

واقع رأس المال البشري في المجتمع المصري "بحث ميداني مقارن بمحافظة الإسماعيلية" إعداد الباحثة دعاء حسن محمد صابر

الملخص:

يعتبر تطوير رأس المال البشري وإعداده وتكوينه وتنمية كفاءاته ومهارته ضرورة حضارية وهدفاً استراتيجياً في مجال التنمية لكافة الدول الناشطة ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في إمكاناته الإنتاجية فقيراً في كفاءة رأس المال البشري، وانطلاقاً من هذه الأهمية التي يُشكلها رأس المال البشري في عملية التنمية جاء هذا البحث ليوضح دور استثمار رأس المال البشري في تحقيق التنمية بشكل عام والتنمية الاقتصادية بشكل خاص، أيضاً يركز البحث علي بعض قطاعات اقتصاد المعرفة، بُغية تقديم رؤية تحليلية وأساس منهجي لصناع القرار حول علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتحقيق التنمية الاقتصادية، وهدف البحث إلي الكشف عن واقع استثمار رأس المال البشري في شركات القطاع العام والخاص بمحافظة الإسماعيلية للتعرف علي أوجه التميز والقصور فيه، وتقديم مجموعة من المقترحات التي تساعد في زيادة وتكثيف الجهود من أجل استثمار رأس المال البشري بشكل أفضل.

ولتحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي بالعينة والمنهج المقارن، وتم استخدام المقياس كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية، وتم التطبيق على عينة عشوائية قوامها (٢٧٧) مفردة من عمال المعرفة في محافظة الإسماعيلية.

وتوصل البحث إلى عديد من النتائج لعل من أهمها أن مستوى استثمار رأس المال البشري في شركات القطاع العام والخاص مستوى مرتفع، كما توصل البحث إلى أن مستوى كل من (بعد التعليم والتدريب) مستوى مرتفع ومستوى بعد الصحة مستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي لهم على التوالي كالتالي: (٢.٤٠، ٢.٣٩، ٢.٢٨).

Summary:

The development, preparation, formation, skills and skills of human capital are a civilizational necessity. It is a strategic goal in the field of development for all active states. There is no conceivable society developed in its productive potential and poor in the efficiency of human capital, In this ability to be in the development process, This ability to be in the development process, This research was to show the role of investment in human capital in achieving development in general and economic development in particular. The search also focuses on some of the economy, With a view to providing analytical vision and a systematic policy for decision-makers on the investment relationship in human capital to achieve economic development, The research for revealing the reality of human capital investment in public and private sector companies in Ismailia to identify advantages and

disadvantages in it, A set of proposals to help increase and intensify efforts to invest human capital better.

To achieve the objectives of the research, Their questions will be adopted on the social survey approach to the sample and the comparative approach. The measure was used as a basic tool for collecting data and the application was a random sample of (277) employees of knowledge in Ismailia.

The research finds many results that began to be the most important of which the level of investment of human capital in public and private sector companies a high level, and the search reached the level of (education and training) high level and health level average where the arithmetic average for them (2.28 , 2.39 , 2.40).

المقدمة:

لقد أدى الاهتمام الكبير بالموارد غير المادية في المنظمات وتعظيم دور رأس المال البشري إلى تنمية الوعي لدى جميع الأمم بقيمة الإنسان ودوره في منظومة التنمية الشاملة، فلا يمكن إحداث تنمية اقتصادية ولا اجتماعية ولا سياسية دون تنمية الإنسان وتعليمه وتدريبه وتنقيفه لإكسابه الكفاءة والمهارة والقدرة التي تمكنه من أداء مهامه بشكل جيد وتمكن مجتمعه من النهوض والتطور؛ لذا جاء موضوع البحث بعنوان "واقع رأس المال البشري في المجتمع المصري: بحث ميداني مقارنة بمحافظة الإسماعيلية".

أولاً: مشكلة البحث:

ومع اتجاه بعض المؤسسات الاقتصادية نحو الاهتمام بإدارة واستثمار رأس المال البشري والاستفادة منه في زيادة الكفاءة الإنتاجية أملاً في تحقيق النمو الاقتصادي، وجدنا الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع، وانطلاقاً من هذا تتبلور مشكلة البحث في تساؤل رئيس مؤداه: ما واقع استثمار رأس المال البشري في شركات القطاع العام والقطاع الخاص في المجتمع المصري؟
ثانياً: أهمية البحث:

يلقى هذا البحث أهميته على الجانب العلمي والعملية على النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية:

١- يسعى البحث أن يُقدم رؤية توضيحية لبعض مؤسسات المعرفة لقياس دورها في استثمار المورد البشري وذلك من أجل التركيز على تطوير العنصر البشري ذلك إيماناً بتعاظم أهمية المعرفة ودورها في خلق وتراكم الثروة والقيمة.

٢- ترجع أهمية البحث إلى ضرورة التوصل إلى فهم أعمق لكيفية الاستثمار الجيد لرأس المال البشري في المجتمع المصري من خلال المجتمع محل الدراسة ومعرفة أبعاده ومؤشراته وأدوات قياسه ومعرفة مدى تأثيره في جودة الإنتاج وزيادته مما يؤدي إلى تحقيق نمو المجتمع وتحقيق العملية التنموية.

٣- كذلك ترجع أهمية هذا البحث في محاولة مراجعة وتقييم نظام إدارة واستثمار رأس المال البشري حتى يمكن الخروج بعدد من الإجراءات المحددة التي يمكن أن تساعد في تحسين الاستثمار في رأس المال البشري ورفع كفاءته في مصر.
ب- الأهمية العملية:

١- تأتي أهمية البحث من أهمية المورد البشري كمتغير أساسي في أي نشاط أو عمل لاسيما التنمية بأشكالها المختلفة، والتنمية الاقتصادية بشكل خاص.

٢- كما تتنبق أهمية البحث من الأهمية التي يفرزها موضوعها حيث أن الاستثمار في رأس المال البشري يعد مطلباً ضرورياً لأي فرد في المجتمع،

فالاهتمام بدراسة واستثمار المورد البشري يجعل الفرد قادراً على استخدام وإنتاج وتوزيع المعرفة التي تجعله قادراً على تحديد مستقبله وهذا يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع في آن واحد.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع رأس المال البشري في المجتمع المصري، وينبثق عن هذا الهدف العام عدة أهداف فرعية تتمثل في الآتي:

أ-الكشف عن واقع بعد التعليم في المجتمع المصري.

ب-التعرف على واقع بعد التدريب في المجتمع المصري.

ج-تسليط الضوء على واقع بعد الصحة في المجتمع المصري.

د-التوصل لمقترحات تساهم في استثمار رأس المال البشري في المجتمع المصري.

رابعاً: تساؤلات البحث:

ينطلق البحث من تساؤل رئيس مؤداه "ما واقع استثمار رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية؟".

أ-ما واقع بعد التعليم كمؤشر لرأس المال البشري في القطاعين العام والخاص للمؤسسات الاقتصادية المصرية؟

ب-ما واقع بعد التدريب كمؤشر لرأس المال البشري في القطاعين العام والخاص للمؤسسات الاقتصادية المصرية؟

ج-ما واقع بعد الصحة كمؤشر لرأس المال البشري في القطاعين العام والخاص للمؤسسات الاقتصادية المصرية؟

د-ما أهم المقترحات التي تساهم في استثمار رأس المال البشري في المجتمع المصري؟

خامساً: مفاهيم البحث:

أ- مفهوم رأس المال البشري Human Capital:

مفهوم رأس المال البشري مفهوم شاسع، "ولكنه يشمل كل ما من شأنه إعطاء قيمة مضافة لعمل الأفراد ومجهوداتهم من قدرات ومؤهلات صحية وتجارب ومعارف ومهارات ومواهب ومؤهلات مكتسبة بحكم التنشئة والتعلم والتكوين تلك عوامل تحدد قدرة الفرد على النجاح في العمل والاندماج في المجتمع وقدرته على الإبداع والابتكار"⁽¹⁾. ويقوم هذا المفهوم -رأس المال البشري- على أساس الاعتراف بأن الإنفاق على التعليم والتدريب يمثل استثماراً Investment للبشر يتوقع أن يزيد من إنتاجيتهم؛ ومن ثم يقود إلى الأرباح في المستقبل بنفس الطريقة التي يعمل بها الاستثمار في المؤسسة والآلة. ويستخدم هذا المفهوم بتوسع في تقييم أنماط التربية المختلفة⁽²⁾.

وأما بالنسبة للاقتصادي المعروف غاري بيكر (Gary Becker) قد ساعدت إسهاماته إلي حد بعيد في انتشار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري، حيث فرق بيكر بهذا الصدد بين نوعين أساسيين من التدريب -الذي يعتبر شكل أساسي من أشكال رأس المال البشري-؛ تدريب عام (General Training) وتدريب متخصص (Specific Training)، ففي حين يستفيد العامل (أو المتدرب) بدرجة أكبر من النوع الأول من التدريب (الاستثمار في رأس المال البشري)، فإن المنشأة (أو صاحب العمل) هي المستفيد الأكبر من النوع الثاني، ومن ثم يكون من المنطقي أن يتحمل العامل الجانب الأكبر من تكلفة التدريب العام، بينما تتحمل المنشأة كل (أو معظم) التكلفة في حالة التدريب المتخصص⁽³⁾.

كذلك ظهر في كتابات الاقتصادي الهندي الشهير أمارتيا سن الترويج لمفهوم رأس المال البشري. من خلال تعريفه لمفهوم التنمية فالتنمية عند سن

كانت تعني ببساطة "تحسين القدرات البشرية (Human Capital) من خلال منظومة متكاملة من التكنولوجيات الحديثة والمؤسسات الداعمة والقيم الاجتماعية الرصينة التي تشجع جميعها على إنكفاء روح الإبداع والتميز داخل الإنسان"^(٤). كما يلاحظ المتتبع لأدبيات رأس المال البشري، بأنها قدمت عدة تعاريف قريبة من بعض إلا أنها غير متطابقة. على سبيل المثال يعرفه بيرمان وتابمان (Behrman and Taubman) بأنه "مخزون القدرات الإنتاجية اقتصادياً للبشر"^(٥). ويقدم جنلوي (chinloy) تعريفاً له على أنه "مجموع التعليم والتدريس الرسمي والخبرة، أو كبديل المهارات الخاصة والعامة"^(٦).

كما عُرف في إحدى قواميس علم الاجتماع بأنه "ما يمتلكه الفرد من قدرات ومهارات وطاقات تساعده على أن يكتسب دخلاً وبذلك يكون الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يقدمه من خدمات -مهما كان نوعها- عائداً لرأس المال البشري الذي يمتلكه"^(٧).

كما يعرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة رأس المال البشري بأنه "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات"^(٨).

كما توجد درجة عالية من التشابه في التعريفات المستخدمة، والتي تنظر أغلبها إلى رأس المال البشري باعتباره مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار

في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري الأخرى" (٩).

كما يشير مصطلح رأس المال البشري إلي "القدرات المنتجة للأفراد ومن ذلك الخبرات والمهارات والمعرفة التي لها قيمة اقتصادية بالنسبة للمنظمات والشركات باعتبار أنها تجعلها أكثر إنتاجية وقدرة على التكيف، ومن ثم فإن الأفراد يُشكلون رأس المال البشري للمنظمات والشركات إن رأس المال البشري شأنه شأن بقية الأصول يمثل قيمة بالنسبة للسوق وما يميزه عن بقية الأصول هو أن القيمة المتوقعة له يُمكن تحقيقها كاملة بتعاون الأفراد فقط. ولذا فإن جميع التكاليف المتعلقة بحفز السلوكيات المنتجة لدي الأفراد ومنها تلك المتعلقة بالتحفيز والاستبقاء تمثل في واقع الأمر استثماراً من أجل تحقيق عوائد مستقبلية متوقعة" (١٠).

ب- المفهوم الإجرائي لرأس المال البشري:

هو "كل ما يمتلكه الفرد من خبرات ومهارات ومعارف تقنية وقدرات إبداعية وابتكارية لها قيمتها الاقتصادية في المنظمات والشركات والمؤسسات نتيجة الاهتمام بثلاث مجالات أساسية هي: (التعليم، التدريب والصحة) وتُمكن الفرد من اللحاق بالمستويات العليا في العمل وزيادة إنتاجيته وكفاءته وارتفاع الحافز الاقتصادي له وفقاً لنظام مؤسسي يضبط هذه العملية ويقيس الكفاءات وفقاً لمقاييس معتمدة مما له أثره في تحقق التنمية الاقتصادية للمنظمات، فما يُنفق على هؤلاء الأفراد بغرض التعليم والتدريب والصحة ما هو إلا استثمار فيهم وليس استهلاك.

سادساً: الدراسات السابقة:

- عرض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال البشري:

تهدف دراسة Lawrans Ogbeifun& Olatunji Abdul Shobande (٢٠٢١) ^(١١) استكشاف العلاقة بين تراكم رأس المال البشري والنمو الاقتصادي ما بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠١٨ لمجموعة من ٢٤ دولة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي ونهج الاقتصادي القياسي وأداته المقياس، وتشير نتائج الدراسة إلي أن تراكم رأس المال البشري (التعليم والصحة) له علاقة إيجابية وهامة بالنمو الاقتصادي، كما أكدت علي وجود علاقة سلبية بين الادخار والنمو الاقتصادي، وتوصلت إلي أن متوسط العمر المتوقع والتضخم يؤثر سلباً علي نموه، كما تؤكد علي وجود نمو متباعد بين البلدان محل الدراسة، وتشير النتائج إلي أن التقدم التقني يمكن أن يكمل رأس المال البشري، وتؤكد علي أن انفتاح التجارة يلعب دوراً حيوياً في النمو الاقتصادي.

كما تهدف دراسة بو بكر بن عمران (٢٠٢١) ^(١٢) إلي معرفة تأثير دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، وانطلقت من عدة فرضيات أهمها يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين (المستوي العلمي، عمليات التدريب والتكوين، المستوي الصحي، المستوي المعيشي) في تراكم رأس المال البشري، وللتحقق من صدق الفرضيات تم اعتماد منهج دراسة الحالة وتتنوع أدوات الدراسة بين المقابلات والوثائق والسجلات والاستبيان وطُبقت الدراسة علي عينة عشوائية طبقية مكونه من ١٤٠ فرداً، وتوصلت إلي نتائج أهمها يوجد تأثير إيجابي تحدته طبيعة ومستوي التنمية البشرية بعناصرها الثلاثة (التعليم والتدريب، الصحة، المستوي المعيشي) في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

كذلك تهدف دراسة بوهنة كلثوم (٢٠٢١) ^(١٣) إلي تقدير أثر رأس المال البشري علي النمو الاقتصادي، وحاولت اختبار فرضية أساسية مفادها يؤثر

رأس المال البشري بشكل إيجابي علي أداء النمو الاقتصادي، وللتحقق من صحة الفرضية اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقرائي من خلال استخدام أساليب التحليل الإحصائي ونموذج بانل الديناميكي وطريقة متوسط المجموعة المدمجة لعينة تشمل أربعة دول في شمال إفريقيا وهي: (مصر، المغرب، الجزائر وتونس) خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٩)، أشارت نتائج الدراسة توافقاً مع الفرضية القائلة بأنه يوجد تأثير إيجابي لرأس المال البشري علي النمو الاقتصادي في دول شمال إفريقيا، فعند الزيادة في رأس المال البشري بنسبة ١% ينتج عنه زيادة في النمو الاقتصادي في المدى الطويل بنحو ٠.٥٤%.

أيضاً تسعي دراسة Adalgiso Amendola & Others (٢٠٢٠) ^(١٤) إلى تحليل ما إذا كان النمو الاقتصادي يعتمد علي تنمية رأس المال البشري في المناطق التي توجد بها جامعات أم لا، كما تسعي إلي معرفة سبب هجرة المتخرجين من الجنوب إلي الشمال وما آثاره من الناحية الاقتصادية، والتحقق من صدق الفرضية القائلة بأنه كلما زاد صافي تدفق عدد الطلاب من المناطق الأخرى زاد صافي تدفق رأس المال البشري المكتسب وزادت العوائد الإقليمية الاقتصادية. وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي وأداته المقياس تم إجراء المسح في عام ٢٠١٥ علي مجموعة من الطلاب الخريجين من الجامعات الإيطالية في عام ٢٠١١ وشمل ما يقرب من ٥٠ ألف خريج من الجامعات التي تقع في منطقتي شمال وجنوب إيطاليا، وتوصلت إلي نتائج أهمها تأكيد الأثر المفيد لنظام الجامعة علي التنمية الاقتصادية المحلية من خلال زيادة رأس المال البشري في المناطق التي توجد بها الجامعات، كما تؤكد علي أن الجامعات الخاصة لها الأداء الأعلى في تحقيق التنمية الاقتصادية علي الرغم من أنها لا تتلقي أي تمويل حكومي وتعتمد فقط علي مدفوعات التعليم من

الطلاب، وتؤكد أيضاً أن المزيد من استثمارات التعليم العالي يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي لمناطق تواجد المؤسسات وتعزيز القدرة التنافسية لها، كما تشير إلى أن تأثير إنتاج رأس المال البشري علي التنمية الاقتصادية المحلية أقوى بالنسبة للجامعات الموجودة في المناطق ذات النمو الاقتصادي المرتفع والذي بدوره يحفز الجامعات للوصول إلي مستويات أداء أعلى، كما تشير إلي أن فقدان رأس المال البشري من خلال هجرة الأفراد المهرة يؤدي إلي تفاوتات إقليمية من الناحية الاقتصادية بين المناطق التي يتم الهجرة منها وإليها - المناطق الشمالية والجنوبية في إيطاليا-، كما تؤكد علي وجود علاقة سببية بين إنتاج رأس المال البشري للخريجين والتنمية الاقتصادية المحلية.

كما تسعي دراسة خالد مصطفى بركات (٢٠١٧)^(١٥) الدراسة إلى اختبار العلاقة بين إدارة المعرفة وعناصر رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)، أيضاً اختبار العلاقة بين أنواع المعرفة (الأكاديمية، التنظيمية) ورأس المال الفكري، ولتحقيق تلك الأهداف اعتمد الباحث علي منهج المسح الميداني بالعينة والأدوات صحيفة الاستبيان طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قوامها ٢١٠ مفردة وفي اختيار العينة تم الاعتماد على أسلوب العينة متعدد المراحل، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بدرجة ثقة ٩٩% بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، أيضاً توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بدرجة ثقة ٩٩% بين أنواع المعرفة (الأكاديمية، التنظيمية) ورأس المال الفكري.

كذلك تهدف دراسة Niti Chatterji (٢٠١٧)^(١٦) إلى تعزيز رأس المال البشري للجامعات من خلال آليات الوساطة في رأس المال العلائقي علي خلفية التقرير الذي أصدرته لجنة المعرفة الوطنية التي أنشأتها الحكومة الهندية مع

رؤية لتحول الهند إلى مجتمع عالمي قائم علي المعرفة، وتستكشف أيضاً هذه الدراسة كيف يمكن للجامعات المساهمة في تحريك اقتصاد المعرفة، لذا تم جمع البيانات من ثلاثة عشر جامعة من شمال الهند وذلك باستخدام المنهج التجريبي، وتوصلت إلى نتائج أهمها أن رأس المال البشري له دلالة وتأثير في نمو الاقتصاد القائم علي المعرفة، أيضاً توصلت إلي أنه يمكن الاستفادة من رأس المال البشري والعلائقي في التحول العالمي من خلال اندماج اقتصاد المعرفة في الجامعات بالأساس.

وتهدف دراسة آلان إسماعيل حسين (٢٠١٦)^(١٧) إلي تحسين النظرة إزاء الاستثمار في رأس المال البشري علي وجه العموم، والاستثمار في التعليم علي وجه الخصوص في العراق و بشكل خاص في إقليم كردستان عن طريق محاولة تشخيص أبرز سمات ومضامين الاستثمار في رأس المال البشري وقياس أثر ذلك، ولتحقيق هذه الأهداف تم الاستعانة بالمنهج المقارن والمنهج الاستقرائي والاساليب التحليلية والوصفية والرياضية والقياسية والاسلوب المقارن، وتوصلت إلي عديد من النتائج مفادها للاستثمار الخاص في التعليم الجامعي دور في تنمية رأس المال البشري وأن الإنفاق علي التعليم هو استثمار وليس استهلاك.

أيضاً تهدف دراسة محمد موساوي (٢٠١٥)^(١٨) إلي التعرف علي واقع كل من الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر، وكذلك التعرف علي مدي مساهمة كل من الإنفاق علي التعليم وعدد المسجلين في التعليم ومخرجات التعليم الجامعي في النمو الاقتصادي في الجزائر، واعتمدت الدراسة علي المنهج القياسي والمنهج التحليلي، وتم التوصل إلي أنه كلما زادت مساهمة المسجلين ضمن المراحل التعليمية زاد نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، كما توصلت إلي أنه كلما ارتفع معدل الإنفاق علي التعليم كلما

انخفض معدل الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي والعكس صحيح، أيضاً توصلت إلي أنه كلما زاد معدل نمو عدد المتخرجين من التعليم الجامعي سيؤدي إلي الزيادة في النمو الاقتصادي.

سابعاً: التوجه النظري:

أولاً: نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory:

كان من أوائل الذين حاولوا إبراز أهمية "العامل الإنساني" في زيادة الدخل الفردي وزيادة النمو الاقتصادي عالم الاقتصاد الأسكتلندي آدم سميث Adam Smith في نهاية القرن الثامن عشر (١٧٢٣-١٧٩٠) وثيودور شولتز Theodore Schultz (١٩٠٢-١٩٩٨) وغاري بيكر Gary S. Becker (١٩٣٠-٢٠١٤) وجاكوب مينسر Jacob Mincer وجيمس كولمان James S. Coleman ولستر ثورو وعالم الاقتصاد الهندي أمارتيا سن.

أما بالنسبة لآدم سميث Smith فلم يكتف بمشاركته تلك الفئة القليلة من اقتصادي عصره الذين اعتبروا رأس المال البشري عنصراً من عناصر رأس المال بل تجاوز ذلك إلى القول بأن رأس المال البشري يمثل مركز النظرية الاقتصادية، ويعد المصدر الرئيس لقوة الاقتصاد ونموه في أي مجتمع من المجتمعات^(١٩).

ثم نضجت هذه النظرية من خلال أبحاث شولتز فلقد طور مفهوم "رأس المال البشري" لأول مرة في عام ١٩٦١ حيث أكد علي أهمية اكتساب الفرد وامتلاكه ناصية العلم والمعرفة والمهارات وهذا يمثل جزء كبير من رأس مال الشركة أو المنظمة حيث أشار إلى العلاقة القوية الإيجابية والطرديّة بين المعارف والمهارات والإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية^(٢٠)، كما حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فاعلية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام

بالمكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري. فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، وتجنب أي تحليل منظم لها لذا فقد ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية،^(٢١) وقد بنا شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاث فروض أساسية^(٢٢):

١- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، (والذي كان يعرف بفعل العنصر المتبقي Residual Factor ثم صار مرادفاً لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري).

٢- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

٣- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلي رأس المال التقليدي.

كما تقوم نظرية رأس المال البشري من وجهة نظر شولتز وبيكر على افتراض "أن الاستثمار في المعرفة أدت إلى تغيرات تقنية في وسائل الإنتاج أدت إلى زيادة الدخل القومي وتحقيق النمو بل والتنمية بشكل عام"، فينظر كلاهما إلى الاستثمار في التعليم على أنه العامل الحاسم والمهم في خلق فرص الحياة للفرد وزيادة دخله ومن ثم زيادة الدخل القومي وتحقيق التنمية، ويؤكد شولتز أيضاً أن نظرية رأس المال البشري التي تم فحصها من منظور اقتصادي أنها توفر وسيلة لفهم كيف أن المهارات والمعرفة التي يمتلكها الفرد يمكن أن تحدد مسار رأس المال الاقتصادي مدى الحياة^(٢٣).

بالإضافة إلى ذلك قام شولتز بوضع مجموعة من المجالات للاستثمار في رأس المال البشري ذلك من خلال الإنفاق على التعليم الرسمي، والتدريب أثناء

العمل، والخدمات الصحية، وتعليم الكبار، والهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل، إلا أنه ركز اهتمامه على التعليم باعتباره استثماراً مربحاً، والذي يؤثر بشكل كبير في زيادة النمو الاقتصادي للمجتمع، فالتعليم يزود العاملين بالمهارات المنتجة^(٢٤).

لكن غاري بيكر من جهته قدم عام ١٩٦٥ شرحاً تفصيلياً لمفهوم "رأس المال البشري". حيث تدور هذه النظرية حول أهمية التعلم والتعليم والتدريب للأفراد حتى يكتسبوا المعارف والمهارات لآداء المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية^(٢٥). بالإضافة إلى ذلك فقد أضاف بيكر مجالاً آخر للاستثمار في رأس المال البشري، هو الاستثمار في الصحة وأيضاً التعليم حيث أن هذه المدخلات تخلق آثاراً أكثر إنتاجية علي جيل المستقبل^(٢٦). وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما: "التدريب العام والتدريب المتخصص، أيضاً ميز بين عدد من الحالات التي يختلف فيها تأثير التدريب على كل من الأجور والإنتاجية^(٢٧).

١- التدريب العام: إن التدريب العام مفيد للمؤسسات، هو الذي يزيد من إنتاجية الفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل بها وتقدم المؤسسة له مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم اضطرارها لتحمل تكلفته فيتحمل الفرد المتدرب تكلف التدريب من خلال منحه أجراً منخفضاً من المعدل العادي أثناء فترة التدريب. ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائداً من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد إنتاج الفرد عن الأجر الممنوح له من المؤسسة.

٢- التدريب المتخصص: فهو يزيد من الإنتاجية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى. وتزداد قيمة الفرد المتدرب تدريجياً متخصصاً بالنسبة للمؤسسة فتقدم له أجراً عالياً نسبياً

ويكون هذا الأجر مستقلاً عن الأجر المحتمل أن تقدمه له أي مؤسسة أخرى والعائد المحتمل أن تحققه المؤسسة من تقديمها لهذا النوع من التدريب فإنه يكون عالياً نسبياً نظراً للإنتاجية المرتفعة والمهارات المكتسبة للمتدرب. ونظراً لارتفاع تكلفة التدريب الخاص فإن ترك المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة وبالتالي يكون لدى المؤسسة استعداد لدفع أجر أعلى للفرد حتى تحافظ على بقاءه للعمل فيها.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني:

(أ) نوع الدراسة: تُعد الدراسة الحالية من نوع الدراسات الوصفية في علم الاجتماع والتي تعتمد على وصف الظاهرة أو المشكلة محل الدراسة وهي واقع استثمار رأس المال البشري في شركات القطاع العام والخاص، وذلك عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة لاستخلاص مجموعة من النتائج التي نصل منها إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة^(٢٨).

(ب) المناهج المستخدمة في الدراسة الميدانية: تماشياً مع أهداف البحث وتساؤلاته وجدت الحاجة إلى ضرورة الاستعانة بأحد المداخل المنهجية والتي تمثلت في منهج المسح الاجتماعي بالعينة ويعتبر وسيلة ناجحة لقياس الواقع الاجتماعي ومكوناته البشرية ويستخدم لوصف الظاهرة المدروسة وتوصيفها كميّاً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة^(٢٩)، كما تم استخدام المنهج المقارن لتحقيق أهداف الدراسة، والذي ينطوي على إقامة تناظر متقابل أو متخالف لإبراز أوجه الشبه والاختلاف بين حالتين أو ظاهرتين أو أكثر يحدثان في المجتمع وله أوجه متنوعة أهمها الوجه التاريخي، والمكاني، والزمني المكاني^(٣٠).

(ج) أدوات جمع البيانات الميدانية: اعتمد البحث على أداة المقياس كأداة أساسية لجمع البيانات من الميدان ولقد احتوى نموذج المقياس على المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الأساسية (نوع المؤسسة التي يعمل بها، والنوع، السن، محل الإقامة، الحالة الزوجية، الحالة التعليمية، الخل الشهري، عدد أفراد الأسرة، نمط العمل، عدد الدورات التدريبية).

المحور الثاني: استثمار رأس المال البشري: ويقسم إلى ثلاثة أجزاء جزء عن التعليم، ثم التدريب، ثم الصحة ويتكون كل جزء من مجموعة عبارات تقيس مدى تأثير كل من التعليم والتدريب والصحة في استثمار رأس المال البشري.

(د) مجتمع البحث والعينة: طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٢٧٧) مفردة منهم (١٨١) مفردة من العاملين بمحطة توليد كهرياء أبو سلطان، و(٩٦) مفردة من العاملين بشركة المهن الطبية بأبو سلطان في محافظة الإسماعيلية وذلك وفقاً للجدول والمعادلة التالية:

جدول رقم (١) يوضح عدد العاملين بشركتي توليد الكهرياء والمهن الطبية بأبو سلطان

العدد	الفئة	مجتمع البحث
٩١	الهندسيين	محطة توليد كهرياء أبو سلطان
١١	الكيميائيين	
٥	مال وتجارة	
٢٣	تنمية إدارية	
٤٨	مكتبي	

٣٨٤	فني	سلطان
٨٢	حرفي	
٦٤٤	إجمالي عدد عمال محطة الكهرباء	
١٣٣	الصيدلة	شركة المهن الطبية بأبو سلطان
١٢٥	الكيميائيين	
٨٤	المهندسين والمحاسبين	
٣٤٢	إجمالي عدد عمال شركة المهن الطبية	
٩٨٦	إجمالي الشركتين	

$$n^* = \frac{(3.841) (986)(0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2(986 - 1) + (3.841) (0.5)(1 - 0.5)} = 277$$

(هـ) مجالات الدراسة:

١-المجال البشري: يتمثل في عينة من عمال المعرفة العاملين في شركة توليد الكهرباء وشركة المهن الطبية للأدوية بمحافظة الإسماعيلية.

٢-المجال الجغرافي: يتمثل في شركتي توليد الكهرباء بأبو سلطان والمهن الطبية بأبو سلطان في محافظة الإسماعيلية.

٣-المجال الزمني: يشمل المجال الزمني للبحث الفترة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية وهي الفترة من (٢٠٢٢/٤/١) إلى (٢٠٢٢/٦/١٥).

تاسعاً: تفسير نتائج البحث الميداني وتحليلها:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير النوع

النوع	القطاع العام	القطاع الخاص	الإجمالي
-------	--------------	--------------	----------

	ك	%	ك	%	ك	%
ذكور	٢٣٦	٨٥.٢	٨٨	٩١.٧	١٤٨	٨١.٨
إناث	٤١	١٤.٨	٨	٨.٣	٣٣	١٨.٢
الإجمالي	٢٧٧	١٠٠	٩٦	١٠٠	١٨١	١٠٠

ك^٢ المحسوبة دالة إحصائياً حيث تساوي ٤.٨٧٤ بقيمة احتمالية ٠.٠٢٧ عند درجة حرية ١ وفوق مستوى معنوية ٠.٠٥.

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الذكور في القطاع العام أعلى من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور (٨١.٨%) ونسبة الإناث (١٨.٨%)، كما أن نسبة الذكور في القطاع الخاص أعلى من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور (٩١.٧%) ونسبة الإناث (٨.٣%)، كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة بين النوع ونوع الشركة التي يعمل بها العمال حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٢٧) وهي أقل من (٠.٠٥) والتي تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين النوع ونوع القطاع.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير السن

السن	قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
أقل من ٣٠ عام	١٨	٩.٩	٢٥	٢٦	٤٣	١٥.٥
من ٣٠ لأقل من ٤٠	٩٦	٥٣	٣٨	٣٩.٦	١٣٤	٤٨.٤
من ٤٠ لأقل من ٥٠	٤٨	٢٦.٥	٢٠	٢٠.٨	٦٨	٢٤.٥
من ٥٠ عام فأكثر	١٩	١٠.٥	١٣	١٣.٥	٣٢	١١.٦

الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠
الوسيط الحسابي للسن	٣٧.٥ عام	٣٦ عام	٣٦.٦ عام			

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ لأقل من ٤٠ عام احتلوا مركز الصدارة أي النسبة الأعلى في القطاعين العام والخاص بنسبة (٥٣%) للقطاع العام و(٤٨.٤%) للقطاع الخاص. جدول رقم (٤) يوضح الفروق في السن بين القطاع العام والقطاع الخاص

نوع الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية (sig)	الدلالة الإحصائية
حكومي	١٨١	٢.٣٨	٠.٨٠٤	١.٤٢٦	٠.١٥٥	غير دالة
خاص	٩٦	٢.٢٢	٠.٩٨٦			

نلاحظ من قراءة بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للسن في القطاع الحكومي والقطاع الخاص حيث إن القيمة الاحتمالية أكبر من (٠.٠٥) حيث بلغت (٠.١٥٥) مما يدل على عدم وجود فروق في السن بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

جدول رقم (٥) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير محل الإقامة

محل الإقامة	قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
ريف	٦٢	٣٤.٣	٥٢	٥٤.٢	١١٤	٤١.٢
حضر	١١٩	٦٥.٧	٤٤	٤٥.٨	١٦٣	٥٨.٨
الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠

كا² المحسوبة دالة إحصائياً حيث = ١٠.٢٧٠ بقيمة احتمالية ٠.٠٠١ عند درجة حرية ١ وتحت مستوى معنوية ٠.٠٥

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق أن نسبة الذين يعيشون في الحضر هي الأعلى في القطاع العام حيث بلغت نسبتهم (٦٥.٧%) وهي حوالي ثلثي أفراد العينة، أما الذين يعيشون في الريف بلغت نسبتهم (٣٤.٣%) وتمثل حوالي ثلث أفراد العينة، بينما يمثل الذين يعيشون في الريف النسبة الأعلى في القطاع الخاص وهي (٥٤.٢%) وتعتبر أكثر من نصف العينة، بينما يمثل نسبة الذين يعيشون في الحضر النسبة الأقل وهي (٤٥.٨%)، كما يتضح من نتائج الجدول أنه توجد علاقة بين محل الإقامة ونوع مؤسسة العمل (القطاع) حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠١) وهي أقل من (٠.٠٥) والذي يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محل الإقامة ونوع قطاع العمل (حكومي أو خاص).

جدول رقم (٦) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير الحالة الزوجية

الحالة الزوجية		قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أعزب	١٧	٩.٤	١٧	١٧.٧	٣٤	١٢.٣	
متزوج	١٥٥	٨٥.٦	٧٤	٧٧.١	٢٢٩	٨٢.٧	
أرمل	٥	٢.٨	١	١	٦	٢.٢	
مطلق	٤	٢.٢	٤	٤.٢	٨	٢.٩	
الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠	

كا² المحسوبة غير دالة إحصائياً حيث = ٥.٧٧٨ بقيمة احتمالية ٠.١٢٣ عند درجة حرية ٣

وتحت مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير بيانات الجدول السابق أن المتزوجين هم النسبة الأعلى عن باقي نسب أفراد العينة وذلك في القطاع العام والتي تمثل (٨٥.٦%)، ويليهما العزاب بنسبة (٩.٤%)، ثم الأرامل بنسبة (٢.٨%)، وأخيراً المطلقين بنسبة (٢.٢%)، أيضاً القطاع الخاص تمثل نسبة المتزوجين النسبة الأعلى وتبلغ (٧٧.١%)، وتليها نسبة العزاب وتبلغ (١٧,٧%)، ثم المطلقين بنسبة (٤.٢%)، وأخيراً الأرامل بنسبة (١%)، كما يتضح من بيانات الجدول السابق أنه لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية ونوع قطاع العمل حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.١٢٣) وهي أكبر من (٠.٠٥) والذي يدل على عدم وجود فروق بين الحالة الزوجية ونوع قطاع العمل.

جدول رقم (٧) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
أمي	-	-	-	-	-	-
أقل من متوسط	١	٠.٦	-	-	١	٠.٤
تعليم متوسط	٢٣	١٢.٧	-	-	٢٣	٨.٣
فوق متوسط	٣٦	١٩.٩	٢٢	٢٢.٩	٥٨	٢٠.٩
تعليم جامعي	١٠٩	٦٠.٢	٦٨	٧٠.٨	١٧٧	٦٣.٩
تعليم فوق جامعي	١٢	٦.٦	٦	٦.٣	١٨	٦.٥
الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠

كما² المحسوبة دالة إحصائياً حيث = ١٤.١٢٣ بقيمة احتمالية ٠.٠٠٧ عند درجة حرية ٤ وتحت مستوى

معنوية ٠.٠٥

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق أن التعليم الجامعي له مركز الصدارة في القطاع العام بأعلى نسبة وتمثل (٦٠.٢%) وتعتبر حوالي ثلثي العينة، ويليه التعليم فوق المتوسط بنسبة (١٩.٩%)، ثم التعليم المتوسط بنسبة (١٢.٧%)، ثم التعليم فوق الجامعي بنسبة (٦.٦%)، وأخيراً التعليم أقل من متوسط بنسبة (٠.٦%)، وكذلك تمثل نسبة التعليم الجامعي في القطاع الخاص أعلى نسبة وتبلغ (٧٠.٨%)، وتليها نسبة التعليم فوق المتوسط (٢٢.٩%)، ثم التعليم فوق الجامعي بنسبة (٦.٣%)، كما يتضح من بيانات الجدول السابق أنه توجد علاقة بين الحالة التعليمية ونوع قطاع العمل حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٧) وتعتبر أقل من (٠.٠٥) والتي تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة التعليمية ونوع قطاع العمل.

جدول رقم (٨) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري		قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	
أقل من ٣٠٠٠	٢٢	١٢.٢	٢٦	٢٧.١	٤٨	١٧.٣	
من ٣٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠	٨٨	٤٨.٦	٤٤	٤٥.٨	١٣٢	٤٧.٧	
من ٦٠٠٠ لأقل من ٩٠٠٠	٦١	٣٣.٧	٢٢	٢٢.٩	٨٣	٣٠	
من ٩٠٠٠ فأكثر	١٠	٥.٥	٤	٤.٢	١٤	٥.١	
الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠	
الوسيط لحسابي للدخل الشهري	٥٣٣٥		٤٥٠٠		٥٠٥٦		

ك^٢ المحسوبة دالة إحصائياً حيث = ١٠.٨٣٤ بقيمة احتمالية ٠.٠١٣ عند درجة حرية ٣ وتحت مستوى

تشير نتائج هذا الجدول أن الأفراد الذين يتراوح دخلهم من ٣٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠ احتلوا النسبة الأعلى في القطاع العام بنسبة (٤٨.٦%)، ويلهم الأفراد الذين يتراوح دخلهم الشهري من ٦٠٠٠ لأقل من ٩٠٠٠ بنسبة (٣٣.٧%)، ثم الأفراد الذين يقل دخلهم عن ٣٠٠٠ بنسبة (١٢.٢%)، وأخيراً الأفراد الذين يزيد دخلهم عن ٩٠٠٠ بنسبة (٥.٥%)، وكذلك القطاع الخاص يعتبر الأفراد الذين يتراوح دخلهم من ٣٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠ هم الأعلى نسبة حيث تبلغ (٤٥.٨%)، يليها الأفراد الذين يقل دخلهم عن ٣٠٠٠ بنسبة (٢٧.١%)، ثم الأفراد الذين يتراوح دخلهم من ٦٠٠٠ إلى ٩٠٠٠ بنسبة (٢٢.٩%)، وأخيراً الأفراد الذين يكثر دخلهم عن ٩٠٠٠ بنسبة (٤.٢%).

يتضح من الجدول أنه توجد علاقة بين الدخل الشهري ونوع قطاع العمل حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠١٣) وهي أقل من (٠.٠٥) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدخل الشهري ونوع قطاع العمل. جدول رقم (٩) يوضح الفروق في الدخل الشهري بين القطاع العام والقطاع الخاص

نوع الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	قيمة الاحتمالية (p) (sig)	الدلالة الإحصائية
حكومي	١٨١	٢.٣٣	٠.٧٥٩	٢.٨١٧	٠.٠٠٥	دالة
خاص	٩٦	٢.٠٤	٠.٨٢٠			

يتضح من بيانات هذا الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدخل الشهري في القطاع الحكومي والقطاع الخاص حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٥) وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعين العام والخاص لصالح لقطاع العام الأعلى في المتوسط الحسابي حيث بلغ متوسطه الحسابي (٢.٣٣) وهو أعلى من القطاع الخاص الذي بلغ (٢.٠٤).

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة		قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أقل من ٣ أفراد	٤٩	٢٧.١	٤٧	٤٩	٣٤.٧	٩٦	٣٤.٧
من ٣ إلى ٦ أفراد	١٢٢	٦٧.٤	٤٦	٤٧.٩	٦٠.٦	١٦٨	٦٠.٦
من ٦ إلى ٩ أفراد	٧	٣.٩	٢	٢.١	٣.٢	٩	٣.٢
من ٩ أفراد فأكثر	٣	١.٧	١	١	١.٤	٤	١.٤
الإجمالي	١٨١	١٠٠	٩٦	١٠٠	٢٧٧	١٠٠	١٠٠
الوسيط لعدد أفراد الأسرة	٤ أفراد	٤ أفراد	٣ أفراد	٣ أفراد	٤ أفراد	٤ أفراد	٤ أفراد

يتضح من بيانات هذا الجدول أن نسبة من يبلغ عدد أفراد أسرهم من ٤ إلى ٦ أفراد هي النسبة الأعلى في القطاع العام والتي تبلغ (٦٧.٤%)، وتليها من يقل عدد أفراد أسرهم عن ٤ أفراد بنسبة (٢٧.١%)، ثم الأفراد الذين تتراوح عدد أفراد أسرهم من ٧ إلى ٩ أفراد بنسبة (٣.٩%)، وأخيراً من يكثّر عدد أفراد أسرهم عن ٩ أفراد بنسبة (١.٧%)، بينما تعد نسبة الأفراد الذين يقل عدد أسرهم عن ٤ أفراد هي الأعلى في القطاع الخاص بنسبة (٤٩%)، وتليها نسبة الذين يتراوح عدد أفراد أسرهم من ٤ إلى ٦ أفراد بنسبة (٤٧.٩%)، ثم

الأفراد الذين تتراوح عدد أفراد أسرهم من ٧ إلى ٩ أفراد بنسبة (٢.١%)، وأخيراً الذين يكثر عدد أفراد أسرهم عن ٩ أفراد بنسبة (١%).
جدول رقم (١١) يوضح الفروق في عدد أفراد الأسرة بين القطاع العام والقطاع الخاص

نوع الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت (t)	قيمة (p) الاحتمالية (sig)	الدلالة الإحصائية
حكومي	١٨١	١.٨٠	٠.٥٨١	٣.٣٦٣	٠.٠٠٠١	دالة
خاص	٩٦	١.٥٥	٠.٥٩٦			

يتضح من بيانات هذا الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعدد أفراد الأسرة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠١) وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق في عدد أفراد الأسرة لصالح القطاع العام (الحكومي) الأعلى في المتوسط الحسابي بنسبة (١.٨٠) بينما القطاع الخاص بلغ متوسطه (١.٥٥).
جدول رقم (١٢) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير نمط العمل

نمط العمل		قطاع عام		قطاع خاص		الإجمالي	
	ك	%		ك	%	ك	%

٨٨.١	٢٤٤	٨٥.٤	٨٢	٨٩.٥	١٦٢	عمالة دائمة
١١.٩	٣٣	١٤.٦	١٤	١٠.٥	١٩	عمالة مؤقتة
١٠٠	٢٧٧	١٠٠	٩٦	١٠٠	١٨١	الإجمالي

كا² المحسوبة غير دالة إحصائياً حيث تساوي ٠.٩٩٨ بقيمة احتمالية ٠.٣١٨ عند درجة حرية ١ وتحت مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير بيانات الجدول السابق أن الأفراد الذين يعملون بنمط العمالة الدائمة تعتبر نسبتهم الأعلى في القطاع العام وتمثل (٨٩.٥%)، بينما الذين يعملون بنمط العمالة المؤقتة تبلغ نسبتهم (١٠.٥%)، كذلك القطاع الخاص تعتبر نسبة الذين يعملون بنمط العمالة الدائمة هي النسبة الأعلى وتبلغ (٨٥.٤%)، بينما يمثل من يعملون بنمط العمالة المؤقتة النسبة الأقل وتبلغ (١٤.٦%)، كما يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد علاقة بين نمط العمل ونوع قطاع

العمل حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٣١٨) هو أكبر من (٠.٠٥) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نمط العمل ونوع قطاع العمل. جدول رقم (١٣) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغير عدد الدورات التدريبية

الإجمالي		قطاع خاص		قطاع عام		عدد الدورات التدريبية
%	ك	%	ك	%	ك	
٢٠.٩	٥٨	٤٣.٨	٤٢	٨.٨	١٦	لا شيء
١٨.٨	٥٢	٢٠.٨	٢٠	١٧.٧	٣٢	دورة واحدة
٦٠.٣	١٦٧	٣٥.٤	٣٤	٧٣.٥	١٣٣	دورتين فأكثر
١٠٠	٢٧٧	١٠٠	٩٦	١٠٠	١٨١	الإجمالي

كا² المحسوبة دالة إحصائياً حيث = ٥١.٩١٩ بقيمة احتمالية ٠.٠٠٠٠ ودرجة حرية ٢ وتحت مستوى معنوية ٠.٠٥

يتضح من بيانات الجدول أن عدد الأفراد الذين حصلوا على دورتين تدريبيتين فأكثر يمثلون النسبة الأعلى في القطاع العام ونسبتهم (٧٣.٥%)، وتليها من حصلوا على دورة واحدة بنسبة (١٧.٧%)، ثم الذين لم يحصلوا على أية دورات تدريبية بنسبة (٨.٨%)، بينما القطاع الخاص تمثل نسبة الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية النسبة الأعلى وتمثل (٤٣.٨%)، وتليها الذين حصلوا على دورتين فأكثر بنسبة (٣٥.٤%)، وأخيراً الذين حصلوا على دورة واحدة بنسبة (٢٠.٨%)، كما يتضح من الجدول أنه توجد علاقة بين عدد الدورات التدريبية ونوع قطاع العمل حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية ونوع قطاع العمل.

تفسير نتائج الدراسة وفقاً لواقع رأس المال البشري في المجتمع المصري:

يتناول هذا المحور واقع رأس المال البشري بين العمال في شركات القطاع العام والخاص والذي يتمثل في واقع (بعد التعليم، بعد التدريب، بعد الصحة) كمؤشرات لرأس المال البشري في القطاعات العامة والخاصة والذي ستعرضهم الباحثة على النحو التالي:

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع العينة وفقاً لواقع بعد التعليم

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القطاع الخاص						القطاع الحكومي						عبارات بعد التعليم
			غير موافق		إلى حد ما		موافق		غير موافق		إلى حد ما		موافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
							ك								
١	٠.٦ ٣٩	٢.٦٠	٨.٣	٨	١٨.٠	١٨	٧٢.٩	٧.٠	٨	١٥	٢٦.٥	٤٨	٦٥.٢	١١٨	تحرص المؤسسة على استقطاب أصحاب
٨	٠.٦ ٧١	٢.٣٦	١٠.٠	١	٢٧.٠	٢٦	٦٢.٥	٦.٠	١	٢٠	٤٩.٧	٩٠	٣٩.٢	٧١	تعتمد المؤسسة في توليف القيادات على الخبرة
٢	٠.٧ ٥٥	٢.٥١	٦.٣	٦	٢٠.٠	٢٠	٧٢.٩	٧.٠	١	٢٨	٢٧.١	٤٩	٥٧.٥	١٠٤	تحت العاملين بها على نقل خبراتهم للموظفين الجدد.
٦	٠.٧ ١١	٢.٣٦	٦.٣	٦	٢٨.٠	٢٧	٦٥.٦	٦٣	١	٣٢	٤١.٤	٧٥	٤٠.٩	٧٤	هناك توافق بين المؤهلات العلمية وطبيعة المهام الوظيفية.
٤	٠.٧ ١٥	٢.٤٧	١٣.٥	١	٢٠.٠	٢٠	٦٥.٦	٦٣	١	٢٣	٣٠.٤	٥٥	٥٦.٩	١٠٣	تساهم المؤهلات العلمية للموظفين في زيادة الدخل.

									٧							
١	٠.٧	٢.٢٥	٢١.	٢	٣٦.	٣٥	٤١.٧	٤٠	١	٣١	٣٨.١	٦٩	٤٤.٨	٨١	تتيح المؤسسة لموظفيها فرصة للحصول على مؤهلات علمية متقدمة.	
٠	٥١		٩	١	٥				٧							
٩	٠.٧	٢.٢٦	١٤.	١	٤٠.	٣٩	٤٤.٨	٤٣	١	٣٥	٣٨.١	٦٩	٤٢.٥	٧٧	يحرص موظفو المؤسسة على الترقى من خلال الحصول على شهادات علمية ومهنية.	
	٣٩		٦	٤	٦				٩							
٣	٠.٦	٢.٤٨	٩.٤	٩	٢٩.	٢٨	٦١.٥	٥٩	٦	١٢	٤٠.٩	٧٤	٥٢.٥	٩٥	يحقق الموظفون المؤهلين علمياً ومهنيًا أداء أفضل من غيرهم.	
	٣٥				٢											
٥	٠.٦	٢.٤٥	٥.٢	٥	٣١.	٣٠	٦٣.٥	٦١	١	٢٣	٣٦.٥	٦٦	٥٠.٨	٩٢	تشجع المؤسسة الموظفين على التحديث في العمل من خلال التعلم الذاتي أو أن تقوم بتعليمهم.	
	٧٢				١				٢							
٧	٠.٧	٢.٣٦	١٢.	١	٣٥.	٣٤	٥٢.١	٥٠	١	٢٤	٣٩.٢	٧١	٤٧.٥	٨٦	تدعم المؤهلات العلمية للموظفين المركز التنافسي للمؤسسة وتدعم تقدمها.	
	٠.٢		٥	٢	٤				٣							
مر	٠.٤	٢.٤٠	النتيجة العامة لبعد التعليم													
تقع	٤٠															

يتبين من بيانات الجدول السابق أن مستوي بعد التعليم كمؤشر لرأس المال البشري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٠)، وتتفق هذه النتيجة مع نظرية "رأس المال البشري" فقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه حيث يرى التعليم أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية^(٣١). كما تشير نتائج الجدول أن التكرارات والنسب المئوية حول عبارات بعد التعليم (واقع التعليم كمؤشر رأس المال البشري) حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (تحرص المؤسسة على استقطاب أصحاب الشهادات العلمية والمهنية في مجالهم) بانحراف معياري (٠.٦٣٩) ومتوسط حسابي (٢.٦٠) وإجمالي موافق بنسبة (٦٥.٢%) للقطاع العام و(٧٢.٩%) للقطاع الخاص، وكانت النسب الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (تحت المؤسسة العاملين بها على نقل خبراتهم للموظفين الجدد) بانحراف معياري (٠.٧٠٥) ومتوسط حسابي (٢.٥١) وإجمالي موافق بنسبة (٥٧.٥%) للقطاع العام، و(٧٢.٩%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة الثالثة العبارة التي تنص على (يحقق الموظفين المؤهلين علمياً ومهنيًا أداء أفضل من غيرهم) بانحراف معياري (٠.٦٣٥) ومتوسط حسابي (٢.٤٨) وإجمالي موافق بنسبة للقطاع العام (٥٢.٥%)، و(٦١.٥%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم المرتبة الرابعة العبارة التي تنص على (تساهم المؤهلات العلمية للموظفين في زيادة الدخل) بانحراف معياري (٠.٧١٥) ومتوسط حسابي

(٢.٤٧) وإجمالي موافق بنسبة (٥٦.٩%)، و(٦٥.٦%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم المرتبة الخامسة العبارة التي تنص على (تشجع المؤسسة الموظفين على التحديث في العمل من خلال التعلم الذاتي أو أن تقوم بتعليمهم) بانحراف معياري (٠.٦٧٢) ومتوسط حسابي (٢.٤٥) وإجمالي موافق بنسبة (٥٠.٨%)، و(٦٣.٥%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم المرتبة السادسة العبارة التي تنص على (هناك توافق بين المؤهلات العلمية وطبيعة المهام الوظيفية) بانحراف معياري (٠.٧١١) ومتوسط حسابي (٢.٣٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤١.٤%)، وإجمالي موافق بنسبة (٦٥.٦%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم المرتبة السابعة العبارة التي تنص على (تدعم المؤهلات العلمية للموظفين المركز التنافسي للمؤسسة وتدعم تقدمها) بانحراف معياري (٠.٧٠٢) ومتوسط حسابي (٢.٣٦) وإجمالي موافق بنسبة (٤٧.٥%)، و(٥٢.١%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص، وبناءً عليه نستطيع القول أن للتعليم دور مهم استثمار رأس المال البشري وهو ما أكد عليه كثير من المفكرين الاقتصاديين ومنهم "آدم سميث" الذي أكد على أهمية التعليم في إكساب الأفراد المهارات والقدرات اللازمة لإنتاج واستثمار الموارد الطبيعية التي تتحول إلى رأس مال يصبح سلعاً وخدمات بواسطة الجهد البشري^(٣٢).

ثم المرتبة الثامنة العبارة التي تنص على (تعتمد المؤسسة في توظيف القيادات على ذوي الخبرة الطويلة الدرجات العلمية العليا) بانحراف معياري (٠.٦٧١) ومتوسط حسابي (٢.٣٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة

(٤٩.٧%)، وإجمالي موافق بنسبة (٦٢.٥%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم المرتبة التاسعة العبارة التي تنص على (يحرص موظفو المؤسسة على الترقى من خلال الحصول على شهادات علمية ومهنية) بانحراف معياري (٠.٧٣٩) ومتوسط حسابي (٢.٢٦) وإجمالي موافق بنسبة (٤٢.٥%)، و(٤٤.٨%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وأخيراً المرتبة العاشرة العبارة التي تنص على (تتيح المؤسسة لموظفيها فرصة للحصول على مؤهلات علمية متقدمة) بانحراف معياري (٠.٧٥١) ومتوسط حسابي (٢.٢٥) وإجمالي موافق بنسبة (٤٤.٨%)، و(٤١.٧%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع العام.

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع العينة وفقاً لواقع بعد التدريب

النسبة المئوية الإجمالية	الانحراف المعياري	المتوسط	القطاع الخاص						القطاع الحكومي						عبارات بعد التدريب
			غير موافق		إلى حد ما		موافق		غير موافق		إلى حد ما		موافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١	٠.٦ ٦٨	٢. ٥٩	١٠	١	١٨	١	٧٠	٦	٩.	١	٢٢	٤	٦٨	١٢	تقدم المؤسسة دورات تدريبية لموظفيها
			٠.٤	٠	٠.٨	٨	٠.٨	٨	٩	٨	٠.١	٠	٠	٣	وتتحمل تكاليفها.
٣	٠.٦ ٤٦	٢. ٥٠	٨.	٨	٢٩	٢	٦٢	٦	٨.	١	٣٥	٦	٥٥	١٠	تهتم المؤسسة بتطوير سبل التدريب لرفع كفاءة العاملين.
			٣	٠	٠.٢	٨	٠.٥	٠	٣	٥	٠.٩	٥	٠.٨	١	تتنوع
٢	٠.٦	٢.	١١	١	٢٤	٢	٦٤	٦	٩.	١	٢٩	٥	٦١	١١	

١	٣	٣	٣	٧	٤	٢	٦	٣	١	٥	٥٢	٧٣	برامج التدريب حسب نوع المهنة والمستو ي الوظيفي .
٩٥	٥٢	٧	٤٠	١	٧	٥	٥٢	٢	٢٨	١	١٩	٢	تعمل المؤسسة على استقطا ب أمهر الكفاءات لتدريب موظفيها .
٨١	٤٤	٨	٤٤	١	١٠	٥	٦٠	٢	٢١	١	١٧	٢	تعتمد المؤسسة في التدريب على أحدث الوسائل والتقنيا ت التكنولو جية.
٧٩	٤٣	٨	٤٥	١	١٠	٥	٥٥	٢	٣٠	١	١٤	٢	تحرص المؤسسة أن تكون برامج التدريب متكاملة مع بعضها.
٨١	٤٤	٧	٤٢	٢	١٢	٤	٥٠	٢	٢٩	٢	٢٠	٢	تتعاون المؤسسة مع مؤسسا ت أخري لإلحاق موظفيها لتلقي الدورات التدريبية المختلفة .
٩١	٥٠	٧	٤٠	١	٨	٦	٦٩	٢	٢١	٨	٨	٢	للبرامج

التدريبية تأثير ملحوظ على أداء العامل في العمل.	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
نتائج البرامج التدريبية المستمر ة للمتدرب فرصة التزقيات .	٧٩	٤٣	٧	٤٠	٢	١٦	٥	٥٣	٢	٢٩	١	١٧	٢	٣٩	٠.٧	٩		
تساهم عمليات التدريب في تحقيق زيادة دخل العاملين بالشركة .	٦٢	٣٤	٧	٤٠	٤	٢٤	٤	٤٦	٢	٢٠	٣	٣٢	٢	٥٧	٠.٨	١٠		
النتيجة العامة لبعء التدريب																		
مر تقع	٢٠	٣٩	٠.٤	٥٣														

يتبين من بيانات الجدول السابق أن مستوى بعد التدريب كمؤشر من مؤشرات رأس المال البشري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٩)، وتتفق هذه النتيجة مع نظرية "رأس المال البشري" حيث اعتبر غاري بيكر التدريب أكثر جوانب الاستثمار البشري فاعلية في توضيح تأثير رأس المال البشري في

الإيرادات والعمالة وفي المتغيرات الاقتصادية كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي بل والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري^(٣٣). كما يتبين من تحليل الجدول السابق أن التكرارات والنسب المئوية حول عبارات بعد التدريب (واقع التدريب كمؤشر لرأس المال البشري) حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (تقدم المؤسسة دورات تدريبية لموظفيها وتحمل تكاليفها) بانحراف معياري (٠.٦٦٨) ومتوسط حسابي (٢.٥٩) وإجمالي موافق بنسبة (٦٨%) للقطاع العام و(٧٠.٨%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (تتنوع برامج التدريب حسب نوع المهنة والمستوي الوظيفي) بانحراف معياري (٠.٦٧٣) ومتوسط حسابي (٢.٥٢) وإجمالي موافق بنسبة (٦١.٣%) للقطاع العام و(٦٤.٦%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة الثالثة العبارة التي تنص على (تهتم المؤسسة بتطوير سبل التدريب لرفع كفاءة العاملين) بانحراف معياري (٠.٦٤٦) ومتوسط حسابي (٢.٥٠) وإجمالي موافق بنسبة (٥٥.٨%) للقطاع العام و(٦٢.٥%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

يليه في المرتبة الرابعة العبارة التي تنص على (للبرامج التدريبية تأثير ملحوظ على أداء العامل في العمل) بانحراف معياري (٠.٦٥٢) ومتوسط حسابي (٢.٤٨) وإجمالي موافق بنسبة (٥٠.٣%) للقطاع العام و(٦٩.٨%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة الخامسة العبارة التي تنص على (تعمل المؤسسة على استقطاب أمهر الكفاءات لتدريب موظفيها) بانحراف معياري (٠.٦٨٩)

ومتوسط حسابي (٢.٤١) وإجمالي موافق بنسبة (٥٢.٥%) للقطاع العام و(٥٢.١%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع العام.

وجاء في المرتبة السادسة العبارة التي تنص على (تعتمد المؤسسة في التدريب على أحدث الوسائل والتقنيات التكنولوجية) بانحراف معياري (٠.٧٠٤) ومتوسط حسابي (٢.٣٧) وإجمالي موافق وموافق إلى حد ما بنسبة (٤٤.٨%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٦٠.٤%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة السابعة العبارة التي تنص على (تحرص المؤسسة أن تكون برامج التدريب متكاملة مع بعضها) بانحراف معياري (٠.٦٨٥) ومتوسط حسابي (٢.٣٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٥٤.٩%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٥٥.٢%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة الثامنة العبارة التي تنص على (تتعاون المؤسسة مع مؤسسات أخرى لإلحاق موظفيها لتلقي الدورات التدريبية المختلفة) بانحراف معياري (٠.٧٢٦) ومتوسط حسابي (٢.٣١) وإجمالي موافق بنسبة (٤٤.٨%) للقطاع العام و(٥٠%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة التاسعة العبارة التي تنص على (تتيح البرامج التدريبية المستمرة للمتدرب فرصة الترقيات) بانحراف معياري (٠.٧٣٩) ومتوسط حسابي (٢.٣٠) وإجمالي موافق بنسبة (٤٣.٦%) للقطاع العام و(٥٣.١%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وأخيراً في المرتبة العاشرة العبارة التي تنص على (تساهم عمليات التدريب في تحقيق زيادة دخل العاملين بالشركة) بانحراف معياري (٠.٨٠٧) ومتوسط

حسابي (٢٠١١) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٠.٩%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٤٦.٩%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ونستخلص مما سبق أن التدريب يساهم في رفع كفاءة العاملين مما له تأثير ملحوظ وإيجابي في أداء العاملين في العمل فيتيح لهم فرص الترقيات ويعمل على زيادة دخل العاملين والشركة ويساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية. وهذا ما تؤكد عليه نتائج دراسة أسامة عبد السلام التي توصلت إلى أن "تدريب العاملين يساعدهم على التقدم في تخصصاتهم وإعادة تأهيلهم للحصول على فرص عمل أفضل" (٣٤).

جدول رقم (١٦) يوضح توزيع العينة وفقاً لواقع بعد الصحة

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القطاع الخاص						القطاع الحكومي						عبارات بعد الصحة
			غير موافق		إلى حد ما		موافق		غير موافق		إلى حد ما		موافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٠.٦٠٦	٢.٦٥	٥.٢	٥	١٢.٥	١٢	٨٢.٣	٧٩	٧.٧	١٤	٢٦.٥	٤٨	٦٥.٧	١١٩	تقدم المؤسسة خدمة التأمين الصحي للحفاظ على صحة موظفيها.
١٠	٠.٧٤٧	٢.٢٠	١٣.٥	١٣	٣٨.٥	٣٧	٤٧.٩	٤٦	٢٣.٢	٤٢	٤١.٤	٧٥	٣٥.٤	٦٤	تهتم المؤسسة بتحسين الحالة النفسية لمساعدة موظفيها

															للمعمل بكفاءة ولإبقائهم للمعمل فيها.
٥	٠.٦٦٢	٢.٤٧	٦.٣	٦	٢٦	٢٥	٦٧.٧	٦٥	١١	٢٠	٣٩.٢	٧١	٤٩.٧	٩٠	تقوم المؤسسة بتسهيل إجراءات تقديم خدمات الرعاية الصحية للعاملين.
٤	٠.٦٥٢	٢.٥٠	٦.٣	٦	٢٥	٢٤	٦٨.٨	٦٦	٩.٩	١٨	٣٦.٥	٦٦	٥٣.٦	٩٧	تقدم المؤسسة تعويضات لمصابي العمل من الموظفين وتتحمل تكلفة علاجهم.
٧	٠.٧٣١	٢.٤٢	٧.٣	٧	٢٠.٨	٢٠	٧١.٩	٦٩	١٨.٢	٣٣	٣٣.١	٦٠	٤٨.٦	٨٨	تهتم المؤسسة بتقديم الفحوصات الدورية لموظفيها.
٣	٠.٦٥٧	٢.٥١	٩.٤	٩	١٣.٥	١٣	٧٧.١	٧٤	٨.٨	١٦	٣٩.٨	٧٢	٥١.٤	٩٣	تتث المؤسسة على اتخاذ الإجراءات الاحترازية للوفاة من

														فيروس كورونا المستجد.
٩	٠.٧٤٢	٢.٣٤	٤.٢	٤	١٦.٧	١٦	٧٩.٢	٧٦	٢٢.٧	٤١	٤٢.٥	٧٧	٣٤.٨	٦٣
														توفر المؤسسة أدوات التعقيم الأساسية لموظفيها قبل دخول المؤسسة وأثناء العمل.
١	٠.٥٨١	٢.٦٩	٦.٣	٦	١٢.٥	١٢	٨١.٣	٧٨	٦.١	١١	٢٢.١	٤٠	٧١.٨	١٣٠
														تصرف المؤسسة راتب شهري لمصابي كورونا حتى تمام التعافي.
٦	٠.٦٣٤	٢.٤٦	٦.٣	٦	١٢.٥	١٢	٨١.٣	٧٨	٨.٣	١٥	٥٣	٩٦	٣٨.٧	٧٠
														تهتم المؤسسة بنظافة وتعقيم مؤسسة العمل بشكل دوري للحفاظ على سلامة موظفيها.
٨	٠.٧١٦	٢.٤٢	٩.٤	٩	٢١.٩	٢١	٦٨.٨	٦٦	١٥.٥	٢٨	٣٦.٥	٦٦	٤٨.١	٨٧
														تؤمن المؤسسة

																		بأن العامل ذو الصحة الجيدة يكون ذو كفاءة في العمل.
متوسط	٠.٤٩٦	٢.٢٨	النتيجة العامة لبعده الصحة															

يتبين من بيانات الجدول السابق أن مستوى بعد الصحة كمؤشر من مؤشرات رأس المال البشري متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٨). كما يتبين من تحليل الجدول السابق أن التكرارات والنسب المئوية حول عبارات بعد الصحة (واقع الصحة كمؤشر لرأس المال البشري) حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (تصرف المؤسسة راتب شهري لمصابي كورونا حتى تمام التعافي) بانحراف معياري (٠.٥٨١) ومتوسط حسابي (٢.٦٩) وإجمالي موافق بنسبة (٧١.٨%) للقطاع العام و(٨١.٣%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (تقدم المؤسسة خدمة التأمين الصحي للحفاظ على صحة موظفيها) بانحراف معياري (٠.٦٠٦) ومتوسط حسابي (٢.٦٥) وإجمالي موافق بنسبة (٦٥.٧%) للقطاع العام و(٨٢.٣%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة الثالثة العبارة التي تنص على (تحت المؤسسة على اتخاذ الإجراءات الاحترازية للوقاية من فيروس كورونا المستجد) بانحراف معياري (٠.٦٥٧) ومتوسط حسابي (٢.٥١) وإجمالي موافق بنسبة (٥١.٤%) للقطاع العام و(٧٧.١%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

يليه في المرتبة الرابعة العبارة التي تنص على (تقدم المؤسسة تعويضات لمصابي العمل من الموظفين وتتحمل تكلفة علاجهم) بانحراف معياري (٠.٦٥٢) ومتوسط حسابي (٢.٥٠) وإجمالي موافق بنسبة (٥٣.٦%) للقطاع العام و(٦٨.٨%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة الخامسة العبارة التي تنص على (تقوم المؤسسة بتسهيل إجراءات تقديم خدمات الرعاية الصحية للعاملين) بانحراف معياري (٠.٦٦٢) ومتوسط حسابي (٢.٤٧) وإجمالي موافق بنسبة (٤٩.٧%) للقطاع العام و(٦٧.٧%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة السادسة العبارة التي تنص على (تهتم المؤسسة بنظافة وتعقيم مؤسسة العمل بشكل دوري للحفاظ علي سلامة موظفيها) بانحراف معياري (٠.٦٣٤) ومتوسط حسابي (٢.٤٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٥٣%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٨١.٣%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة السابعة العبارة التي تنص على (تهتم المؤسسة بتقديم الفحوصات الدورية لموظفيها) بانحراف معياري (٢.٤٢) ومتوسط حسابي (٠.٧٣١) وإجمالي موافق بنسبة (٤٨.٦%) للقطاع العام و(٧١.٩%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة الثامنة العبارة التي تنص على (تؤمن المؤسسة بأن العامل ذو الصحة الجيدة يكون ذو كفاءة في العمل) بانحراف معياري (٠.٧١٦) ومتوسط حسابي (٢.٤٢) وإجمالي موافق بنسبة (٤٨.١%) للقطاع العام و(٦٨.٨%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة التاسعة العبارة التي تنص على (توفر المؤسسة أدوات التعقيم الأساسية لموظفيها قبل دخول المؤسسة وأثناء العمل) بانحراف معياري

(٠.٧٤٢) ومتوسط حسابي (٢.٣٤) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٢.٥%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٧٩.٢%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وأخيراً في المرتبة العاشرة العبارة التي تنص على (تهتم المؤسسة بتحسين الحالة النفسية لمساعدة موظفيها للعمل بكفاءة ولإبقائهم للعمل فيها) بانحراف معياري (٠.٧٤٧) ومتوسط حسابي (٢.٢٠) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤١.٤%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٤٧.٩%) للقطاع الخاص، والنسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وبناءً عليه نستخلص مما سبق أهمية الصحة لدى العاملين وأهمية تقديم الخدمات الصحية للعاملين مما يساهم في العمل بكفاءة ويساعد على إبقاء العاملين بالشركة مما له دور بارز ومهم في تحقيق النمو الاقتصادي، وهو ما تؤكد عليه دراسة Jaiyeoba حول استثمار رأس المال البشري والنمو في نيجيريا وأفريقيا، والتي توصلت إلى وجود علاقة طويلة الأجل بين الاستثمار في الصحة والنمو الاقتصادي^(٣٥).

تفسير نتائج الدراسة وفقاً لواقع بعد مقترحات استثمار رأس المال البشري وتحقيق التنمية الاقتصادية:

جدول رقم (١٧) يوضح توزيع العينة وفقاً لواقع بعد المقترحات

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القطاع الخاص						القطاع الحكومي				عبارات بعد المقترحات			
			غير موافق		إلى حد ما موافق		موافق		غير موافق		إلى حد ما موافق					
			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	٠.٦٢٠	٢.٥٦	١١.٥	%	١١	١٦.٧	١٦	٧١.٩	٦٩	٤.٤	٨	٣٧	٦٧	٥٨.٦	١٠٦	الاستثمار الجيد للموارد البشرية عن

																طريق دورات التعليم والتدريب تسمح بصقل معارفهم وقدراتهم بما يتوافق مع أهدافها.
٨	٠.٧١٢	٢.٣٠	١٧.٧	١٧	٢٩.٢	٢٨	٥٣.١	٥١	١٣.٣	٢٤	٤٧	٨٥	٣٩.٨	٧٢	قيام المؤسسة بعملية التحفيز عن طريق استحداث نظام جديد خاص بالحوافز.	
٤	٠.٦٥٣	٢.٤٢	٧.٣	٧	٢٧.١	٢٦	٦٥.٦	٦٣	٩.٩	١٨	٤٦.٤	٨٤	٤٣.٦	٧٩	اعتماد المؤسسة على تقنيات حديثة ومتطورة في مجال عملها.	
١٠	٠.٧٨٤	٢.١٦	٢٢.٩	٢٢	٢٩.٢	٢٨	٤٧.٩	٤٦	٢٤.٣	٤٤	٣٩.٨	٧٢	٣٥.٩	٦٥	تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي والتوعية بأهمية دوره في المؤسسة.	
٩	٠.٧٥٢	٢.٢٨	٢٠.٨	٢٠	١٩.٨	١٩	٥٩.٤	٥٧	١٦.٦	٣٠	٤٤.٢	٨٠	٣٩.٢	٧١	تفعيل دور إدارة الموارد	

٥	٠.٧٢١	٢.٣٨	١٤.٦	١٤	١٧.٧	١٧	٦٧.٧	٦٥	١٣.٨	٢٥	٤٢	٧٦	٤٤.٢	٨٠	البشرية. خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطور المستمر.
٦	٠.٧١٣	٢.٣٧	١١.٥	١١	٢٧.١	٢٦	٦١.٥	٥٩	١٤.٩	٢٧	٤٠.٣	٧٣	٤٤.٨	٨١	فهم العاملين واستيعاب معني الجودة الشاملة لتصبح ثقافة أصيلة داخل المؤسسة.
٧	٠.٧٠٢	٢.٣٦	٩.٤	٩	٢٥	٢٤	٦٥.٦	٦٣	١٤.٩	٢٧	٤٤.٨	٨١	٤٠.٣	٧٣	توسيع نشاطات المؤسسة لزيادة الأرباح وتحقيق التنمية الاقتصادية.
٣	٠.٦٦١	٢.٤٥	٩.٤	٩	٢٥	٢٤	٦٥.٦	٦٣	٩.٤	١٧	٤١.٤	٧٥	٤٩.٢	٨٩	تحسين نوعية المخرجات عن طريق تشجيع إنتاج منتجات ذات قيمة مضافة مرتفعة

															وجودة عالية بتكاليف أقل.
٢	٠.٦٧٨	٢.٤٧	١٧.٧	١٧	٢٦	٢٥	٥٦.٣	٥٤	٦.٦	١٢	٣٥.٩	٦٥	٥٧.٥	١٠٤	الاستفادة من النماذج الناجحة للدول النامية وتطوير برامجها في مجال الاستثمار البشري.
مرّة فع	٠.٤٨١	٢.٣٧	النتيجة العامة لبعده المقترحات												

تشير بيانات الجدول السابق أن مستوى بعد المقترحات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧). كما تشير التكرارات والنسب المئوية حول عبارات بعد المقترحات، حيث جاء في المرتبة الأولى العبارة التي تنص على (الاستثمار الجيد للموارد البشرية عن طريق دورات التعليم والتدريب تسمح بصقل معارفهم وقدراتهم بما يتوافق مع أهدافها) بانحراف معياري (٠.٦٢٠) ومتوسط حسابي (٢.٥٦) وإجمالي موافق بنسبة (٥٨.٦%) للقطاع العام و(٧١.٩%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص. يليه في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على (الاستفادة من النماذج الناجحة للدول النامية وتطوير برامجها في مجال الاستثمار البشري) بانحراف معياري (٠.٦٧٨) ومتوسط حسابي (٢.٤٧) وإجمالي موافق بنسبة (٥٧.٥%) للقطاع العام و(٥٦.٣%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع العام.

ويليه في المرتبة الثالثة العبارة التي تنص على (تحسين نوعية المخرجات عن طريق تشجيع إنتاج منتجات ذات قيمة مضافة مرتفعة وجودة عالية بتكاليف أقل) بانحراف معياري (٠.٦٦١) ومتوسط حسابي (٢.٤٥) وإجمالي موافق بنسبة (٤٩.٢%) للقطاع العام و(٦٥.٦%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة الرابعة العبارة التي تنص على (اعتماد المؤسسة على تقنيات حديثة ومتطورة في مجال عملها) بانحراف معياري (٠.٦٥٣) ومتوسط حسابي (٢.٤٢) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٦.٤%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٦٥.٦%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ثم في المرتبة الخامسة العبارة التي تنص على (خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطور المستمر) بانحراف معياري (٠.٧٢١) ومتوسط حسابي (٢.٣٨) وإجمالي موافق بنسبة (٤٤.٢%) للقطاع العام و(٦٧.٧%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة السادسة العبارة التي تنص على (فهم العاملين واستيعاب معني الجودة الشاملة لتصبح ثقافة أصيلة داخل المؤسسة) بانحراف معياري (٠.٧١٣) ومتوسط حسابي (٢.٣٧) وإجمالي موافق بنسبة (٤٤.٨%) للقطاع العام و(٦١.٥%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

ويليه في المرتبة السابعة العبارة التي تنص على (توسيع نشاطات المؤسسة لزيادة الأرباح وتحقيق التنمية الاقتصادية) بانحراف معياري (٠.٧٠٢) ومتوسط حسابي (٢.٣٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٤.٨%) للقطاع العام

وإجمالي موافق بنسبة (٦٥.٦%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة الثامنة العبارة التي تنص على (قيام المؤسسة بعملية التحفيز عن طريق استحداث نظام جديد خاص بالحوافز) بانحراف معياري (٠.٧١٢) ومتوسط حسابي (٢.٣٠) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٧%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٥٣.١%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وجاء في المرتبة التاسعة العبارة التي تنص على (تفعيل دور إدارة الموارد البشرية) بانحراف معياري (٠.٧٥٢) ومتوسط حسابي (٢.٢٨) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٤٤.٢%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٥٩.٤%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

وأخيراً في المرتبة العاشرة العبارة التي تنص على (تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي والتوعية بأهمية دوره في المؤسسة) بانحراف معياري (٠.٧٨٤) ومتوسط حسابي (٢.١٦) وإجمالي موافق إلى حد ما بنسبة (٣٩.٨%) للقطاع العام وإجمالي موافق بنسبة (٤٧.٩%) للقطاع الخاص، وكانت النسبة الأعلى لصالح القطاع الخاص.

المراجع:

^١ - محمد سيلا ونوح الهرموزي: موسوعة المفاهيم الأساسية في العلوم الإنسانية والفلسفة، الطبعة الأولى، المركز العلمي العربي للأبحاث والدراسات الإنسانية، المغرب، ٢٠١٧، ص ٢٥٨.

^٢ - علي عبد الرزاق جلي (وآخرون): القاموس العصري في العلم الاجتماعي، مطبعة البحيرة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٧٨.

^٣ - Becker G.: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference- to Education, 2nd Phoenix ed. (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1980)

⁴ -United Nations (UN), Department of International Economic and Social Affairs, Committee- - for Development Planning, Human Resources Development: A Neglected Dimension of Development Strategy: Views and Recommendations of the Committee for Development Planning (New York: UN 1988), pp.17-18.

⁵ -Behrman, J. and P. Taubman, Human Capital, in D. Greenwald, The McGraw-Hill Encyclopedia of Economics, McGraw-Hill, New York, 1994, p.493.

⁶ -Chinloy, p., L. About Productivity, Abt Books, Cambridge, 1981, p.94.

^٧ -مصلح الصالح: الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم للطباعة والنشر والتوزيع، السعودية، ١٩٩٩، ص ٢٦٠.

^٨ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣، ص ٩٠.

^٩ - أشرف العربي: رأس المال البشري في مصر: المفهوم -القياس -الوضع، مجلة البحوث الاقتصادية العربية - مصر، المجلد ١٤، العدد ٣٩، ٢٠٠٧، ص ص ٥٤:٥٥.

^{١٠} - حاتم صلاح سنوسي: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٩٩.

¹¹ - Lawrans Ogbeifun& Olatunji Abdul Shobande: A reevaluation Of Human Capital Accumulation and Economic Growth In OECD, Journal Of Public Affairs, United States, 28/1/2021.

^{١٢} - بو بكر بن عمران: التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركب الصوفي -أقمشة الشرق- بخنشلة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير -بسكرة، الجزائر، ٢٠٢١.

^{١٣} - بوهنة كلثوم: أثر رأس المال البشري علي النمو الاقتصادي في دول شمال إفريقيا: دراسة قياسية باستخدام بيانات بانل خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٩)، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد ١٧، العدد ٢٧، ٢٠٢١، ص ١١-٢٢.

¹⁴ - Adalgiso Amendol & Others: Does Graduate Human Capital Production Increase Local Economic Development ? An Instrumental

Variable Approach, Journal Of Regional Science, vol. 60, nom.5, Italy, 9 May 2020, P.P 959-994.

^{١٥} - خالد مصطفى بركات: أثر إدارة المعرفة علي رأس المال الفكري لمؤسسات التعليم العالي مع التطبيق على جامعة الكويت، بحث منشور في: مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد ١٨، العدد ٤، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٧.

¹⁶ - Niti Chatterji: The Role of Human and Relational Human Capital for Universities as a Basis for Knowledge Economy: A Structural Modeling Perspective of Universities of Northern India, Research published (in) International Journal of Educational Development, vol. 56, September 2017.

^{١٧} - آلان إسماعيل حسين: دور الاستثمار الخاص في التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري في إقليم كردستان -العراق- خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٥: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٦.

^{١٨} - محمد موساوي: الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي "حالة الجزائر ١٩٧٠-٢٠١١"، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١٥.

¹⁹ - Smith, A., The Wealth Of Nations, Chicago: Encyclopedia Britannica. 1952, PP: 119-120.

^{٢٠} - مدحت أبو النصر وياسمين أحمد محمد: التنمية المستدامة: مفهومها-أبعادها-مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٢٦.

²¹ Schultz, Theodore W. "Investment in Human Capital." The American Economic Review, vol. 51, no. 1, American Economic Association, 1961, pp. 1-17, <http://www.jstor.org/stable/1818907>.

^{٢٢} - راوية الحسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٦٥.

²³ - Abdul Aziz: The Operational Value Of Human Capital Theory And Cultural Capital Theory In Social Stratification, Citizen Ship, Social And Economics Education, vol.14(3), London,2015, PP 233-239.

²⁴ -Theodore W Schultz, investment in human capital, the American review, vol. 51, No. 1, USA, 1961, PP 9.

^{٢٥} - مدحت أبو النصر وياسمين احمد محمد، مرجع سابق، ص ٢٦.

²⁶ Gary S. Becker: Human Capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to Education, Third Edition, The University of Chicago Press, Chicago, London, 1994, PP. 17-25

²⁷ Gary S. Becker: Opcit, PP. 33-50.

^{٢٨} -علي معمر عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية "الأساسيات والتقنيات والأساليب"، دار الكتب الوطنية، ليبيا، ٢٠٠٨، ص ٢٨٧.

^{٢٩} -محمد شفيق: البحث الاجتماعي الأسس والخطوات المنهجية، مطبعة البحيرة، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨٨.

^{٣٠} -معن خليل عمر: مناهج البحث الاجتماعي في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٤: ص ١٤٥.

^{٣١} -راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص ص ٦٥-٦٦.

^{٣٢} -سميرة عبد الصمد: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة "مدخل موائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، (في) الملتقى الدولي حول " استراتيجيات الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر، ٢٠١١، ص ٤.

^{٣٣} - راوية الحسن: مرجع سابق، ص ص ٧٠-٧٨.

^{٣٤} -أسامة عبد السلام علي: التحول الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات والآليات، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد (١٤)، العدد (٣٣)، ٢٠١١، ص ٢٩٠.

³⁵ -Jaiyeoba, S. V, Human Capital Investment and Economic Growth in Nigeria, African, Research Review, an Interntional Multidisciplinary Journal, Ethiopia, Vol. 9, No.36, 2015, P.P. 30-46.