح بين (3.082 - 6.144)، وإن قيم اختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (0.163 - 0.324)، ويُعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل Multicollinearity.

جدول (14): اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح Tolerance

المتغير	المقياس	الابعاد	VIF	Tolerance
المستقل	القيادة المستدامة	بناء الأهداف طويلة الأمد	3.975	0.252
		استدامة التعلّم	6.144	0.163
		بناء فريق عمل قيادي	5.568	0.180
		السلوك الأخلاقي	5.977	0.167
		المسؤولية الاجتماعية والبيئية	3.082	0.324

اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

تشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (15)، وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين القيادة المستدامة والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.853)، عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (241.031) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج القيادة المستدامة حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسّر بنسبة (73%)، من التباين في مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، بينما (27%) من قيمة التغيّرات في مستوى الاستثمار في رأس المال البشري تُعزى لمتغيرات أخرى، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار (0.878)، بمعنى أن زيادة القيادة المستدامة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.878)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (15.525)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، وهذا ما دلت عليه قيمة t، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (1%)؛ الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري، عليه، يتم رفض الفرضية الرئيسية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (15): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على القيادة المستدامة في الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدر β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
الاستثمار في رأس المال البشري	القيادة المستدامة	**0.853	0.728	**241.031	0.878	**15.525	0.000
	الثابت				0.459	*2.137	0.035

**معنوية عند مستوى 0.01 . *معنوية عند مستوى 0.05 . df= (1 , 90)

اختبار الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء بناء الأهداف طويلة الأمد على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر لبناء الأهداف طويلة الأمد على الاستثمار في رأس المال البشري؛ يتضح من الجدول (16) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين بناء الأهداف طويلة الأمد والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.771) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (132.260) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بناء الأهداف طويلة الأمد حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسّر بنسبة (59.5%)، من التباين في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار لبناء الأهداف طويلة الأمد (0.703)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبناء الأهداف طويلة الأمد على الاستثمار في رأس المال البشري، بمعنى أن زيادة البناء وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.703)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (11.500)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى، والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبناء الأهداف طويلة الأمد على الاستثمار في رأس المال البشري لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (16): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف أثر بُعْد بناء الأهداف طويلة الامد على الاستثمار في رأس المال البشري

البعء	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدرة β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
بناء الأهداف طويلة الأمد	الاستثمار في رأس المال البشري	**0.771	0.595	**132.260	0.703	11.500**	0.000
	الثابت				1.114	**4.780	0.000
**معنوية عند مستوى 0.01 df= (1 , 90)							

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء السلوك الأخلاقي على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر السلوك الأخلاقي على الاستثمار في رأس المال البشري؛ يتضح من الجدول (17)

وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.842) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (218.572) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج السلوك الأخلاقي حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسّر بنسبة (71%)، من التباين في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للقيادة المستدامة (0.824)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي على الاستثمار في رأس المال البشري، بمعنى أن زيادة السلوك وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.824)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (14.784)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنصّ على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الأخلاقي على الاستثمار في رأس المال البشري لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (17): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر بُعد السلوك الأخلاقي

على الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير التابع	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدر β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
السلوك الأخلاقي	الاستثمار في رأس المال البشري	**0.842	0.708	**218.572	0.824	14.784**	0.000
	الثابت				0.582	**2.677	0.000

**معنوية عند مستوى 0.01 df= (1 , 90)

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد استدامة التعلّم على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر استدامة التعلّم على الاستثمار في رأس المال البشري؛ يتضح من الجدول (18) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين استدامة التعلّم والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.802) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (162.558) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج استدامة التعلّم حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسّر بنسبة (64.4%)، من التباين في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل

الانحدار لاستدامة التَّعلُّم (0.731)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستدامة التَّعلُّم على الاستثمار في رأس المال البشري، بمعنى أنَّ زيادة الاستدامة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.731)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (12.750)، وهي دالة معنويًا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تنصُّ على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستدامة التَّعلُّم على الاستثمار في رأس المال البشري لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (18): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر بُعد استدامة التَّعلُّم

على الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدر β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
الاستثمار في رأس المال البشري	**0.802	0.644	**162.558	0.731	12.750**	0.000
الثابت				0.963	**4.333	0.000

**معنوية عند مستوى 0.01 df= (1 , 90)

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد بناء فريق عمل قيادي على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي .

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر بناء فريق العمل القيادي على الاستثمار في رأس المال البشري؛ يتضح من الجدول (19) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين بناء فريق العمل القيادي، والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.794) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أنَّ قيمة F المحسوبة (153.204) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أنَّ معامل التحديد لنموذج بناء فريق العمل القيادي حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسَّر بنسبة (63%)، من التباين في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار بناء فريق العمل القيادي (0.741)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبناء فريق العمل القيادي على الاستثمار في رأس المال البشري، بمعنى أنَّ زيادة بناء الفريق وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.741)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (12.378)، وهي دالة معنويًا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة، والتي تنصُّ على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبناء

فريق العمل القيادي على الاستثمار في رأس المال البشري لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (19): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر بُعد بناء فريق عمل قيادي

على الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدر β	قيمة t	قيمة الدلالة Sig
الاستثمار في رأس المال البشري	**0.794	0.630	**153.204	0.741	12.378**	0.000
الثابت				0.979	**4.305	0.000

**معنوية عند مستوى 0.01 df= (1 , 90)

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر المسؤولية الاجتماعية والبيئية على الاستثمار في رأس المال البشري؛ يتضح من الجدول (20) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والبيئية والاستثمار في رأس المال البشري، حيث بلغ معامل الارتباط (0.667) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (72.119) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج المسؤولية الاجتماعية والبيئية حول الاستثمار في رأس المال البشري تُفسّر بنسبة (44.5%)، من التباين في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للمسؤولية الاجتماعية والبيئية (0.627)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على الاستثمار في رأس المال البشري، بمعنى أن زيادة المسؤولية وحده واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الاستثمار في رأس المال البشري بقيمة (0.627)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (8.492)، وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة، والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على الاستثمار في رأس المال البشري لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (20): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر بُعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية
على الاستثمار في رأس المال البشري

قيمة الدلالة Sig	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	قيمة F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير التابع	البعد
0.000	8.492**	0.627	**72.119	0.445	**0.667	الاستثمار في رأس المال البشري	المسؤولية
0.000	**5.385	1.468				الثابت	الاجتماعية والبيئية
**معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1 , 90)							

مناقشة نتائج الدراسة

• أظهرت الدراسة تمتع شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي باستثمار مرتفع في رأس المال البشري، كما بينت الدراسة أنَّ بُعد تطوير رأس المال البشري حظي بالمرتبة الأولى على مستوى أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري، وبمستوى مرتفع، يليه بُعد استقطاب، واختيار رأس المال البشري وبمستوى مرتفع، ثم بُعد تحفيز رأس المال البشري بمستوى مرتفع، يليه بُعد المحافظة على رأس المال البشري بمستوى مرتفع، وقد يكون مرد ذلك إلى أن الشركات قيد الدراسة تسعى إلى جذب واستقطاب الكفاءات والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية، فضلاً عن ذلك، لربما يعود إلى سعي الشركات قيد الدراسة إلى تدريب كافة العاملين لزيادة معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وتنفيذ مهامهم بإتقان وجودة مرتفعة، أيضاً ربما قد يعزى ذلك إلى أن الشركات محل الدراسة تعتمد في منح الحوافز على مستوى مهارة وكفاءة العاملين، كذلك قد يكون سبب ذلك إلى أنها تهتم بتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد على الإبداع وتحقيق الأهداف التنظيمية، علاوةً على أن الشركات قيد الدراسة تعمل على اتباع كافة معايير السلامة المهنية؛ واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة السعدية (2024)، دراسة الديلمي (2014)، دراسة جبريل (2015)، ودراسة الخطيب (2013)، والتي أشارت جميعها إلى أنَّ مستوى الاستثمار في رأس المال البشري وعلى مستوى الأبعاد بتلك الدراسات جاء بدرجة مرتفعة.

• أوضحت الدراسة تمتع شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي بقيادة مستدامة مرتفعة، كما خلصت الدراسة إلى أنَّ بُعد استدامة التعلُّم حظي بالمرتبة الأولى على مستوى أبعاد القيادة المستدامة، وبمستوى مرتفع، في حين جاء بُعد بناء فريق عمل قيادي بالمرتبة الثانية، وبمستوى مرتفع، يليه بُعد بناء الأهداف طويلة الأمد بمستوى مرتفع، ثم جاء بُعد السلوك الأخلاقي بمستوى مرتفع، أما بُعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية فنال المرتبة الأخيرة وبمستوى مرتفع؛ وهذا

قد يُعزى إلى أنَّ الشركات محل الدراسة تقوم بالاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي؛ فضلاً عن ذلك قد يعود السبب إلى أنَّ الشركات تنشر ثقافة استدامة التَّعلُّم بين العاملين، علاوةً على ذلك أنَّ قيادة الشركات قيد الدراسة توزع المهام القيادية بين العاملين بناءً على معايير معينة، وقد يكون مرد ذلك أيضاً هو أنَّ الشركات محل الدراسة تعطي أسبقية عالية للسلوكيات الأخلاقية، فضلاً عن ذلك أنَّ الشركات المبحوثة تقدم التبرعات، والمساعدات وتشجع المشاريع الخيرية في المجتمع؛ واتفقت نتيجة الدراسة مع ما أفضت إليه دراسة الدعيي وآخرون (2024)، دراسة السبيعي (2024)، دراسة البكري (2023)؛ في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما آلت إليه دراسة نور والضامن (2024)، دراسة Sanu Lab Suisse (2023)، ودراسة مُجد (2023)؛ من حيث إن القيادة المستدامة كانت مرتفعة كذلك على مستوى بعض الأبعاد المستخدمة؛ في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما آلت إليه دراسة نور والضامن (2024)، دراسة العمري والعيان (2023)؛ من حيث إن القيادة المستدامة وبعض أبعادها بما كان ضيقاً أو أقل من المتوسط.

• بيّنت الدراسة وجود أثر للقيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران قيد الدراسة عند مستوى دلالة احصائية 5%، كذلك كشفت الدراسة وجود أثراً لأبعاد القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد السلوك الأخلاقي كأكثر الأبعاد تأثيراً على الاستثمار في رأس المال البشري يليه بعد استدامة التَّعلُّم، يأتي بعده بعد بناء فريق عمل قيادي، ثم بعد بناء الأهداف طويلة الأمد ثم أخيراً بعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية، عند مستوى دلالة 5%. وهذا قد يعزى إلى أنَّ القيادة المستدامة تعزز من سمعة الشركات كجهة تهتم بتطوير موظفيها ممَّا يساهم في جذب المواهب والاحتفاظ بها، ودعمها وتشجيع مبدأ العمل الجماعي، وروح الفريق فيما بين عاملاتها، وهو ما يُعزز من الاستثمار في رأس المال البشري، فضلاً عن ذلك قد يكون السبب أنَّه من خلال تبني ممارسات القيادة المستدامة، والتخطيط الاستراتيجي، بحيث تستطيع الشركات تحقيق استدامة تنظيمية، ممَّا يخلق بيئة محفزة للاستثمار طويل الأجل في تطوير رأس المال البشري، علاوةً على ذلك أنَّ القيادة المستدامة تدعم ثقافة الابتكار والتَّعلُّم المستمر، ممَّا يعزز من تطوير مهارات الموظفين، ويزيد من القيمة الإجمالية لرأس المال البشري كذلك قد يفسر إلى أنَّ الشركات قيد الدراسة تعتمد أسبقية كبيرة للقيم والسلوكيات الأخلاقية، فضلاً عن كونها تتميز بتقديم تبرعات

للمشاريع الخيرية المجتمعية، وتدعيم برامج حماية البيئة، والحفاظ عليها؛ (Schaltegger & Wagner, 2023; Doppelt, 2022; Eccleston, 2021). واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصّلت إليه دراسة السبيعي (2024) من حيث تأثير القيادة المستدامة على تطوير رأس المال البشري الذي كان أحد أبعاد الأداء المدرسي، كذلك تشابحت مع دراسة عزيزي وبن صويلح (2021) من حيث إنّ مجتمع الدراسة كان على شركات الطيران، واختلفت مع دراسة نور والضامن (2024) دراسة Sanu Lab Suisse (2023) الدليمي (2014) من حيث اختلاف الأبعاد المستخدمة في كلا المتغيرين.

توصيات ومقترحات الدراسة

- من خلال النتائج التي توصّلت إليها الدراسة تُقدم مجموعة من التّوصيات التي يؤمل إتباعها، والمتمثلة في الآتي:
- بما أنّ مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالشركات محل الدراسة جاء مرتفعاً، فلا بد من المحافظة عليه وتعظيمه، وذلك من خلال سعي الشركات محل الدراسة إلى جذب الكفاءات، والمواهب البشرية ذات الخبرات العلمية والفنية العالية، فضلاً عن تحديد البرامج التعليمية والدورات التدريبية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية؛ علاوةً على قيام الشركات قيد الدراسة بمراجعة، وتحديث نظام الحوافز بما يتمشى مع البيئة التنافسية وتحقيق أهدافها، كذلك التركيز على الرعاية الصحية اللازمة للموظفين، أيضاً تكريم الموظفين المتميزين الذين يحققون نتائج إيجابية، كذلك إشراك العاملين في تحديد التوجهات المستقبلية للشركات قيد الدراسة.
 - تعزيز مستوى القيادة المستدامة بشركات الطيران محل الدراسة، وذلك عن طريق أنّ تستثمر الشركات محل الدراسة التغذية الراجعة لرسم الأهداف المستقبلية، كذلك حرص الشركات على التطوير المستمر لعملية التّعلّم، اعتماد إدارة الشركات قيد الدراسة على مبدأ العمل بروح الفريق الواحد في إنجاز المهام؛ قيام الشركات ندوات ولقاءات تحث الموظفين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي؛ تقديم الشركات محل الدراسة خدمات للرعاية الصحية في المجتمع.
 - إنّ موضوع الاستثمار في رأس المال البشري يظل قضية متعددة الأبعاد، ومن ثمّ بالإمكان إعادة الدراسة برمتها على قطاعات، أو منظمات أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها؛ علاوةً على دراسة الاستثمار في رأس المال البشري، وربطه بأحد المتغيرات التنظيمية الآتية أو في شكل نموذج وساطة: الفخر التنظيمي، المناعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، القيادة الأخلاقية.

المراجع:

- أبوجديرية، أبوعزوم اللافي (2021). الاثار الاقتصادية لفيروس كورونا المستجد على أداء شركات الطيران الليبية خلال العام 2020، المؤتمر الأكاديمي الرابع لدراسات الاقتصاد والأعمال (قطاع الأعمال في ظل جائحة كوفيد-19)، 11 كانون الأول (ديسمبر)، جامعة مصراتة، ليبيا.
- أبوشقفة، عوني نبيل (2022). أثر القيادة الرنانة في تعزيز المنة التنظيمية: دراسة ميدانية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- أبوليفة، سناء مصطفى والطحان عماد عبد الخالق (2021). العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية : دراسة ميدانية مطبقة على الشركة المصرية لتجارة الأدوية، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، مصر، 41(2): 211-224.
- أبوسيف، محمود سيد علي (2018). " دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، مجلة البحوث الدولية في العلوم التربوية، 4(1): 611-664.
- أحمد، رضا مُجد وآخرون (2021). مقومات تنمية رأس المال البشري " دراسة ميدانية على الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة"، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية، السادات مصر 11(1): 260-267.
- أحمد، نورالدين طالب (2013). " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة : دراسة حالة على مؤسسة سوناطراك خلال الفترة 2005-2010"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة .
- البديري، أحمد وداود، ياسر إبراهيم مُجد (2021). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء الاقتصاد الرقمي بالتطبيق على الاقتصاد المصري خلال الفترة (1990-2020)، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 7 (12): 774-824.
- البكري، محمود ناصف (2023). واقع أبعاد القيادة المستدامة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحر الأحمر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، الغردقة، مصر.
- البكري، محمود ناصف (2023). واقع أبعاد القيادة المستدامة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحر الأحمر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، الغردقة، مصر.
- الخطيب، معزوزة عبدالله (2013)، " دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الادارية لدى العاملين الإداريين بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، قسم الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر - غزة.
- الحماسة، رائد علي (2022). درجة ممارسة القيادة المستدامة من قبل مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء القويسمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، عمان، الأردن.

- الدراجي، سلام (2023). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال: دراسة حالة على مستوى عينة من المؤسسات الاقتصادية في الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشاذلي بن جديد - تبسة، الجزائر.
- الدعبي، بشاير علي وآخرون (2024). دور القيادة المستدامة لتحسين الأداء المهني في المدارس الثانوية بمدينة مكة من وجهة نظر المعلمات، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، القاهرة، مصر، 8(38): 167-222.
- الديلمي، عبدالكريم أحمد حسين (2014). " تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الادارية، جامعة عدن، جمهورية اليمن.
- الزايد، منى جاسم (2012). " الاستثمار في رأس المال البشري :نموذج مقترح"، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الادارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012: 923 – 956.
- الزوي، وسيم (2023-4-27). لقاء الأسبوع، صحيفة صدى الاقتصادية، متاح على الرابط: <https://sada.ly>
- السبيعي، دخيل الله سلطان (2024). واقع ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بإدارة تعليم الطائف، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، سوهاج، مصر، 22(2): 73-110.
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال (2024). دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة العربية للتقويم والقياس، 5(9): ajme.2024.347044/10.21608
- السعيد، هاني محمد (2008). رأس المال الفكري، دار السحاب لنشر والتوزيع، القاهرة.
- السلمي، أحلام بنت عياضة (2024). دور التشارك المعرفي في تعزيز التعلّم التنظيمي "دراسة ميدانية على موظفي فرع وزارة التجارة بمحافظة جدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، رماح، الأردن، 7(64): 337-361.
- السكارنة، بلال (2005)، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات (2004-2005)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- العتيبي، حنان حجاب وآخرون (2025). دور القيادة المستدامة في تطوير أداء إدارات التعليم العام بالملكة العربية السعودية، مجلة بحوث، القاهرة، مصر، 5(2): 177-209.
- العرافي، ساره علي وعثمان، مها (2025). دور القيادة المستدامة في تحقيق التّميز المؤسسي في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، تعز، اليمن، 1(46): 94-114.

- العمري، مجد طلال والعيان، خالد بن مُجّد (2023). واقع ممارسة القيادة المستدامة: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية والادارية، غزة، فلسطين، 7(8): 55-75.
- القصاص، مهدي مُجّد (2008). " بيئة استثمار رأس المال البشري : دراسة ميدانية في قرية مصرية"، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي - مصر - نوفمبر .
- النجار، هاجر السعيد وآخرون (2024). العلاقة بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات والمشاركة في بناء القيمة بالتطبيق على عملاء شركات اتصالات المحمول في مصر، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، دمياط، مصر، 3(9): 813-856.
- النجمي، سعيدات وبالرشد، أمينة وشعباني، مُجّد رمزي (2023). دور نظام الإدارة المتكاملة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دراسة حالة شركة ليندغاز وحدة ورقلة 2023، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ورقلة، الجزائر.
- أُمُجّد، فرعون وإلبي، مُجّد (2009). " الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة " . ملتقى دولي: صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة، يومي 14 و 15 ابريل.
- جابر، سناء (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي دراسة حالة جامعة مُجّد خيضر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مُجّد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، بسكرة، الجزائر.
- جبريل، وائل مُجّد جبريل (2015). سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بتنمية رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على عينة من العاملين الإداريين بشؤون التربية والتعليم بمدينة درنة، جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش الأهلية، الأردن، 16(1): 477-524.
- جبريل، وائل والعوامي أحمد مُجّد (2019). أثر أخلاقيات العمل على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة في مدينة بنغازي"، المؤتمر العلمي الثالث المحكم- أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، 2-3 تشرين الثاني (نوفمبر) المعهد العالي للمهن الشاملة درنة، ليبيا.
- خضر، محمود احمد (2020). تصور مقترح لتفعيل أسلوب فريق العمل بمدارس التعليم الأساسي في محافظة المنيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المنيا، مصر 35(2): 59-94.
- ديرلوف. دي (2009). فكر رجال الأعمال: الطريق إلى النجاح المتكامل، الرياض: ترجمة مكتبة الشقري.
- راضي، جواد محسن وحسن، عبد الله كاظم (2016). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي "دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، الكوفة، العراق، 7(21): 103-120.
- شلتوت، أماني خضر (2012). " تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصري البشري: دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة الرئاسة ومكتب غزة الاقليمي "، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.
- شوشة، أمير، وعبد الفتاح، عبد الرحمن خيرى(2021). دور البراعة التنظيمية في العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الفنادق المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2(2): 445-483.

- صالح، خالد حسين وجبريل، وائل مُجد (2021). أثر الفقة التنظيمية على المانة التنظيمية بالمصارف التجارية الليبية الخاصة بمنطقة الجبل الأخضر، مجلة الدراسات الاقتصادية، سرت، ليبيا، 4(4): 12-47.
- عبد الحسين، عصام مهدي وآخرون (2024). تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي - بحث ميداني في مستشفى الحياة، مجلة الدراسات المستدامة، بغداد، العراق، 6(1): 2288-2305.
- عبد النعيم، إيمان محمود (2020). الإدارة بالأهداف مدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة أسوان، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 44(4): 15-166.
- عبيدات، ذوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن (2015). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، الطبعة السابعة عشر، عمان: دار الفكر.
- عذافة، رائد يوسف ومُجد نسرین جاسم (2021). القيادة المستدامة وتأثيرها في السعادة التنظيمية بحث تحليلي في هيئة السياحة العامة في بغداد، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية، بغداد، العراق، 27(125): 243-264.
- عزيزي زهرة . بن صويلح ليليا (2021) . الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة، مجلة المجتمع والرياضة، 4 (2): 241-253.
- عطالله، هبه كمال (2023). تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة، مجلة البحوث المالية والتجارية، بورسعيد، مصر، 24(1): 315-354.
- عبيد، سلمان(2014). "أثر الاستثمار برأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.
- كريري، عصام مُجد علي(2019). استراتيجية مقترحة لتطبيق القيادة المستدامة بجامعة الملك خالد في ضوء نموذج إفري وبريجستر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.
- مُجد، رانيا كمال أحمد (2023). واقع ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بتحقيق البراعة التنظيمية، دراسة ميدانية بجامعة سوهاج، المجلة التبوية لكلية التربية، جامعة سوهاج، (106) 1: 96-106، doi: 10.21608/edusohag.2023.286671
- مازارة، أمينة (2024). الابتكار من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3. <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9622>
- مفتاح، مريم (2017). دور رأس المال البشري في تحسين تنافسية المؤسسة دراسة حالة - الشركة الوطنية للتأمينات - (SAA) وكالة بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مُجد خضير، قسم علوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
- وصاف سعيدي و عوديا مولود (2004)، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصدير، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 09/10 مارس.

- نور، سعاد عبد الكريم والضاعن محمد ابراهيم (2024). درجة ممارسة القيادة المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، الكويت العاصمة، الكويت، 4(10): 256-291.
- يوسف، محمد ربيع زناتي؛ رضوان، طارق رضوان محمد و البرازي، حيان مصطفى (2021). أثر أبعاد رأس المال الفكرى على التوجه الريادى تحليل الدور الوسيط للبراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة في سوريا. التجارة والتمويل. 308-257، 41(4)، 257-308.
- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical mediation analysis using the Sobel test and Hayes SPSS process macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42-61.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches*. Routledge
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139-1160.
- Bernadette, L., (1999), Intellectual Capital Key to value added, success In the next millennium, Financial & management accounting committee, *International Federation of Accountants*.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dahiru & Ishyaku & Alkali & Palladan (2023). Sustainable Leadership Competencies for Sustainable Performance in Federal College of Education in North Eastern Nigeria' *Austin Journal of Business Administration and Management' Open Access* 1-7.
- DEVELİ, Alptekin (2023). GENERAL VIEW OF THE MANAGEMENT BY OBJECTIVES, *Journal of Management and Organization History*, 2(1): 82-92.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. 4th Edition, Wiley.

- Dixon, S., & Day, M. (2020). Organizational agility and sustainable leadership: Connecting the dots for effective human capital management. *Journal of Sustainable Business and Development*.
- Doppelt, B. (2022). "Leading change toward sustainability: A change-management guide for business, government, and civil society." Greenleaf Publishing.
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). *Clarifying the Meaning of Sustainable Business: Introducing a Typology from Business-as-Usual to True Business Sustainability*. *Organization & Environment*, 29(2), 156-174.
- Eccleston, R. (2021). "The impact of corporate social responsibility on employee motivation and retention." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(5), 1372-1380.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. Gallup, Inc. Retrieved from web.millennium-challenge.com.
- Gomes, C., & Oehmen, J. (2022). The role of dynamic capabilities in supporting sustainable leadership practices. *International Journal of Organizational Leadership*.
- Haan, L. (2020). Integrating education for sustainable development into the Gutch EFL classroom (Publication No. 1532953) [Master's Thesis, Utrecht University]. <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/397995>
- Harvey, L., & Williams, R. (2023). Strategic human resource management and organizational agility: Enhancing sustainable leadership. *Human Resource Management Journal*.
- Josefek, R. A., and Kauffman, R.J(2003)."IT Human Capital and the Information Systems Professional's Decision to Leave the Company". Working Paper ,MIS Research Center ,University of Minnesota, Minneapolis .
- Kleynhans, E. P. J. (2006). *The role of human capital in the competitive advantage of firms*. *Journal of International Business Research and Marketing*, 21(2), 34-56.
- Kutner, M.H., Nachtsheim, C.J., & Neter, J. (2004). *Applied Linear Regression Models*. McGraw-Hill/Irwin.
- Marginson , S., and Mollis, M. (2002). "The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for A Global Millennium", *Comparative Educational Review*, Vol. 45 (4), 581-615.

- Malhatro Naresh and David Birks (2007). *Marking Research* , 3nd Edition ,Person Education Limited.
- Nadeem, Sidra and Siddiqui, Danish Ahmed, How HR Practices influence Managers and Organizational Ambidexterity in Pakistani Firms: The Mediatory role of Self-Efficacy and Motivation in a Multilevel Integrated Framework.
- OECD. (1998). Human Capital Investment: An International Comparison, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. Center for Educational Research and Innovation.
- Roos Tu von Krogh, Claudia Buengeler, and Dana G. Minbaeva (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda, Journal of Business Research, 145:110-125. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.02.049.
- Sanu Lab Suisse (2023) . *Barome'tre Leadership Durable*, La Situation Suisse.
- Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed.), Wiley and Sons.
- Schaltegger, S., & Wagner, M. (2023). "Managing the business case for sustainability: The integration of social, environmental, and economic performance." Routledge.
- Shehadeh,H.K.& Al Taei,M.A.H.(2022), "Organizational ambidexterity and its impact on organizational citizenship behavior: A case study in Islamic International Arab Bank in Amman City-Jordan", Academic Journal of interdisciplinary studies,11(4),pp.270-284.
- Turner, J. H. (2001). Handbook of Sociological Theory. Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Wackerly ,Dennis, Mendenhall ,William, Scheaffer ,Richard L. (2008). Mathematical Statistics with Applications. 7th Edition, Thomson Higher Education, Belmont, CA, USA. ISBN:0-495-38508-5.
- Yue, X., Feng, Y., & Ye, Y. (2021). A Model of Sustainable Leadership for Leaders in Double First-Class Universities in China, *International Journal of Higher Education*, 10(3), 187-201.