



**تنمية رأس المال البشري آلية لتحقيق التنمية
البشرية المستدامة : جامعة سوهاج أنموذجاً
دراسة لوجهة نظر عينة
من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم**

**د. حمدي أحمد عمر
مدرس بقسم الاجتماع، جامعة سوهاج**





مستخلص:

هدف هذه الدراسة استطلاع رأي عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة سوهاج حول واقع الدور الذي تمارسه في تنمية رأس المال البشري، لهذا الغرض تم تطبيق استبيان لتقييم دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري على عينة بلغ قوامها (150) من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم يعملون في كليات جامعة سوهاج، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور الجامعة وفق تقديرات أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة كبيرة جداً في مجال تنمية رأس المال ثقافياً واجتماعياً، وبدرجة كبيرة في مجال تنمية رأس المال سياسياً وعلمياً، وبدرجة متوسطة في مجال تنمية رأس المال اقتصادياً، ودلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في تقديرات دور الجامعة في المجال الاقتصادي والسياسي والعلمي والثقافي، بينما توجد فروق جوهرية في المجال الاجتماعي لصالح الذكور، كذلك وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات عينة الدراسة في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأعلى، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية، بينما أظهرت النتائج من جهة أخرى وجود فروق جوهرية في هذه التقديرات في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري تبعاً لسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية:-تنمية رأس المال البشري- التنمية المستدامة - أعضاء هيئة التدريس- جامعة سوهاج.



Abstract

The aim of this study is to identify the points of views of a sample of staff and assistant staff of members at Sohag University about the role the University plays in developing human capital ,To do this, a question has been applied to a sample of (150)academic staff members and staff assistant the results of the study show that according to the sample the role of the University was very great in developing cultural and social capital scientific capital; great in developing political and; economic capital, The results shows that there is no fender- related difference in evaluating the role of the University in the fields of economy, politics,science, and culture, but great difference is found concerning social capital in favour of men, It also show statistically significant differences in developing human capital based on a academic rank ,favoring the higher rank, The study also indicate that there is no statistically significant difference based on the faculty variable ,The results also show the absence of essential difference in there evaluations in all fields of developing human capital based on experience.

Key wards:-Developing human capital–Sustainable human development–Sohag University- Academic and assistant staff



" إن التقدم البشري ليس تلقائياً، ولا هو

حتمي، التقدم البشري عمل متعمد"

(مارتن لوثر كينغ جونيور)

مقدمة

بعد ملايين السنوات والإنجازات والحضارات التي وصلت إلينا عبر فكر الإنسان وإبداعاته المتراكمة.. مازلنا نعتقد أن المال وحده يجعل المجتمع أكثر تقدماً ورقياً؛ ويدفع المواطن نحو عالم تسوده السعادة والرفاهية، وبناء على هذا الاعتقاد نُعد الخطط الاقتصادية والاجتماعية والبرامج التنفيذية ونغدق الأموال في سبيل تحقيقها ونوجه الاستثمار نحو القطاعات الإنتاجية والخدمية من دون إعطاء مخترعها وصانعها الاهتمام الكافي، ونذهب في هذا الاتجاه أبعد من ذلك حيث نسخر الموازنات العامة لهذه الأهداف ونشغل العمال متبعين أسلوب الكم لا النوع لدرجة أن الجهات المعنية تعد عدد فرص العمل التي يوفرها المشروع المقدم للاستثمار أهم من منتجاته والقيمة المضافة التي يقدمها للاقتصاد الوطني دون أن ندرك أن التعليم العالي أصبح مطلباً لتأسيس مجتمع متقدم قائم على تنمية اقتصادية اجتماعية بشرية مستدامة، فلم يعد التقدم في الوقت الحاضر مقتصرًا على التقدم في النواحي العسكرية أو السياسية أو الثقافية فحسب، بل إن جوانبه أصبحت متعددة وشاملة، وهذا يعني أنه لا بد من تخريج قوة بشرية لها القدرة على التطوير والتحديث، وذلك من خلال مؤسسات تربوية وبحثية متعددة، متمثلة في الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث، ويتحمل التعليم العالي رسالة بناء الإنسان الذي يمثل الطاقة المتحركة والقوة الدافعة لعملية تطور المجتمع وتقدمه، حيث قال (كوان تسو) حكيم صيني (منذ 25 قرن) "أن الحبوب التي



يزرعها الإنسان يحصدها مرة، والشجرة التي يغرسها الإنسان ربما يقطفها عشرات المرات، أما إذا علمنا شعباً فنحصده مائة مرة"^(١).

ومما يمكن الجزم به دون تردد هو أن ما أحرز في الزمن المعاصر من إنجازات علمية وتقدم تنموي اقتصادي وصناعي لم يكن إلا ثمرة للجهود الدؤوبة التي بذلتها مؤسسات التعليم وفي طليعتها الجامعات في إعداد العنصر البشري، واستثمار طاقاته وتوجيهها لتحقيق التقدم العلمي والتطور التقني وتوظيفهما لأغراض التقدم والتنمية، لأن الزمن حلقات متصلة وتيار متدفق لا يتوقف، واليوم هو امتداد للأمس ومقدمة للغد، وما يتم فعله وإنجازه في حجرات الدراسة ومختبرات التجريب اليوم، هو الذي يحدد ملامح المجتمع في الغد، ومعالمه في المستقبل، وعلى هذا الأساس أصبح التعليم عنصراً رئيساً من عناصر التنمية البشرية المستدامة وشرطاً أساسياً ولازماً من شروط انطلاقة مسيرة التقدم، ولم يعد ذلك بحاجة إلي مزيد من الإثبات والتأكيد، فقد أصبح حقيقة ماثلة وملموسة تؤكد تجارب الأمم وخبرات الشعوب في قضية التنمية.

فيؤكد الاقتصادي الفرد مارشال Marshall " أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، ذلك لأن الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والقدرات والمهارات والإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتقاء بمستوي معيشته وتوفير الحياة الكريمة له"، كما أكد على أهمية التعليم في رفع إنتاجية الفرد، وعد أن أثمر استثمار لرأس المال هو ما يستثمر في البشر، لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره"^(٢).

فإن اصطلاح رأس المال البشري Human Capital الذي أخذ يزداد شيئاً فشيئاً في الأدبيات الاقتصادية هو دليل على تصاعد هذه الثقة الكبيرة

(1) الأمم المتحدة . (2014). تقرير التنمية البشرية. المضي في التقدم بناء المنفعة لدرء المخاطر، ص 1.

(2) Marshall, Alfred .(1930).Principle of economic, Macmillan and Co., London , p.216.



بقدره الإنسان وأهميتها في خلق وزيادة الثروة الاقتصادية والتنمية، حتى أن هناك عدد من الاقتصاديين من أمثال "وليم بيتي W. petty"، و"أدم سميث Smith"، و"ليست List"، و"فيشر Fisher"، وجدوا أن هناك من الدوافع والمبررات التي تسمح بالنظر إلى الإنسان كرأس مال، فماركس Marx الذي اعتبر في نظريته (القيمة/عمل) الإنسان وما يبذله من قوة عمل هو الذي يحدد قيمة الإنتاج، فإذا انمحت من الوجود الثروة المادية للعالم، فإن بالإمكان استعادتها بسرعة عن طريق الفكر، ولكن لو بقيت الثروة بدون الفكر، فإن هذه الثروة سرعان ما تتضاءل ويعود إلى الفقر والعوز^(١).

لذا يقوم رأس المال البشري بدور مهم في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها، وقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري بحيث يكون قادراً على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات^(٢)، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية المستدامة.

فالجامعة وفقاً لتصور (بارسونز) نسقاً فرعياً يرتبط بالأنساق والتنظيمات والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، كما تعد المؤسسة العلمية والأكاديمية التي تزود سوق العمل بالتخصصات والموارد البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع، فهي من وجهة نظره تعد التنظيم

(1) Malik, Asif A, .(2013) .The role of universities in the socio-economic development of Pakistan ",Comsats Institute of Information Technology, Islamabad, Pakistan ,p.1-3.

(2) Marginson . Simon, & Mollis . Marcela,.(2001)."The door opens and the tiger leaps": Theories and Reflexivities of Comparative Education for a Global Millennium", Comparative Education Review, Vol. 45, No. 4 ,November, p. 581-615.



الأم لكل التنظيمات الأخرى، لذا يحظى التعليم الجامعي باهتمام معظم دول العالم، لما لهذا النوع من التعليم من دور حاسم في إخراج أفراد أكفاء يساهمون في دعم التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، وفي دفع عجلة التقدم نحو الرقي والازدهار بجميع نواحي الحياة الاجتماعية على اعتبار أن المنظومة التعليمية الجامعية نسق فرعي من النسق المجتمعي.

لذلك فإن الدراسة الحالية جاءت للتعرف على واقع الدور الذي تمارسه الجامعات المصرية بصفة عامة وبخاصة جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر عينة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فيها.

إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.

لما كانت الجامعة مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمته، تؤثر في المجتمع من خلال ما تقوم به من وظائف، وتتأثر بما يحيط بها من تغيرات تفرضها أوضاع المجتمع وحركته، لذا لم يعد من الممكن أن تعيش الجامعة بمعزل عن هذا المجتمع الذي توجد فيه بحيث تسهم في النهاية بدفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال أدوارها المحددة ووظائفها، من هنا تحاول الدراسة الحالية الكشف عن دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وعليه فقد تمثلت إشكالية الدراسة في تساؤل رئيس مؤداه: ما واقع دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة؟ ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:-

1. ما مدي مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري في المجالات التالية (اقتصادياً- سياسياً- اجتماعياً- علمياً- ثقافياً)؟.
2. ما دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري من وجهه نظر عينة الدراسة؟.



3. ما آليات تفعيل دور الجامعات لتحقيق احتياجات تنمية رأس المال البشري اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً من وجهة نظر عينة الدراسة؟.

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري تعزي لمتغيرات الدراسة (النوع، والرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة)؟.

أسباب اختيار الموضوع

*- تشكل أهمية الجامعة ودورها في التنمية البشرية المستدامة مبرراً لهذا الاختيار.

*- نظراً لأن الموضوع حديث نسبياً وهذا راجع لحدائث مصطلح التنمية البشرية المستدامة، حيث تم إبراز دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولم يتم التطرق إلى مساهمة الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

*- محاولة المساهمة في إيجاد الطرق التي يتم من خلالها تنمية المورد البشري وتحقيق التنمية البشرية المستدامة.

أهداف الدراسة

تأتي هذه الدراسة لتقديم صورة متكاملة لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل الارتقاء بأداء الجامعات لتحقيق التنمية في المجتمع لمسايرة التقدم العلمي والتقني في العالم، وبذلك تتركز أهداف الدراسة في المساهمة فيما يأتي:

1. دراسة العلاقة بين التعليم ممثلاً في الجامعة وتنمية رأس المال البشري، وتقديم إطار نظري عن مفهوم رأس المال البشري ومكوناته وأهميته وأبرز مؤشرات قياسه، بالإضافة إلى توضيح آلية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التركيز على التعليم والتدريب.



2. إبراز أهمية دور الجامعات المصرية بصفة عامة وبخاصة جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.
3. تسليط الضوء على الجامعة كصرح علمي مهم وحساس من شأنه تنوير أصحاب القرار والمجتمع ككل بالدور الذي يجب أن تلعبه الجامعة والمساهمة في تفعيل هذا الدور لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة.
4. توضيح أهمية دور الجامعة في المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للمسئولين في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحافظة على البيئة، بما يسهم في وضع إستراتيجية للتفاعل الإيجابي الفعال بين قطاعات التنمية المختلفة والجامعات.
5. تقديم لبنة أولية لعملية التخطيط للتنمية البشرية والمجتمعية في المؤسسات التعليمية المختلفة، وبالتحديد تسهم في مساعدة إدارة الجامعات في إعداد البرامج التدريبية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها، حيث حظيت قضية تنمية رأس المال البشري باهتمام العلماء والمفكرين والباحثين، وما زال هذا الاهتمام يتعاضم يوماً بعد يوم بعد أن اشتدت وطأة الصراع بين رواسب التخلف وآفاق التنمية، وظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالإنسان وتنميته باعتباره المحور الأساس في التنمية، ووضع استراتيجيات قومية للتنمية البشرية تمكن المجتمع من اجتياز مرحلة الجمود والتخلف إلى مرحلة التنمية المستدامة، فأهمية هذه الدراسة تنبع من كونها:

1. تبرزُ الأهمية النظريةُ لهذه الدراسة فيما تمثلهُ من إضافةٍ للتراكم المعرفيِّ من خلالِ رَفْدِ المكتبةِ السوسولوجيةِ بالمعلوماتِ حولِ أبعادِ رأس المالِ الفكريِّ (البشريِّ والاجتماعيِّ) وأثره في التنمية المستدامة بشكلٍ عامٍّ، ومن المتوقع أن تُسهمَ هذه الدراسة في استحداثِ دراساتٍ جديدةٍ تُلقي الضوءَ على مفهوم رأس المالِ الفكريِّ والبشريِّ في



الجامعات وأثره على جوانب متنوعة في الجامعات من حيث المعوقات التي تواجه تطبيق هذا المفهوم والآثار المترتبة على تطبيقه.

2. كذلك تبرز أهمية الدراسة في كون الجامعة ستظل أساس النهضة باعتبارها ركنا أساسيا من أركان الدولة العصرية والمتعلمة القائمة على الفكر المتطور وعلى المشاركة المجتمعية في إطار الإيمان المتزايد بأن تنمية رأس المال البشري هو أحد الدعائم الأساسية للتنمية الشاملة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وهذا بطبيعة الحال تتيح في نتائجها مزيداً من الاندماج مع العالم الخارجي ويعزز من الانفتاح على الحضارات والثقافات بين المجتمعات.

3. تأتي هذه الدراسة في وقت يشهد فيه المجتمع المصري حركة تطوير وتنمية شاملة مستدامة والتأكيد على أن العلم والتعليم أداة خلاقة في بناء المجتمع والإنسان وتنمية الاتجاهات العلمية والعملية واستخدامها في معالجة قضايا المجتمع كافة، وإرساء الخطط التنموية بالمقومات العلمية الصحيحة من أجل التنمية الشاملة.

4. كما تأتي أهمية الدراسة من قدرتها على تحقيق أهدافها؛ لما لذلك من أهمية في توضيح فلسفة الجامعة المصرية، التي يجب أن تستمدتها من فلسفة مجتمعها والمعبرة عن حاجاته وخطته التنموية الوطنية؛ لذا تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تبرز أوجه القصور في أداء الجامعة لتجاوزها مستقبلاً، كما يضع يده على نقاط القوة (إن وجدت) في أداء الجامعة لوظائفها بهدف تعزيزها والاستمرار فيها.

5. أما من الناحية التطبيقية، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تقدم لبنة أولية لعملية التخطيط للتنمية البشرية المستدامة في المؤسسات التعليمية المختلفة، وبالتحديد تسهم في مساعدة إدارة الجامعة في إعداد البرامج التدريبية من أجل التنمية البشرية.



مصطلحات الدراسة

الدور

يعتبر عالم الاجتماع رالف لينتون أبرز من تناولوا مفهوم الدور في بعده العلمي؛ حيث فصله عن مفهومه التقليدي المرتبط بالفضن المسرحي (دور بطولة، دور ثانوي)، فقد ربط في كتابه "الأساس الثقافي للشخصية 1959" مفهوم الدور الاجتماع، بمفهوم المنصب (المركز، الموقع، المقام، الوضع)، واعتبره جملة المهام والواجبات والحقوق وكذا السلوك المرتقب من الفرد أو المنظمة في موقع اجتماعي معين^(١).

ويعرف الباحث الدور إجرائياً بأنه: المهام والأعمال المنوطة بجامعة سوهاج لتنمية رأس المال البشري من خلال وظائفها في المجالات التالية (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية)، ويقاس بالدرجة التي يقدرها أفراد العينة على الأداة المعدة لهذا الغرض.

تنمية رأس المال البشري

تعرف تنمية رأس المال البشري بأنها " إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده"^(٢)، كما أن تنمية رأس المال البشري عبارة "عن تعبئة الطاقات البشرية وبلورة إمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية

(5) خليل ، أحمد خليل. (1989) . مفاتيح العلوم الإنسانية . بيروت: دار الطليعة، ص 33 .

(6) اللوزي ، موسي. (2000) . التنمية الإدارية المفاهيم والأسس والتطبيقات.الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ص 87.



لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طرق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية" (١).

فإن التنمية عملية رفاهية للإنسان لأنه وسيلة التنمية، ولتحقيق الهدف والوسيلة يقوم التعليم بتجهيز الإنسان ليكون الوسيلة والهدف، وللتعرف إلى طبيعة هذه العلاقة فلا بد من الفهم على أن التنمية تتألف من عنصرين هما العنصر البشري والعنصر المادي، ومن غير الممكن حدوث أي نمو لأي نشاط إلا إذا تكامل هذين العنصرين معاً، فمن المؤكد أن التنمية لا يمكن أن تتحقق بمجرد توفير الأموال أو استيراد التكنولوجيا، إلا إذا رافق ذلك العمل الدعوب وتنمية المهارات والقدرات وتغيير نوعية الحياة.

وفي الدراسة الحالية يقصد بتنمية رأس المال البشري "فعالية جامعة سوهاج في إعداد العنصر البشري بتطوير كفاياته ومهاراته وقدراته واتجاهاته من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والعلمية، مما يساعده ويؤهله للقيام بتطوير وتنمية ذاته ومحيطه".

الجامعة

الجامعة لا توجد خارج النسيج الاجتماعي لحقبة ما، بل هي في داخله، مثلها مثل المؤسسات الإنسانية الأخرى كالكنيسة أو الحكومات أو المنظمات الخيرية، وما الجامعة إلا تعبير عن العصر وعامل مؤثر في الحاضر والمستقبل، ويقصد بذلك أن الجامعة ما هي إلا مؤسسة اجتماعية مثلها مثل باقي المؤسسات الأخرى كالمنظمات الخيرية أو الحكومات أنشأها المجتمع لخدمة أغراضه باعتبارها مؤسسة تؤثر فيه من خلال ما تقوم به من وظائف كما أنها تتأثر بما يحيط بها من مناخيات تفوضها أوضاع المجتمع وحركته، وما الجامعة إلا مرآة عاكسة لما يحدث داخل المجتمع من تغيرات وأحداث وعليها أن تواكب هذه التغيرات وحركية

(7) محمد، نافز أيوب، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور

التربية والتعليم فيه، ص:5. تاريخ التصفح 2016-4-15:

http://www.qou.edu/arabic/researchProgram/researchersPages/nafzAyoub/r1_drNafzAyoub.pdf



المجتمع حتى تؤدي واجبها على أكمل وجه وهو تحضير الأجيال المستقبل لتولي المسؤوليات وتسيير شؤون المجتمع .

ونستطيع إيعاز صعوبة إعطاء تعريف موحد للجامعة، إلى تعدد الزوايا التي يمكن النظر من خلالها إلى هذه المؤسسة، فعند علماء التربية هي مؤسسة تعليمية، تعرض التعليم العالي، وفي نظر علماء الاجتماع هي مؤسسة اجتماعية، نشاطها موجه لتلبية الطلب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع، وفي مجال الاقتصاد فهي منشأة، هدفها إعداد الرأسمال البشري الضروري لقيادة التنمية الاقتصادية في بلد ما، بأقل التكاليف الممكنة^(١)، فقد عرفها عبدالله (1991) بأنها "مؤسسة اجتماعية ثقافية وعلمية، فهي بمنزلة تنظيمات معقدة تتغير بصفة مستمرة مع طبيعة البيئة الخارجية"^(٢)، وعرفها عبود (2007) بأنها "المركز الأساس "المصنع" المنوط به تشكيل القوى البشرية المنتجة للمجتمع، وتتوزع مخرجاته البشرية على كل القطاعات المجتمعية، وكلما كان هذا العائد جيداً كلما قويت الدعامة الأساسية للنهوض وتنمية المجتمع"^(٣).

ويعرفها الأسعد (2000) "مؤسسة اجتماعية من صنع المجتمع وهي تمثل قمة الهرم التعليمي وليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي وحسب بل لأنها تتحمل مسؤولية كبيرة في صياغة وتكوين الشباب علمياً وقومياً وثقافياً وفكرياً ووجدانياً، وإنها أداة المجتمع في صنع قيادته في مختلف الميادين الفنية والمهنية والاقتصادية والسياسية والإدارية

(8) زراولة، رفيق. (2005). دور الجامعة في إنتاج الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة . جامعة بسكرة ، كلية الاقتصاد والتسيير، نوفمبر، ص 404-384.

(9) عبدالله، محمد عبدالرحمن . (1991). سوسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، ص 25.

(10) عبود، عبد الغني. (2007). إدارة الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي الرابع عشر " آفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 25-26 نوفمبر، القاهرة، ص 281.



والثقافية والفكرية والتي من خلالها إما أن يتابع مسيرة تنميته بخطى حثيثة وباندفاع وحيوية وإما أن يسير في التقدم يخطئ بطيئة^(١)، هذا التعريف يرى أن الجامعة أداة من أدوات التنمية في المجتمع، وتعرفها تواتي(2015) من منظور اقتصادي بأنها "مؤسسة إنتاجية تهدف لإعداد وتكوين رأس مال بشري ضروري في إطار احتياجات المجتمع ؛ بالكمية والنوعية المطلوبة وبأقل تكاليف ممكنة ؛ بما يحقق المساهمة في تنمية المجتمع، فهي ليست مجرد نظام إداري اجتماعي، بل منظومة متكاملة تعمل على تحقيق التوازن في المجتمع؛ فهي تنطلق من المجتمع باعتبار أن أهدافها ومدخلاتها ترتبط بهذا المجتمع"^(٢).

وتأسيساً على ما سبق فإن الجامعة "مؤسسة اجتماعية منظمة تعبر عن تفاعلات مجموعة من العناصر المكونة لها منها عضو هيئة التدريس والطالب والإدارة، أي منظومة ديناميكية، تحقق التوازن والتكامل مع المجتمع للتنمية، وبالتالي يمكن القول بأنها "مؤسسة اجتماعية اقتصادية علمية تهدف إلى تنمية رأس المال البشري وإنتاج المعرفة العلمية وإعادة إنتاجها والمساهمة في تنمية الفرد والمجتمع لتحقيق التنمية البشرية المستدامة".

التنمية البشرية المستدامة

قبل التطرق إلى التنمية البشرية المستدامة نشير إلى أنه قد عرفت التنمية المستدامة في التقرير الصادر عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة عام 1987 تحت عنوان مستقبلنا المشترك - على أنها "التنمية التي تلبى حاجات الأفراد في الحاضر دون الإضرار بقدرة الأجيال على تلبية حاجاتها

(11) الأسعد، محمد مصطفى. (2000). التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث .

لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ص 137.

(12) تواتي ، إدريس. (2015). دور الجامعة في التنمية البشرية المستدامة، مجلة

معارف ،قسم العلوم الاقتصادية، السنة العاشرة، ع (18)، الجزائر، ص 34-10.



في المستقبل^(١)، وحيث تشكل التنمية البشرية أحد المرتكزات المهمة والأساسية للتنمية المستدامة وترتبط بأهم العناصر المتعامل معها في هذه التنمية؛ وهو العنصر البشري والذي يمكن القول عنه أنه العنصر الفاعل والمحور الأساسي لهذه التنمية وبذلك تشكل التنمية البشرية مدخلاً مهماً في التنمية المستدامة.

فقد حصلت قفزة نوعية مع صدور تقرير التنمية البشرية 1990 فقد تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية كي يشتمل على ضم القدرات البشرية كافة لاستخدامها في العملية الإنتاجية، وذلك في أواخر الثمانينيات، فإن مفهوم التنمية البشرية قد ركز بالإضافة إلي ذلك على الاستفادة من القدرات البشرية بحيث أصبح الإنسان هو صانع التنمية وهدفها في الوقت ذاته^(٢)، ومن أهم التعريفات التي اشتهرت بين الباحثين تعريف (الحق)^(٣)، الذي يعد الرائد الأول في بيان معالم التنمية البشرية، والذي أعد التقرير الإنمائي الأول للأمم المتحدة أن التنمية البشرية عملية تهدف إلى زيادة القدرات المتاحة أمام الإنسان) فهي من وجهة نظره تهدف لتحقيق ما تبغيه، ألا هو توسيع خيارات الأفراد، وهذا المعيار أعطى للإنسان مرونة في الحركة، وسعت رقعة في اختياراته، وانتخاب ما يراه مناسباً لسد حاجاته المتغيرة، ومنح حرية في الاختيار، لذا فقد عرف -

(13) منظمة الأمم المتحدة . (1989) . تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، ص 80.

(14) العاني، أسامة عبدالمجيد. (2003). المنظور الإسلامي للتنمية البشرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ع (7)، ص 13.

(15) الحق، محبوب: عالم اقتصاد شهير، باكستاني الجنسية، ولد في مدينة جامو، كشمير 22 فبراير 1934، هو من أشهر خبراء الاقتصاد في العصر الحديث، أهتم بنظريات تطور المجتمع الإنساني، له بحوث ودراسات عديدة بهذا الشأن، أسهم مساهمة كبيرة في إنشاء مؤشر التنمية البشرية النابع من الأمم المتحدة (الموسوعة

الحررة <https://ar.wikipedia.org/wiki/>)



محبوب الحق - التنمية البشرية على: أنها(عملية ترمي إلى توسيع نطاق خيارات الأفراد وحررياتهم) (١).

وتجدر الإشارة إلى أن تقرير التنمية البشرية لعام 1993 يعرف التنمية البشرية المستدامة على أنها تنمية الناس، من أجل الناس، عن طريق الناس، وتنمية الناس تعني الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخالق، والتنمية من أجل الناس معناها كفاءة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققه توزيعاً واسع النطاق وعادلاً، والتنمية عن طريق الناس معناها إعطاء كل امرئ فرصة المشاركة فيها (٢).

ويعني ذلك أن التنمية البشرية المستدامة تؤكد على الاستثمار في البشر لخلق وصناعة رأس مال بشري مؤهل يستطيع أن يتعايش مع تحديات العصر، وإن ذلك يتم من خلال زيادة فرصهم في اكتساب المعرفة، أي أن التنمية البشرية المستدامة تؤكد على جانبين، أحدهما: هو تشكيل القدرات البشرية في مجالات التعليم والمعرفة، والآخر: هو تمكين البشر من استثمار قدراتهم في الإنتاج أو للمساهمة في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها (٣).

من هنا يمكن القول إن التنمية البشرية المستدامة تعد إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته المعرفية وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والثقافية وغيرها، وذلك لجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على استثمار طاقاته المعرفية والفكرية وبالشكل الذي يعززها ويعمل على رعايتها ويضمن المحافظة عليها.

(16) العاني، أسامة عبدالمجيد، مرجع ساق، ص 31 .

(17) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.(1993). تقرير التنمية البشرية . نيويورك.

(3) Leresche .Kay Muir .(2002). Education, Sustainable and change management, Development policy journal , UNDP ,vol.(1),August, p.83-109.



أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

هم جميع العاملين في التدريس داخل الجامعة من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات كافة ويعملون بالوظائف التدريسية في الكلية من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين مساعدين ومعيدتين، وهم المثبتون والمتفرغون للمهمة الأكاديمية في وظائفها الثلاث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة

نظراً لأهمية موضوع تنمية رأس المال البشري (التنمية البشرية) بالنسبة للباحثين في مجال العلوم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية، فقد حظيت بالبحث والدراسة على المستوى العربي والعالمي، فقام الباحث بالإطلاع علي عدد من البحوث والدراسات ذات العلاقة بموضوع الجامعة والتنمية البشرية، مرتبة حسب التسلسل الزمني من القديم إلى الحديث، وتتمثل أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بالدراسة الحالية فيما يلي:-

1. الدراسات العربية:

دراسة محمد والتي هدفت إلى إبراز الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، انطلاقاً من بيان مفهوم تنمية رأس المال البشري والأهمية الاقتصادية له، ثم دور التعليم في تكوين وبناء رأس المال البشري، وخلصت إلى نتائج أهمها: تركيز عديد من الدراسات النظرية والعلمية بشأن التقنية الاقتصادية والاجتماعية على رأس المال البشري كواحد من أهم عوامل الإنتاج الممكن تراكمها مع الوقت، كما أن تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية والنمو الاقتصادي لأن التنمية جزء من كل لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما بين أن سبب الضجوة القائمة بين الدول النامية



والمقدمة تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري، إذ أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتوقف بدرجة كبيرة على تطوير هذا العنصر^(١).

كذلك دراسة المالكي، وعبيد (2004)، هدفت إلى قياس العلاقة التبادلية بين التعليم ونمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي غير النفطي في السعودية، وتوصلت إلى إنه لا توجد علاقة تبادلية طردية مباشرة بين التعليم والنمو الاقتصادي في السعودية إلا من خلال وجود الإنفاق الحكومي على التعليم والنمو الاقتصادي في السعودية، وهناك علاقات طردية مباشرة بين التعليم والنمو الاقتصادي في السعودية إلا من خلال وجود الإنفاق الحكومي على التعليم، أما العلاقة المباشرة بين المتغيرين فإنها تحققت في اتجاه واحد فقط من الناتج المحلي غير النفطي إلى المدرجين في التعليم العام (وذلك في حالة تجاهل الإنفاق الحكومي على التعليم)^(٢)، وهدفت دراسة المصري (2007) وهدفت إلى تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى (التعليمية، البحث العلمي، خدمة المجتمع) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلى تقييم سلبي للدور التنموي لوظائف الجامعة، لاسيما الوظيفة التعليمية التي لم يصل مستواها إلى الحد الأدنى المطلوب^(٣)، أما دراسة النعيمي (2008)، فقد بينت العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل مقياساً لإمكانية نجاح الدول والحكومات في تحقيق أهدافها التنموية وخططها المستقبلية باتجاه التقدم والنمو المضطرد، وتمثل الجامعات مصدراً لتوليد الطاقات المتنوعة التي يحتاج إليها المجتمع إذ أن تطور كل من الجامعة والمجتمع مرهون بمدى تحقيق التفاعل بين مخرجات الجامعة من المؤهلات المطلوبة ومعطيات سوق العمل التي ينبغي

(19) محمد، نافز أيوب، مرجع سابق ص: 5.

(20) المالكي، عبدالله بن محمد، وعبيد أحمد بن سليمان، (2004): التعليم والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية: دراسة قياسية باستخدام المعادلات الأنية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع (114)، يوليو، 143-176.

(21) المصري، رفيق محمود، (2007) تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، مجلة جامعة الأقصى، مج 11، ع (1)، يناير، ص 1-37.



أن تكون موجهة في خدمة المجتمع وتطوره^(١)، كذلك دراسة بركات (2009) هدفت إلى معرفة استراتيجيات جامعة القدس المفتوحة في التنمية البشرية الاجتماعية والثقافية والمعرفية والاقتصادية والسياسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فتوصلت إلى نتائج عديدة أهمها: كانت تقديرات أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات جامعة القدس المفتوحة من أجل التنمية البشرية مرتفعة جداً في المجال الثقافي والمعرفي، بينما كانت مرتفعة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وأن هناك فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الاستراتيجيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تبعاً لمتغير التخصص لصالح المدرسين في التخصصات التربوية والحاسوب، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الإستراتيجية السياسية تبعاً لهذا المتغير^(٢)، وسعت دراسة الجدبة (2010) إلى إبراز دور الجامعة في خدمة المجتمع ليعيش حياة أفضل، وتحقيق مستوى دخل مرتفع من خلال المخرجات، ثم الوقوف على المعوقات التي تحول دون مشاركة الجامعات في التنمية الاقتصادية، وخلصت إلى أن هناك ضعفاً ملموساً في دور الجامعات في مجال التنمية الاقتصادية، كذلك انخفاض مستوى العملية التعليمية في الجامعات، فلم تعد الجامعات تفرس ملكات الخلق والإبداع، ولا تكسب القيم الدافعة للأخذ بالمنهج العلمي، بل أصبح الطالب داخلها مغترباً عن التعليم، كذلك لا يزال التعليم في بعض الجامعات العربية يعتمد على أسلوب التلقين وغسيل الأدمغة، وليس علي أسلوب تعلم كيف تفكر How to

(22) النعيمي، صلاح. (2008). رؤية مستقبلية لتدعيم مخرجات التعليم وسبل تحقيق المواثمة مع متطلبات سوق العمل: المؤتمر الثاني للتعليم العالي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، صنعاء 12-13 مارس، الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملخصات الأبحاث، ص 35.

(23) بركات، زياد. (2009). استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والبحوث، مج 2، ع (3)، ص 290-243.



think^(١)، أما دراسة مناعي (2011)، فقد هدفت إلى معرفة دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، وتوصلت إلى أن درجة التقدير لدور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين كانت عالية، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال تنمية البحث العلمي، وجاءت الفروق لصالح القادة الأكاديميين من الذكور، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية على كل مجال من مجالات الأداة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية^(٢)، أما دراسة يونس (2015) فستهدف تحليل واقع الدور الذي تمارسه جامعة القصيم في تحقيق مجتمع المعرفة لمواكبة التطور المعلوماتي، وحاولت الكشف عن الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حول تقييمهم لدور جامعة القصيم في تحقيق مجتمع المعرفة وفقاً لمتغير الجنس ونوع الكلية والرتبة الأكاديمية، فتوصلت إلى أن دورها كان قوياً في محور إنتاج المعرفة وتوليدها، ومحور نشر المعرفة، وأشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في إنتاج المعرفة وتوليدها تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ونوع الكلية^(٣)، كذلك دراسة المومني (2016) جاءت للتعرف على "دور كليتي إريد وعجلون الجامعتين في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها"، حيث توصلت إلى أن دور كليتي إريد وعجلون جاء بدرجة متوسطة، وأن أكثر المجالات شيوعاً في تنمية المجتمع كان

(24) الجدبة، فوزي سعيد. (2010). دور الجامعات العربية في التنمية الاقتصادية،

مجلة جامعة الأزهر بغزة سلسلة العلوم الإنسانية، مج 12، ع (1)، ص 239-266 .

(25) مناعي، رانيا، (2011)، دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مج 25، ع (4)، ص 1060-1084 .

(26) يونس، مجدى محمد، (2015)، دور الجامعة في تحقيق مجتمع المعرفة لمواكبة التطور المعلوماتي دراسة ميدانية بجامعة القصيم"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج (8)، ع (21)، ص 125-156.



لمجال المواطنة الصالحة، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه)^(١).

2. الدراسات الأجنبية؛

هدفت دراسة سيزرمان وآخرون (1995) Chrisman et al. إلى التعرف على دور مناهج وبرامج التعليم في إمداد الموارد البشرية بالمهارات والقدرات والسلوكيات العلمية الخاصة بفكر وثقافة العمل الحر، حيث أوضحت أن الهدف العام للجامعات ليس فقط توفير مناهج وبرامج التعليم، بل لها دور أساسي في إمداد الموارد البشرية بالمهارات والقدرات والسلوكيات الخاصة بثقافة العمل الحر، وأوصت الدراسة بأن تقوم كل من الجامعات والحكومة معاً بالمساعدة والتوجيه والتشجيع لمشروعات العمل الحر من خلال إمداد الطلاب بفكر العمل الحر ومفاهيمه^(٢)، وفي دراسة لكل من بارو- ولي (2001) Barro & Lee حول محددات النمو الاقتصادي والتي طبقت على 141 دولة من دول العالم في الفترة 1950-1995 أتضح أن رأس المال البشري محدد مهم في النمو الاقتصادي والتنمية، وكلما ارتفع مستوى التعليم كلما كانت الإنتاجية أعلى، وأظهرت أن هناك علاقة بين التعليم والنمو خصوصاً، كذلك أوضحت أن سبب ذلك هو أن الأفراد ذوي التعليم الأعلى هم أكثر كفاءة مع التأقلم مع التقنيات الجديدة ويؤدون دوراً مهماً في نشر هذه التقنيات وهذا أمر مهم في عملية التنمية، ولا يؤدي التعليم الابتدائي دوراً كبيراً في النمو، إلا أنه يعد الجسر الذي يمكن من خلاله الوصول إلي المراحل ذات المبرود

(27) المومني، هيام عقلة، (2016)، دور كليتي إربيد وعجلون الجامعتين في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج 43، ع (4)، ص 1753-1771.

(2)Chrisman . James J, & Et al.. (1995). Faculty entrepreneurship and economic development: The case of the University of Calgary, Journal of Business Venturing ,vol.10,No.4, P.267-281.



التنموي^(١)، كذلك نوصلت دراسة برنجل وهاتجر Bringle & Hatcher (2002) إلي أن مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية ساهمت في تقديم الخدمات والنشاطات للمجتمعات المحلية بطرق عدة أبرزها برامج التعليم المستمر والبرامج العيادية والمهنية وتطوع الطلبة في المجتمع المحلي، والخدمات المهنية للمدرسين والنشاطات العلمية والتنموية والثقافية، كما أوضحت أن المساهمة التطوعية من قبل الطلبة والمدرسين والإداريين تساعد على تحسين وتنمية المجتمع المحلي، مما يؤدي ذلك في النهاية إلي بناء الثقة بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع^(٢)، وفي دراسة قامت بها مارسيكوفا (2005) Marsikova هدفت لقياس عائدات التعليم العالي في جمهورية التشيك باستخدام معادلة (مينسر)، وقد وجدت من المسح الذي أجرته في خمس جامعات حكومية في الفترة من (2001-2004) أن نسبة العائدات الخاصة كانت عالية بقيمة تتراوح ما بين 10% إلى 30%، وأن عائدات خريجي الجامعات الحكومية أعلى من خريجي الجامعات الخاصة، ومن هنا تؤكد نتائج الدراسة على وجود عائدات عالية لكل من الفرد والمجتمع^(٣).

أما دراسة تكاينن (2005) Tikkanen هدفت للتعرف على أثر التعليم في التنمية البشرية من وجهة نظر عينة من أساتذة الجامعة عددهم (122)، حيث توصلت إلي أن نظام التعليم الجامعي من النظم التعليمية المثمرة والفعالة من أجل تنمية الطالب اجتماعياً وثقافياً وتربوياً واقتصادياً، كما

(1) Barro. Robert j & Who Lee - jong ., (2001),. International Data on Educational Attainment Updates and Implications, Oxford Economic Papers ,Vol.53 , No.(3), P. 541-563.

(2) Bringle. Robert G, & Hatcher. Julie A ., (2002). Compus-community partnerships: the terms of engagement", Journal of Social Issues, January, vol.58, no. 3,p. 503-516.

(3)Marsikova. Katarina., (2005). Human Capital Investment in Higher Education: Empirical Evidence of Expected Earning in The Czech Republic, Technical University of Liberec, Faculty of Economics, Czech.



بينت عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير تأثير نظام التعليم في التنمية البشرية⁽¹⁾، كذلك دراسة (2008) Escrigas، استهدفت التعرف علي دور التعليم العالي في التنمية الاجتماعية، وقد طبقت الدراسة علي عينة من الخبراء بلغ عددهم (214) خبيراً، تمت دعوتهم للمشاركة في الدراسة، وهم متخصصون في التعليم العالي، من العمداء والموظفين بالجامعات، وواضعي السياسات العامة، وأعضاء من المجتمع المدني المشاركين في مختلف مجالات التنمية، حيث توصلت إلى أن غالبية الخبراء في جميع أنحاء العالم، يتفقون على أن التعليم العالي يلعب دوراً فاعلاً في التنمية البشرية والاجتماعية، وأن التنمية البشرية والاجتماعية تطرح تحد للتعلم العالي، وأن التحديات الرئيسية التي تم تحديدها كأولويات تشمل الحد من الفقر، والتنمية المستدامة، وتنمية التفكير النقدي، والقيم الأخلاقية في عصر العولمة، وتحسين الحكم والديمقراطية التشاركية⁽²⁾، أما دراسة (2010) Dauda، هدفت إلى التعرف على دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية بنيجيريا، واتبعت نموذج رأس المال البشري للنمو الداخلي والذي صممه (مانكيو، وويل Mankiw, & Weil, 1992)، حيث توصلت إلى أن هناك علاقة موجبة في الأجل الطويل ما بين النمو الاقتصادي في نيجيريا من جهة، وتكوين رأس المال البشري والذي يشار إليه من خلال معدلات الالتحاق بالمؤسسات التعليمية في مراحلها المختلفة من جهة أخرى⁽³⁾، ودراسة كارمن وآخرون (Carmen

(1) Tikkanen .Tarja,. (2005). "Reconciling learning, human resource development and well-being in the workplace", British Journal of Occupational Learning ,Vol.(3) ,No.1, p .33-53.

(2) Escrigas . S.,(2008). Higher Education: New Roles and Emerging Challenges for Human And Social Development, 4th International Barcelona Conference on Higher Education, Barcelona, Spain, 31 March -2 April.

(3) Dauda . Risikat Oladoyin S.,(2010). Role of human capital in economic development: an empirical study of Nigerian case ', paper presented at the Oxford Business and Economic Conference,(Oxford: oxford University, 28-29 June . p.1-25.



(2010). et al., هدفت إلى إبراز دور الجامعة في بناء رأس المال البشري للأمة والسوق من خلال إظهار العلاقة بين التعليم طويل المدى وسوق العمل، وتوصلت إلى أن هناك نقص في الدورات التعليمية والمناهج الدراسية في التعليم العالي المستمر وأن هناك حاجة للتعليم المتعدد التخصصات الذي يشدد على التعاون والتشبيك، وإن إشراك المؤسسات مع الحياة بشكل عام مهم جداً للتعليم⁽¹⁾، كذلك دراسة Abrudan, & et al. (2012)، هدفت إلى تحديد إمكانية أن تصبح الجامعات مضاعفات لتنمية رأس المال البشري من خلال تسليط الضوء على الاختلافات بين موارد التنمية البشرية ومفاهيم تنمية رأس المال البشري، والنظر إلى رأس المال البشري على اعتبار أنه نهج ديناميكي ومتجدد من خلال تنفيذ مشروع مركز التدريب والتميز في إدارة الموارد البشرية، حيث توصلت إلى أنه يمكن تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب واعتماد التنمية الإقليمية على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري، كذلك أن المبادرات التي تتولد من خلال تنفيذ مشروع لتنمية رأس المال البشري تعمل على زيادة جودة العمل وزيادة الإنتاجية، والذي يعد التعليم باعتباره عاملاً حاسماً لتنمية رأس المال البشري والتأثير الناشئ من الجامعات وبرامج التدريب التي تسهم في التنمية الإقليمية وتوطيد الدعائم الاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة⁽²⁾، وأما دراسة Tatiana, & Andrei (2010) فحاولت "تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري لجامعة جورج أكوفيا في باكاو" برومانيا، حيث توصلت إلى أنه رغم صغر حجم جامعة جورج أكوفيا في باكاو إلا أنها تمتلك رأس مال بشري قوى قادر على المساهمة في تطوير التعليم العالي في منطقتها من

(1) Carmen. Nastase, & Et al., (2010). The role of University in leading and implementing change – case study innotatour project "Acta facultates Ecologies, vol. 22, P.103-111.

(2) Abrudan .Maria-Madela, & Et al., (2012). Human Resources Development in Romania—an Example of Good Practice in Accessing European Funds", International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning, Vol.2, No.4, August 2012, P.311-314.



خلال مساهمتها في التدريب المهني والعملية للموارد البشرية في سوق العمل وتكيفها مع المتغيرات الناجمة عن التقدم التكنولوجي والعلمي^(١).

من الدراسات الرائدة دراسة رازا وآخرون (Raza & et al.(2011) فقد هدفت إلي إظهار تطورات رأس المال البشري والاجتماعي لكل من الطلبة وأرباب العمل من حيث تنمية المهارات الفكرية والشخصية والمهنية والاجتماعية للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات في باكستان، وتوصلت إلي أن الطلبة وأرباب العمل غير راضين تماماً عن تنمية رأس المال البشري للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات، فحصلت مهارات التنمية الفكرية على أعلى مرتبة في حين حصلت المهارات الشخصية على أدنى مرتبة وحصلت التنمية الاجتماعية والمهنية على مرتبة متوسطة^(٢)، كذلك هدفت دراسة ديتز وايل (Abel & Deitz (2012) إلي استكشاف الطرق التي يمكن عن طريقها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي، مع التركيز بصفة خاصة على المناطق الحضرية في نيويورك وشمال ولاية جيرسي، ومناقشة الدور الذي تلعبه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري المحلي، وقد توصلت إلي أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي من خلال تعميق المهارات والمعارف لدي طلبتها، كذلك توصلت إلي أنه كلما زاد إعداد رأس المال البشري زادت التنمية الاقتصادية^(٣).

- (1) Tatiana. Puiu, & Andrei Octavian. Paraschivescu ,(2010) . The analysis of "George bacovla" University of bacau from the perspective of human capital development" , Metallurgic International , Academic Journal ,Vol. 15, No.(8), P .211-215
- (2) Raza. Shoukat Ali, & Et al., (2011)," Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society ",Asian Social Science, vol.7,No.9,September, p.244-254
- (3) Abel. Jaison R, & deitz. Richard,.(2012). The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital", in Economics and Finance , vol.(17), No.(6),p.1-7.



وتشير دراسة جيرى وآخرون (2012) إلى أهمية الحاجة للإسراع تنمية رأس المال البشري والاجتماعي، بالتركيز على التعليم والصحة وتقليص معدلات الجريمة والعنف وتشجع الإصلاح فى التعليم من خلال تطوير المناهج وتحسين جودة التعليم وزيادة تمويل التعليم الجامعي^(١)، وقد هدفت دراسة تيموثى (2013) Timothée التعرف على دور التعليم الجامعي فى دعم بناء اقتصاد أخضر نظيف مرن طويل الأجل، وطبقت بكلية الاقتصاد والإدارة جامعة فرساي سانت كوينتين بفرنسا، وذلك عن طريق تحديد المعوقات على الصعيد المؤسسي التي تحول دون انفتاح التعليم نحو التعددية الوظيفية بالجامعة عبر تبنى التعددية الاقتصادية على أربعة مستويات (النظرية، والمنهجية، التربوية، والانضباطية)، هذه التعددية تعمل على تحسين قدرة الاقتصاد أربعة أضعاف على التعامل مع التحديات المجتمعية وإتاحة الفرصة لبناء اقتصاد نزيه ومرن وطويلة الأجل، حيث توصلت إلى أن هناك معوقات رئيسة فى تعليم الاقتصاد من أجل التنمية المستدامة فى مجالات منها التنمية المهنية والتوظيف والتقييم والأداء^(٢)، وهدفت دراسة (2014) Eighbiremden & Anaduaka إلى التعرف على العلاقة بين تنمية رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية باستخدام "نموذج سولو" لبيان تأثير تنمية رأس المال البشري فى الناتج القومي وبالتالي النمو الاقتصادي، حيث توصلت إلى أن تنمية رأس المال البشري هى سبب رئيس فى تحقيق النمو الاقتصادي المستدام فى نيجيريا، كما أن هناك زيادة فى الأداء الاقتصادي لكل زيادة فى تنمية رأس المال البشري

(1) Jerry. Skees, & Et al .,(2012). Venezuela - Investing in human capital for growth ,The world bank ,Food and Agriculture Organization of the United Nation .<http://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US2012427904>.

(2) Parrique .Timothée .,(2013), "Economics education for sustainable development Institutional Barriers to Pluralism at the University of Versailles saint- Quentin (France), Uppsala University, Department of Earth sciences, Master Thesis in sustainable development , Uppsala University, Uppsala ,vol.63, No.136, p.1-63.



(١)، ودراسة (Eggink 2015) هدفت إلي التعرف إلى مدى قيام الجامعات في جنوب أفريقيا بتطوير وتنمية رأس المال البشري، وتقييم دور الجامعات في جنوب أفريقيا في مجال التنمية البشرية في ضوء معايير الجودة، وتوصلت إلى أن الجامعات في جنوب أفريقيا لا تسهم بما فيه الكفاية في تطوير وتنمية رأس المال البشري (٢).

الإطار النظري للدراسة:

رأس المال البشري: مدخل مفاهيمي.

يشير مفهوم رأس المال إلى موجودات وقدرات ستنتج مردوداً أو دخلاً في المستقبل، والعنصر البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في عملية إنتاج المنافع، وبذلك فإن مستقبل البشرية لا يعتمد على المدى المكاني أو الزمان، ولا على الطاقة، ولا على الأراضي الممكن زراعتها وإنما على تنظيم هذا المستقبل الكامن في الذكاء الإنساني وتقدم المعرفة؛ وتمتد جذور مفهوم رأس المال البشري إلى أمد بعيد، فلقد كان آدم سميث المؤسس لهذا المفهوم، عندما اعتبر أن الطاقات الفردية للإنسان، مخزون من رأس المال الإنتاجي، غير أن هذا المفهوم لم يتطور إلا بعد الحرب العالمية الثانية من طرف مدرسة شيكاغو، إثر تطرقهم إلى مفهوم اقتصاد التربية الذي أصبح بعد ذلك فرعاً من فروع النظرية الاقتصادية، وفي نهاية الخمسينات بدأ

(1) Eigbiremolen.God'stime Osekhebhen & Anaduaka .Uchechi Shirley,.(2014). Human Capital Development and Economic Growth :The Nigeria Experience, International journal of Academic research in business and social sciences,vol.4,No.4, April, p. 25-35.

(2) Eggink .Maria Elizabeth,.(2015).The Role of Universities in Developing Human Capital for an Innovative Society: South Africa as Case Study, 26th IBIMA Conference, Madrid, Spain, 11-12 November 2015



استعمال مفهوم رأس المال البشري بطريقة علمية من طرف شولتز (W. Shultz) وبيكر^(١).

وعلى الرغم من شيوع استخدام مصطلح رأس المال البشري في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، إلا أنه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد ومستقر له، غير أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه في التعريفات المستخدمة، والتي تنظر معظمها لرأس المال البشري باعتباره مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال رأس المال البشري الأخرى^(٢).

فيمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، يعرف (Schultz 1961) رأس المال البشري للمجتمع على أنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية"^(٣)، ويعرفه (Malhorta 2003) بأنه "قوة عقلية مصدرها المعرفة والمعلومات والذكاء والخبرة وتؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية

- (1)Becker .Gary S.,(1962). Investment in Human Capital:A theoretical analysis ,The Journal of political economy,vol.70.No.5,p.9-49.
- (2)Stroombergen.Adolf, Rose . Dennis & Nana .Ganesh ,(2002). Review of the statistical measurement of human capital, Business and Economic Research Ltd. statistics New Zealand, Nov 2002, p. 1- 53.
- (3)Schultz .Theodore W.,(1961) . Investment in Human Capital",The American Economic review, vol. 51, No.1,(March) p.1-17.



والتطويرية للمجتمع"^(١)، وحسب فيتزنز (2009) fitz-enz فإنه يمثل "الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عمليات الإنتاج والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز"^(٢)، ومن بين التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري ذلك الذي تتبناه منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية حيث إنه "مجموع المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات التي يمتلكها إنسان أو يكتسبها والتي من شأنها تمده بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي"^(٣)، وتعرفه منظمة اليونسيف بأنه "المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية"^(٤)، وقد عرفته الأمم المتحدة بأنه "جميع المعارف والمهارات والقدرات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العلمية وهو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي، والتي تتوافر عنها قواعد بيانات جيدة

- (1) Malhorta.Yogesh,.(2003).Measuring Knowledge assets of a Nation: Knowledge systems for Development", Ph. D, United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic & Social Affairs: Division of Public Administration & Development Management, New York ,p .86.
- (2)Fitz-enz . Jac ,(2009).The Role of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance, second edition, American Management Association . Amacom, New York: p.179.
- (3)Keeley.brian.(2007).Human Capital: How what you know shapes your life,Organization for Economic Cooperation and Development, Centre for Educational Research and Innovation,Paris, p.30.
- (50) العربي، أشرف.(2007) . رأس المال البشري في مصر: المفهوم- القياس - الوضع النسبي، بحوث اقتصادية عربية،(القاهرة : الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، ع(39)، ص 55 .



نتيجة للتوافر السهل والمنتظم لإحصاءات التعليم^(١)، لذا سوف يتبنى الباحث تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لرأس المال البشري.

فقد أوضح Bahar & Kian (2012) الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بوصفه أن رأس المال البشري يسعى لتطوير قدرة الأفراد، بينما رأس المال الاجتماعي يسعى لتطوير قدرة المجموعة التي تعيش في المجتمع على اتخاذ القرارات طالما أنه من المؤكد أن القدرات الفردية المعترف بها كحقيقة داخل المجتمعات المنسجمة تغني كل المجتمع، إلا أن رأس المال الاجتماعي يسمح بتوسيع خيارات الناس (الأفراد) وقدراتهم التي لا يكون لها قيمة إلا في سياق العمل الجماعي، والعلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي علاقة ترابط وتفاعل فالفرد ذو المعرفة والمهارة والخبرة يقوم بإثراء مجتمعه في حين تقوم المجتمعات بتوظيف معرفة الفرد ومهارته وخبراته بشكل أشد فعالية وكفاءة^(٢).

ومما سبق فإن رأس المال البشري يمثل كل ما يزيد من إنتاجية العنصر البشري، من مهارات معرفية وتقنية اكتسبها من خلال العلم والخبرة، وتتمثل الميزة الأساسية لرأس المال البشري بكونه غير مادي بطبيعته أو غير ملموس، وبذلك أصبح من الضروري الاهتمام برأس المال البشري وصيانتته عن طريق التدريب، التعليم المستمر والصحة والعناية اللائقة، من أجل تنمية الأفراد والمجتمع ودفع البلاد نحو التنمية البشرية المستدامة.

(51) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2003). تقرير التنمية الإنسانية العربية، ص90.

(2)Bahar. M. & Kian. S.F. (2012). Theoretic study of social capital and effective factors, International Journal of Social Sciences Tomorrow, Vol. 1, No. 6, August, p.1-8.



تنمية رأس المال البشري : مفهوم جديد أم تجديد لفكر قديم ؟

تمثل تنمية رأس المال البشري أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة، والأساليب الفنية المتطورة، والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خيارات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية، وهي آخر وسيلة تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.

فمع بداية الستينيات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي إلى التركيز على أهمية الاستثمار في البشر من خلال إعطاء الأولوية للتعليم والتدريب، وقد جاء هذا التركيز المنهجي على قدرات الإنسان بعد الأبحاث التي أجراها الاقتصادي الأمريكي "تيودور شولتز" التي اكتشف على هامشها دور الخبرة والمهارات المكتسبة كأحد المتغيرات المستقلة الرئيسة المؤثرة على عملية الإنتاج والتنمية الاقتصادية، والتي جرى إغفالها في نموذج دالة (كوب دوغلاش) للإنتاج، وتنص على إن عملية التنمية تعتمد على عنصرين أساسيين، الأول رأس المال البشري، أما المتغير الثاني رأس المال المادي فركز "شولتز" في نموذجه على متغير رأس المال البشري الذي تم إهماله في النماذج السابقة، وتحدد مستوى مساهمة هذا العامل في عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية بمدى كفاءة والبرامج التعليمية المؤسسات الأخرى المسؤولة عن رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لعنصر العمل وبناء رأس المال البشري، أن هذه الومضة الفكرية التي قدمها "شولتز" دفعت إلى الاهتمام بدور الإنسان في عملية التنمية والاهتمام بالوسائل الكفيلة بتجديد وتطوير طاقاته الإنتاجية، ولكن من



منظور دوره في خدمة العملية الإنتاجية وليس العكس، ولا شك إن هذا الاهتمام برأس المال البشري على الصعيد الأكاديمي ترافق مع عملية التطور التكنولوجي في قطاع الصناعة التحويلية وما تحتاجه تلك العملية من وجود الأيدي العاملة الماهرة والمتخصصة ومن استثمار مكثف في تطوير القدرات البشرية، فإن هذا التحول الفكري دفع الدول المتقدمة إلى رفع مستوى استثماراتها في رأس المال البشري بجميع إشكالاته، التي أصبحت أكبر من الاستثمار في رأس المال المادي وهو ما شكل المقدمة الضرورية للتحول باتجاه ما يعرف اليوم بالاقتصاد المعرفي أو التكنولوجي، وقد مهد هذا التطور الفكري وما تبعته من إضافات وتعديلات أخرى إلى ظهور مفهوم تنمية الموارد البشرية⁽¹⁾.

ومع مطلع التسعينيات من القرن المنصرم حصلت قفزة نوعية في الفكر التنموي من حيث معالجة التنمية البشرية، فإذا ما كان مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور حتى نهاية الثمانينيات ليشمل جوانب تشكيل القدرات البشرية كافة، فإن مفهوم التنمية البشرية قد ركز بالإضافة إلى ذلك على كيفية تحقيق الانتفاع من تلك القدرات، بحيث أعيد التوازن للمقولة الداعية إلى (أن الإنسان هو صانع التنمية وهو هدفها)، ويوضح مفهوم التنمية البشرية المقدم من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حيث يحدد هذا المفهوم المسافة بينه وبين نظريات تكوين رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية من حيث أن هذه النظريات تركز أساساً على تشكيل القدرات البشرية وعلى اعتبار البشر وسيلة العملية الإنتاجية وتهمل إلى حد بعيد الجانب الآخر من المعادلة

(53) الربيعي، فلاح خلف، (2011). تطور العلاقة بين البعدين المادي والبشري في الفكر التنموي"، شبكة الإعلام العراقي، جريدة الصباح، بغداد، ص 2-3.



المتمثل بانتفاع البشر بقدراتهم المكتسبة بكونهم الهدف النهائي للتنمية، ويركز هذا المفهوم على العناصر الآتية:-^(١).

*- التنمية البشرية هي توجه يهدف إلى توفير فرص حياتية أفضل للناس بالتأكيد على ثلاثة أهداف رئيسية هي: (حياة أطول وأكثر صحة، تمتع الفرد والمجتمع بالمعرفة المتجددة، إتاحة مستويات معيشية مرتفعة).

*- لا يمكن تحقيق التنمية البشرية إلا في إطار مناخ يضمن الحرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحرية الإبداع والاحترام المتبادل، والامتثال إلى مبادئ حقوق الإنسان.

*- تهدف التنمية البشرية إلى تعميق القناعة لدى صناع القرار حول وجوب التفريق بين التنمية كمشروع متكامل وبين النمو الاقتصادي المعني بزيادة الدخل وتحقيق الفائض الاقتصادي دون التفكير بكيفية توزيعه.

*- ركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنذ إصداره لتقريره الأول للتنمية البشرية في العام 1990، على أن الهدف النهائي لتحقيق التنمية البشرية هو توسيع خيارات الناس، وهذه الخيارات لا نهائية بطبيعتها غير أنها تتحدد في الناحية الواقعية بمحددات اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية بالإضافة إلى ما يمكن أن يكون متاحاً في السلع والخدمات والمعارف لتلبية هذه الاحتياجات، ويتضمن هذا المفهوم الأبعاد الآتية:

*- إن الخيارات الإنسانية تتعزز حينما يكتسب الناس القدرات البشرية، على أن تتاح لهم الفرص لاستخدامها ولا تسعى التنمية البشرية

(54) عباس ، خالد صالح، (2013)، مفهوم التنمية وارتباطه بحقوق الإنسان بين الإثراء الفكري والتحديات"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، مج21، ع(2)، ص617-631.



لزيادة القدرات والفرص فقط، ولكنها تسعى لضمان التوازن المناسب بينهما، من أجل تحاشي الإحباط الناجم عن فقدان الاتساق بينهما.

*- ينبغي النظر إلى النمو الاقتصادي ليس بوصفها هدفاً نهائياً للتنمية بل انه مجرد وسيلة لتحقيق التنمية.

*- يهدف مفهوم التنمية البشرية بتركيزه على الخيارات إلى الإشارة ضمناً إلى انه يتعين إن يؤثر الناس في القرارات والعمليات التي تشكل حياتهم، فيجب إن يشاركوا في مختلف عمليات صنع القرار، وتنفيذ القرارات ومراقبتها وتعديلها حينما يكون ذلك ضرورياً من أجل تحسين نتائجها.

*- إن مفهوم التنمية البشرية مفهوم مركب ينطوي على مجموعة من المكونات والمضامين التي تتداخل وتتفاعل مع جملة من العوامل والمدخلات والسياقات المجتمعة وأهمها: عوامل الإنتاج، والسياسة الاقتصادية والمالية، مقومات التنظيم السياسي ومجالاته، علاقات التركيب المجتمعي بين مختلف شرائحه، مصادر السلطة والثروة ومعايير تملكها وتوزيعها، القيم الثقافية المرتبطة بالفكر الديني والاقتصادي، القيم الحافزة للعمل والإنماء والهوية والوعي بضرورة التطوير والتجديد أداة للتقدم والتنمية.

وهكذا يمكن القول إن التنمية البشرية تنطوي على بعدين أساسيين الأول: يهتم بتنمية قدرات الإنسان وطاقاته البدنية، العقلية والنفسية، الاجتماعية، المهارية والروحية، في مختلف مراحل الحياة، الثاني: إن تحقيق التواصل والاستدامة في التنمية البشرية يتوقف على مدى النجاح في استثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج في عملية تنمية القدرات البشرية والاهتمام بتطوير الهياكل والبني المؤسسية التي تتيح المشاركة والانفتاح بمختلف القدرات لدى الناس.



يعرف الركابي(1981) تنمية رأس المال البشري أنه "عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة، ولماهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة فى طريق الاستثمار الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية^(١).

وبتحليل المقومات الأساسية لمفهوم رأس المال البشري أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد فى المجتمع قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسيرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال إستراتيجية تنمية لرأس المال البشري بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العلمية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية بين السكان لرفع أكبر قدر منهم إلى قوى ذات مستوي أعلي فى ضوء الوسائل والمهام التى تضطلع بها عملية تنمية رأس المال البشري كاستثمارات فى الإنسان تتوخى أهدافاً اقتصادية واجتماعية^(٢).

الجامعة وتنمية رأس المال البشري مقارنة نظرية.

تعددت النظريات والأفكار التى أخذت تفسر العلاقة الجدلية بين التعليم والتنمية الاقتصادية، فهناك مجموعة من النظريات الوظيفية التى تستند إلى فلسفة اجتماعية وأيديولوجية فى تفسير العلاقة الجدلية بين التعليم والتنمية، ونقصد بها "البنائية الوظيفية" و"رأس المال البشري" و"نظرية التطور" و"تحليل النظم"، وهذه النظريات رغم وجود اختلافات كثيرة فيما بينها، إلا أنها تكون اتجاهاً عاماً واحداً يربط بين التطور فى مجال التعليم والنمو الاقتصادي والتنمية ربطاً ميكانيكياً.

(55) الركابي، عبدالصمد (1981)، الاستثمار فى الإنسان وأهمية رأس المال البشري فى إستراتيجية التصنيع الخليجية، مجلة الاقتصادي، السنة (22)، العدد(1)، بغداد، ص27.

(56) منصور، منصور احمد . (1976). قراءات فى تنمية الموارد البشرية. الكويت : وكالة المطبوعات .



فإن النظر في طبيعة الجامعة كمؤسسة اجتماعية تربوية يدفعنا إلى القول بأنها نسق اجتماعي وتنظيمي كلي ومؤسس يتكون من مجموعة وحدات متميزة ومتكاملة تعمل معاً لتحقيق أهدافها التربوية والتعليمية والتنموية في المجتمع لضمان بقاءه واستقراره الاجتماعي، فقد تبلورت إسهامات رواد علم الاجتماع في دراسة النظام التعليمي عند مناقشتهم للعلاقة المتبادلة بين هذا النظام وغيره من النظم الاجتماعية الأخرى، علاوة على تحليلهم لأهم مكونات هذا النظام، والتي جاءت في ضوء معالجتهم لقضايا فرعية مرتبطة به مثل دراستهم للمؤسسات التعليمية أو لوظيفية النظام التعليمي، ويمكن أن نشير فيما يلي إلى أهم الاتجاهات التي ركزت على دراسة النظام التعليمي والتربوية عامة.

الاتجاه الخلدوني: تعد مقدمة ابن خلدون مصدراً مهماً يعتمد عليها فيما يتعلق بموضوع التربية والتعليم إذ يقول فيها "إن العلم والتعليم طبيعي في العمران البشري، وذلك لأن الإنسان إنما تميز عن الحيوانات بالفكر الذي يهتدي به لتحصيل معاشه، والتربية بناء على ذلك ضرورة إنسانية لنقل خبرات الجيل السابق إلى الأجيال اللاحقة، كما أن التعلم للعلم من جملة الصنائع، ذلك أن الخدمة في التعليم والتفنن فيه والاستيلاء عليه إنما هو بحصول ملكة في الإحاطة بمبادئه وقواعده والوقوف على مسأله واستنباط فروعه من أصوله^(١).

الاتجاه الوظيفي: ينطلق هذا الاتجاه من فكرة إن المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا ترابطا داخليا يشمل نظاما متداخلة ومترابطة بعضها ببعض، وينجز كل منها وظيفة محددة من خلال تفاعلها فيما بينها باعتبارها مكونات النسق الاجتماعي العام، ومن ثمة لكي نفهم أي نظام من نظم المجتمع (الأسرة والتعليم...) فإنه يجب النظر إليه في علاقته بباقي النظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق وفحصه في ضوء الوظيفة التي يقوم بها،

(57) ابن خلدون . المقدمة . ج1، بيروت: دار العودة . د.ت ، ص 341-340.



ووفقا لهذا المعنى فإن الوظيفة تعنى التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفى الأجزاء الأخرى المكونة للكل.

وانطلاقا من هذا الطرح، فإن الأنظمة الفرعية للمجتمع كالنظام التعليمي لا يتم فهمه وتحليله إلا من خلال وظيفته فى تحقيق التضامن والتكامل الداخلي بين مكوناته، باعتباره يلعب دورا أساسيا فى البناء الاجتماعي ككل ويؤثر فى جميع النظم الاجتماعية والاقتصادية كانت أو سياسية أو ثقافية ويحافظ على استمرار النسق.

وفى هذا الصدد يذهب العالم البلجيكي جان بياجه إلى " أننا ننظر إلى الظواهر أو العمليات باعتبارها متجهة نحو تحقيق أهداف محددة، وهذا الموقف يظهر بوضوح فى التعليم، فلكى تتمكن المؤسسات التعليمية من أداء وظيفتها فإنها تتبنى أهدافا خاصة بها، وحينما يكمل الطلاب تعليمهم فإنهم بذلك يمتلكون المعرفة والمهارة (رأس المال البشري) باعتباره وسيلة مهمة من الوسائل التى تمكنهم من التكيف مع الحياة الاجتماعية، وبالتالي تنمية مجتمعهم^(١).

ويعد روبرت ماكيفر أحد علماء الاجتماع الأوائل الذين حاولوا دراسة المؤسسة الجامعية من منظور سوسولوجي وظيفي، من خلال تحليلاته وتفسيراته حول الجامعات ووظيفتها المركبة فى المجتمع، وتعد مشكلة الحرية الأكاديمية بالجامعات أحد أهم المشكلات التى أهتم بدراستها وتحليلها، ويميز بين ثلاثة أبعاد رئيسية لها هى البعد الوظيفي والبعد النظامي، والبعد الأكاديمي المهني^(٢)، فاهتمام "ماكيفر" بمشكلة الحرية الأكاديمية إلا مؤشر على ضرورة منح أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية المساعدة على العمل الحر والديمقراطي وتهيئة بيئة عمل ديمقراطية وأكاديمية تفضل المواقف التعليمية وتساعد على تطوير وتقديم

(58) نيوكولا، ت . (1980). نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها. (ط.١). (محمود عودة وآخرون، مترجم) . القاهرة: دار المعارف، ص 338-339.

(59) عبدالله، محمد عبدالرحمن. (1991). سيوسولوجية التعليم الجامعي . الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 94.



الجامعة وإنجاز وظائفها المجتمعية في الإشباع التربوي والتعليمي والمعرفي والاجتماعي.... الخ.

يعد دور كايم Durkheim أول من مثل جمهور علماء الاجتماع في بلورة الاتجاه الاجتماعي في مجال التربية والتعليم وتكشف لنا تصوراته وآرائه أنه لم يركز على دراسة الجامعات بصفة أساسية بقدر ما جاءت كتاباته لتعبر عن أهمية نظام التعليم ووظيفته في نقل معايير وقيم المجتمع من جيل إلى آخر وتحقيق التجانس له^(١)، كما أقر بضرورة تحديد طبيعة التخصص وتقسيم العمل وخلق تخصصات علمية وأكاديمية ومهنية يتطلبها بناء المجتمع الحديث، ورأي أن المؤسسة الرائدة في جعل التعليم تخصصياً هي الجامعة باعتبارها المؤسسة الوحيدة التي بإمكانها تنمية وتكوين مهارات عالية التخصص لتوفير التنوع والاختلاف الذي يقوم عليه التكامل في المجتمع، وذلك عن طريق إكساب الأفراد المهارات النوعية وتنمية رأس المال البشري الضرورية للمهنة التي سوف يقومون بها مستقبلاً لتحقيق مبدأ تقسيم العمل، الأمر الذي من شأنه خلق تعاون وتضامن في الحياة الاجتماعية للأفراد^(٢)، كما حرص على مناقشة طبيعة العلاقة بين الدولة والنظام التعليمي، حيث أشار إلى أهمية الدولة في تحديد إيديولوجيتها، وضرورة حرصها على التخطيط العلمي والسيطرة شبه الكاملة على المدارس والجامعات لأن هذه المؤسسات التعليمية لها دور تنظيمي كبير ومهم، وهي إحدى المؤسسات الساهرة على تنشئة الأفراد وخلق روح التضامن الاجتماعي في الحياة الاجتماعية ككل فهي المسؤولة إلى جانب الأسرة عن تنمية المهارات الفردية وتكوين الشخصية وإكساب الأفراد المعايير والسلوكيات المجتمعية السليمة.

(60) شتا، السيد على، والجلالوني، فادية عمر . (1997). علم الاجتماع التربوي.

القاهرة: مكتبة الإشباع، 90.

(61) سالم، عبدالله بن عايض. (2002). علم اجتماع التربية. الإسكندرية: المكتب

العلمي الحديث، ص 39-40.



أما ماكس فيبر M. Weber فيعد من المؤسسين الأوائل لعلم الاجتماع، وعديد من فروع المتخصصة لذا تعددت إسهاماته السيوسولوجية، ومن بينها دراسته للمؤسسات العلمية خاصة رؤيته للجامعات هذه الرؤية التي تعكسها خبرته كأحد أساتذة الجامعة، حيث قام فيبر بدراسة وتحليل عدة قضايا تخص الجامعة والمشكلات التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا بصفة عامة، ومن أهم هذه المشكلات مشكلة الحرية الأكاديمية، مشكلة العلاقة بين الجامعة الدولة ودور الأستاذ الجامعي وقضية الحياد الأخلاقي والمسؤولية المهنية لأساتذة الجامعات^(١)، وسعى فيبر في تحليلاته، لأن يعالج كثيراً من نواحي القصور والمشكلات الفعلية التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا، وذلك عن طريق تحليلاته المقارنة لمميزات نظام التعليم العالي في الولايات المتحدة، ومن أهم القضايا والمظاهر البنائية والوظيفية للجامعات في كل من الدولتين، هي مشكلة العملية التعليمية وطرق التدريس الجامعي ونوعيه الحياة الجامعية للطلاب والعلاقة بين الجامعة والمجتمع، والعلاقة بين الدولة والجامعة ونوعية البيروقراطية الموجودة وطبيعة الكفاءات الإدارية التي تمتاز بها بعض الجامعات الألمانية، بالإضافة إلى تصوراته للجامعة كتنظيم متميز عن البيروقراطيات والمؤسسات المجتمعية الأخرى واختلاف طبيعة الجامعات كتنظيمات عن التنظيمات السياسية الأخرى^(٢).

كما حاول جون ديوي J. Dewey من خلال دراسته للمشكلات الواقعية للتربية والتعليم رسم سياسة تعليمية في المجتمع الأمريكي للنظام التعليمي الذي كان يعاني كثير من المشكلات، فجاءت تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية والتربوية ووظائفها الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية، وناقش ديوي "إمكانية تحويل المؤسسة التعليمية "الجامعة" إلي مصنع يتعلم فيها الطلاب خبرات ومهارات

(62) عبدالله ، محمد عبدالرحمن . مرجع سابق ، ص 100 .

(63) عبدالله ، محمد عبدالرحمن . المرجع السابق ، ص 106.



تفيدهم في حالة خروجهم لسوق العمل والمساهمة في خدمة تنمية المجتمع.

كما ظهرت إسهامات بارسونز Parsons حول الجامعة في أحد أعماله السوسيولوجية عن "النسق الاجتماعي"، حيث بين أن الجامعة ليست فقط مكانا للتدريس ولكن لها أيضاً مجموعة متنوعة من الوظائف القيمة، ولها وظائف أخرى مثل وظيفة البحث أو تطوير وتقديم المعرفة^(١)، حيث اهتم بدراسة وظيفتها في المجتمع باعتبارها نسقا اجتماعيا يسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي والمهني والعلمي ككل، ولكونها مركبا تنظيميا للمعرفة أو ما أسماه بالتنظيم أو المؤسسة الأم، لأنها تغذي جميع المؤسسات والتنظيمات الأخرى، بالكوادر الفنية والمهنية الأكاديمية، ومن ناحية أخرى أكد على ضرورة دراسة الجامعة مثل الأنساق الفرعية، التي لا يمكن فهم أدوارها الوظيفية والبنائية، إلا في ضوء سياقاتها الاجتماعية والثقافية، وعلاقاتها المتبادلة مع الأنساق الفرعية الصغرى، التي تكون في مجملها طبيعة النسق الاجتماعي الأكبر وهو المجتمع^(٢)، ثم قدم تصورات حول قضايا التعليم العالي في ضوء تصوراته العامة لعمليات التغيير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، التي تحدث في المجتمعات، فقد حاول أن يلقي الضوء على التصورات المستقبلية، التي يمكن أن تواجه قضايا التعليم العالي ككل، في إطار التطورات العلمية أو ما يسمى بالثورة التعليمية، حيث وضع طبيعة أنساق التعاون العلمية والبحثية، بين الجامعات والمؤسسات الصناعية والتجارية، من خلال ميكانزمات التكامل بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية، وهذا التكامل والتعاون يبرز من وجهة نظره دور الجامعة وانفتاحها على حل مشكلات المجتمع ويساهم في تنميته باعتبارها التنظيم الأساسي للمجتمع.

الاتجاه الماركسي: تناول أصحاب الاتجاه الماركسي مختلف الأنظمة الاجتماعية بما في ذلك النظام التعليمي والذي تشكل الجامعة أحد أهم

(64) شتا، السيد على، والجلالوني، فادية عمر . (1997). مرجع سابق، 69.

(65) عبدالله، محمد عبدالرحمن . مرجع سابق ، ص 113 .



روافده وذلك انطلاقاً من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية) على مجمل مظاهر البناء الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتعليم، وأن هذا التأثير هو المحدد الأساسي، في بلورة وظيفة التعليم في مجتمع ما، بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه، فينظرون للنظام التعليمي، على أنه ليس مجرد استجابة للمتطلبات الوظيفية للنسق الاقتصادي، بل يؤكدون بأن له وظيفة أساسية، في الصراعات الاجتماعية حول المكانة الاجتماعية في الثروة والدخل، وعليه ارتبطت رؤية أصحاب هذا الاتجاه في تحديد وظيفة التعليم بفهم عدد من القضايا منها: طبيعة المجتمع والحياة الاجتماعية بصفة عامة في سؤال مفاده كيف يشكل البناء الاجتماعي النظام التعليمي؟ وينشق عنه سؤال آخر هو: كيف يوفر نظام التعليم علاقات القوة التي تتطلبها استمرارية النظام الرأسمالي؟^(١).

يرى ماركس أن المجتمع الاشتراكي يتميز بنظام تعليمي وتكويني رشيد في بناءه يتميز بأن أغلبية أفراده يزاوون التعليم، وهناك وعي بين عناصر الفئة المتعلمة وهناك قدرة لنظم التعليم على إزالة الصراع من المجتمع بكل أشكاله، وهو الواقع الذي أصبح واضح لدى الدول التي طبقت النظام الاشتراكي.

فقد ارتبط الماركسيون وخاصة الجدد في تحليلهم للنظام التربوي والمؤسسات التعليمية بنظرية إعادة الإنتاج، فالتعليم حسبهم هو أداة للانتقاء الاجتماعي المأخوذ من الوحدات الطبيعية في المجتمع، ومن خلال تحليلهم للعلاقة بين النظام التعليمي وأنماط الإنتاج الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وتوصلوا إلى أن النظام التعليمي ومؤسساته تقوم بإعادة إنتاج إيديولوجية ورأسمال مادي وثقافي خاص بطبقة معينة وهي

(66) على، أحمد حمدي . (1995). مقدمة في علم اجتماع التربية . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، ص 148.



الطبقة الرأسمالية، ونجد من بين هؤلاء لويس التوسير، وبوردو وزميله جين كلود باسيرون.

فقد تبني الفرنسي لويس التوسير Louis althusser فى تحليلاته المنظور الماركسي المحدث مستندا إلى القضايا العامة للماركسية فى تحليله لوظيفة التعليم فى المجتمع الرأسمالي باعتباره مكون من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل واسطة البناء التحتي، ومن ثم فإن نظام التعليم يعكس علاقات الإنتاج ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية، والتي تحتاج للمهارات الضرورية اللازمة لكفاءة قوة العمل وإعادة إنتاج إيديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة العمال فى إطارها وبذلك يتم ضمان توفير قوة العمل اللازمة واكتسابها الكفاءة التكنولوجية من جهة ومن جهة أخرى تخضع للطبقة الرأسمالية، وعليه فإن دور النظام التعليمي فى المجتمع هو إعادة إنتاج قوة العمل التي تتطلبها الطبقة الحاكمة^(١).

فقد استخدم بوردو وجين كلود باسيرون نمط متميز من التحليل الواقعي للظاهرة الاجتماعية التربوية من خلال أفكارهم الجديدة وكان لهم الفضل فى نقل علم الاجتماع من المستوي النظري إلى التحليل الملموس، فقد تبني "بوردو" وزميلة فكرة "إعادة الإنتاج" ولكنهما ركزا على إعادة الإنتاج الثقافي، بحيث إن النظام التعليمي بمختلف مؤسساته بما فيها الجامعة مسئول عن إعادة الإنتاج الثقافي من أجل الطبقات المسيطرة والتي تسعى إلى كسب شرعية وجودها من خلال عمليات الإنتاج الثقافي، وتعد عملية الإنتاج وظيفية لعمليتين هما :

*.فرض معاني ثقافية بعينها والأدوات المستخدمة لفرض هذه المعاني .

*.تحديد محتوى المعاني الثقافية والتوزيع المتبادل لها، على الأفراد المختلفين والتي تحول المعرفة باعتبارها رأسمال ثقافي ولهذا ترجما عدم التكافؤ فى القوة إلى عدم تكافؤ ثقافي^(٢).

(67) على، أحمد حمدي . المرجع سابق،ص 151.

(68) على ، أحمد حمدي. المرجع سابق،ص 162.



نظرية رأس المال البشري Human capital theory: أرجعت أدبيات التنمية اهتمام علم الاقتصاد بقضية رأس المال البشري إلى الكتابات الأولى "لآدم سميث" في نهاية القرن الثامن عشر، إلا أن هذا الاهتمام قد اكتسب زخماً شديداً منذ بداية عقد الستينيات من القرن العشرين، فبدأت جهود علماء الاقتصاد تتركز على بلورة نظرية رأس المال البشري المال لتفسير عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبناء المجتمع الحديث على أساس النظرية الوظيفية البنائية التي تنظر إلى المجتمع في علاقات منظماته واعتماد بعضها على بعض، ومن ثم نظروا إلى تحسين هذه القوة البشرية على أنها صورة من صور رأس المال المستثمر، واعتبروا أن أهم وسيلة وأكثرها فعالية في التنمية لأي مجتمع تكمن في تحسين رأس ماله البشري وزيادة قدرته الإنتاجية، وقد قدمت تجربة اليابان في نهضتها الحديثة خير دليل على ذلك^(١).

حيث تقوم هذه النظرية على أساس إن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد، وبالتالي تحقيق التنمية البشرية وصولاً إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تؤكد أهمية الاستثمار البشري وعائده الاقتصادي المأمول للدول، كما أنها تنظر إلى ما ينفق على التعليم على أنه استثمار في المصادر البشرية وليس مجرد خدمة شأنها شأن باقي الخدمات التي تقدمها الدولة لأبنائها، وترتب على هذه النظرية قيام إستراتيجية جديدة في بناء المجتمعات الحديثة تقوم على أساس أن تحقيق رفاهية الشعوب وتقدمها وحدثتها مرهون بتنمية رأس ماله البشري، وأن التخلف أو الركود لا يرجع إلى عوامل خارجية وإنما يرجع إلى عوامل داخلية تتعلق بالدول ذاتها وتتركز في نظام

(69) مرسى، محمد منير . (1996). الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث . القاهرة : عالم الكت ، ص273- 272 .



تعليمها^(١)، حيث أوضح "كوزنتس Kuznets" أن ما يقرب من 90% من النمو الاقتصادي الذي حققته الدول الصناعية خلال عقد الخمسينات يرجع في الأساس إلى تحسين قدرات الإنسان، والمعرفة والتنظيم، الأمر الذي أدى إلى التمييز بين الجانبين الكمي والكيفي للبشر والحديث عن رأس المال البشري والاستثمار في البشر^(٢).

وهكذا ظهر مفهوم رأس المال البشري باعتباره جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، وفي هذا الصدد فإن الاقتصادي "شولتز" ربما يكون الأكثر شهرة من أنصار نظرية رأس المال البشري، وقد ذكر أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان، ويعتقد أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، وأن رأس المال البشري يختلف عن نوعين آخرين من رأس المال وهما رأس المال الطبيعي ورأس المال الآلي، حيث يمثل رأس المال البشري طبقاً "لشولتز" القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية، كما أنه مصدر قابل للتجديد وليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال^(٣)، فقد حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعي إلي تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلي الاهتمام برأس المال البشري، فقد لاحظ "شولتز" إهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة، لذا فقد ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (التنمية المستدامة).

(70) مرسى، محمد منير، المرجع السابق، ص 275.

(2) Mincer, Jacob. (1958). Investment in Human Capital and the Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, vol. 66, NO .4 (Chicago :University of Chicago press, Aug), p281-302.

(72) المصباح، عماد الدين أحمد. (2005). رأس المال البشري في سوريا : قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة مقدمة إلى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 23 يوليو، 5-4.



فركز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية رأس المال البشري وبأنها شكل من أشكال رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم أسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزء من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه أو معاملته كحق مملوك وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية^(١).

ويعد بيكر أحد أهم الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حاول التركيز على دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل الفردي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري وبذلك بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية صحية وتركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب^(٢).

وأكد ألفريد مارشال A. Marshall على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوي البشرية تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود، فهو يمثل مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من

(73) حسن، راوية . (2003). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد .

الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 65-69.

(74) يرقى، حسين ، (2008)، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية فى المؤسسة

الاقتصادية (حالة مؤسسة سوناترك)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم

الاقتصادية والتميز، جامعة الجزائر، ص 141.



جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية^(١).

الاتجاهات المعاصرة: نجد أن الجهود التي بذلها رواد علم الاجتماع الأوائل كان لها تأثير واضح على تحليلات الرواد المعاصرين وأفكارهم ومعتقداتهم حول المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعة، حيث حاول هؤلاء المفكرين من خلال نظرياتهم تحليل واستجلاء كل الجوانب المتعلقة بقضايا ومشكلات التعليم في الجامعات ودراسة سوسيولوجيا التعليم محاولين بذلك فهم الدور الحقيقي الذي تقوم به الجامعة في المجتمع، حيث رأت هذه النظرية أن التعليم الجامعي يعد بؤرة مركزية للتغيير والتطور الاجتماعي والتحول في أنماط السلوك والقيم والعادات... إلخ، وأنماط تكوين الأفراد ليصبحوا على درجة عالية من الخبرة والمهارة.

وتعد نظرية ليرنر من أكثر نظريات التحديث الاجتماعي شيوعاً حيث يرى أن التحول الذي يحدث في المجتمعات يتجسد في التحول من القيم والاتجاهات التي تؤكد القبول السلبي لمكانة الفرد في المجتمع إلى قيم واتجاهات أخرى تهدف إلى الطموح وتسعي إلى المشاركة الإيجابية في العملية الاجتماعية، وهذا التحول وهذا الحراك يكون من القيم التقليدية إلى القيم الحديثة من خلال التعليم ومنها الجامعة التي تعد أكثر الأماكن حراكاً نتيجة وجود فئة متعلمة ومثقفة تشارك بفعالية في العملية الاجتماعية، إضافة إلى أن الجامعة هي مكان للتعبير الحر والتحرر والانفتاح على كل ما هو عصري ومحدث مما يكسب أفرادها الشخصية الحديثة والعصرية.

أما أميري وتريست E. trist f. Emery حيث سعت جهودهما لتفسير عمليات التغيير التي حدثت على البناءات التنظيمية للجامعات ومؤسسات

(75) اليفي، فرعون محمد، (2009)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية"، جامعة المسيلة، الجزائر 15-14 أبريل، 295.



التعليم العالي، وذلك عن طريق تبنيها نظرية النسق العام على اعتبار أن الجامعة نسقاً فرعياً يتأثر بطبيعة الأنساق الفرعية الصغرى والكبرى في المجتمع، كما تم الكشف عن الملامح البنائية والوظيفية للجامعة ومدى تأثرها بالبيئة الخارجية المحيطة بها⁽¹⁾.

التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري: علاقة جدلية.

للتعليم دور في التنمية موثق في عديد من الأدبيات وعلى مختلف التخصصات العلمية ذات الصلة، فيعد التعليم من أهم مجالات التنمية المستدامة، وقد حصل على الاهتمام الكبير في برامج الأمم المتحدة للتنمية باعتباره يشكل أساساً من أسس التنمية المستدامة، وكل المفكرين يدركون بوعي تام الدور المهم والبارز للتعليم بشكل عام وللتعليم العالي بصورة خاصة في العملية التنموية للمجتمعات، ويعد التعليم المصنع الذي يعد رأس المال البشري الذي تعتمد عليه عملية تنمية المجتمعات البشرية بجميع جوانبها، وتحمل الجامعات مسؤولية تطوير رأس المال الفكري وحفظ ثقافة الأمة وتجديدها من خلال البحوث وأعمال الفكر.

فإن العلاقة بين التعليم والتنمية قديمة قدم نشاط الإنسان ذاته، وإذا كان الإنسان قد أدرك من خلال العمل والفعل والممارسة أثر التعليم في حياته وتحقيق متطلباته الحالية والمستقبلية إلا أن الكتابات النظرية التي تسعى لتفسير هذه العلاقة قد تأخرت كثير، ومن الكتابات التي تعرضت بطريقة مباشرة لتفسير هذه العلاقة دراسات ولين بيتي W. petty الذي رأى أن التعليم استثمار مربح وتوظيف مثمر لرأس المال البشري، وأبرز آدم سميث Adam smith في كتابه "ثروة الأمم" أهمية التعليم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية واعتبر القدرات التي تكتسب بالتعليم وتكون نافعة للمجتمع من عناصر رأس المال الثابت، كما أشار الفرد مارشال A. Marshall إلي أن ما ينفق علي التعليم ينبغي ألا يقاس بالفائدة المباشرة فقط بل يجب أن ينظر إلى العائدات غير المباشرة التي

(76) هتا، السيد على، والجولاني، فادية عمر، مرجع سابق، ص 95.



هي نتاج تنمية المواهب والقدرات)^(١)، حيث تعد آرائه نقطة تحول كبيرة في مجال التعليم فقد مهدت لنقل دور التعليم من كونه عاملاً خارجياً في النمو الاقتصادي إلى اعتباره عاملاً من العوامل المباشرة التي تدخل في عملية الإنتاج وتؤثر تأثيراً مباشراً في النمو الاقتصادي^(٢)، كما برز علماء في نفس هذا المجال، يأتي في صدرهم لينر Lerner وماكليانداند Mc Clellan، وهيجن Hagen، بارسونز Parsons، دينسون Denson، ايفان اليتس Llitch، وياولو فريري Frierre، شولتز Shultz، وجون فيزي Vaizey، وغيرهم كثيرون^(٣)، إلا أن بداية الاهتمام العلمي لإثبات هذه العلاقة بدأ مع مؤتمر التعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في سنياجو سنة 1962 والذي مهد الطريق لدراسة هذه العلاقة بطريقة منظمة^(٤).

فقد أدى انبعاث نظرية النمو خلال منتصف الثمانينيات إلى تطوير نماذج للنمو الداخلي المنشأ، التي اعتمدت على تراكم رأس المال البشري، فجزء كبيراً من النمو الاقتصادي يمكن تفسيره برأس المال البشري المكون بالتعليم والتدريب، والمهارة الأفضل تعني إنتاج أعلى، والتعليم والتدريب وسيلة، لرفع مستوى مهارة الفرد وبذلك تحصيله العلمي، بهذا لم يغب التعليم عن كتابات الاقتصاديين، وتمحور هذا في علم اقتصاديات التعليم الذي كان "الاستثمار في رأس المال البشري" حجر أساسه، وقد مثل التعليم بمؤشرات كثيرة منها معدلات الالتحاق بالمدارس والجامعات ومقياس التحصيل التعليمي.

(1) Vaizey, J.(1962).The Economics of Education", Economic Record, vol.38, No.83, p.397-402.

(2) Sheehan. John, . (2012). The Economics of education, , Routledge , New York, Vol.54, p.1-14.

(3) Frank. Andre Gunder,.(2009). Capitalism and Underdevelopment in Latin America . Historical Studies of Chile and Brazil , New York : Monthly Review Press, p.73-80.

(80) فيسنتي ليما، انجل . د .ماركيز، 1978 نوع التنمية ونوع التعليم، ترجمة :أحمد كمال عاشور، مجلة مستقبل التربية، ع (3) ، مطبوعات اليونسكو، ص 38 .



وهكذا تعددت النظريات والأفكار التي أخذت تفسير العلاقة الجدلية بين التعليم والتنمية الاقتصادية فهناك مجموعة من النظريات الوظيفية التي تستند إلى فلسفة اجتماعية وأيديولوجية في تفسير العلاقة الجدلية بين التعليم والتنمية الاقتصادية ونقصد بها "البنائية الوظيفية" و"رأس المال البشري" و"نظرية التطور" و"تحليل النظم" وهذه النظريات رغم وجود اختلافات كثيرة فيما بينها إلا أنها تكون اتجاها عاما واحدا يربط بين التطور في مجال التعليم والنمو الاقتصادي ربطاً ميكانيكياً.

فقد افترضت نظرية رأس المال البشري في البداية أن النمو الاقتصادي لا يمكن رده في المجمل إلى المدخلات المادية في العملية الإنتاجية، وإنما يُرد علاوة على ذلك إلى تراكم المهارة والمعرفة لدى الأفراد، وهذا الأمر الأخير يفسر النمو الاقتصادي الناجم عن غير الموارد المادية، وبذلك سيقت نظرية رأس المال البشري إلى الافتراض بأن التعليم شكل من الاستثمار الذي يتخلى فيه الفرد أو المجتمع عن عوائد حاضرة لأجل عوائد محتملة بحيث تكون العوائد المحتملة في المستقبل أكبر من العوائد التي تم التخلي عنها في الوقت الراهن، والاستثمار الجيد في التعليم هو الذي يقلل التكاليف ويعظم - في نفس الوقت - العوائد المتأخرة على التكلفة الآنية؛ سواء كانت التكلفة «تكلفة مباشرة» وهي تكلفة الأموال والموارد المادية والبشرية المنفقة على التعليم بشكل مباشر، أو «تكلفة غير مباشرة = تكلفة بديلة = تكلفة الفرصة الضائعة» وهي ما يتخلى عنه الفرد أو المجتمع من فرص اقتصادية أخرى نتيجة لاتخاذ قراراً بالاستثمار في ذاته عن طريق الانتظام في التعليم وممارسة التعلم^(١).

ومن أبرز الدراسات التي أثبتت منهجية هذه العلاقة -علاقة التعليم بالتنمية دراسة بيكر Becker 1964، والتي كانت محاولة لقياس العلاقة

(81) الجهني، محمد، (2015)، التعليم والاستثمار في رأس المال البشري، في مجلة المعرفة، السعودية، العدد 241، سبتمبر 9-13.



بين التنمية الاجتماعية والتعليم الجامعي، كما تسهم في تنمية المجتمع، إلا أنه توصل إلى أن التعليم يرتبط ارتباطاً قوياً بالتنمية^(١).

فالتنمية البشرية "عملية توسيع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وإنها تنمية الناس عن طريق تنمية القدرات الإنسانية التي يجب أن لا تقتصر على تطوير المهارات والمعارف، بل توفر فرص الإبداع والعمل والمساهمة الفعالة في النشاطات السياسية والاقتصادية وترسيخ مفاهيم الحرية والعدل والمساواة، حيث خلصت دراسة شملت (192) بلداً، أكدت أن رأس المال البشري يساهم بما لا يقل عن 64% من أداء النمو، ويساهم رأس المال المادي 16% من النمو، ويساهم رأس المال الطبيعي بالنسبة المتبقية^(٢).

فمنذ أكثر من ستين عاماً تعمل اليونسكو بجد على تحسين جودة التعليم، وقد أنيطت بها مسؤولية عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (2005-2014)، وبدأت اليونسكو العمل بالتزاماتها في إطار أنشطة قطاع العلوم، أما الآن فقد التزمت اليونسكو في جميع اختصاصاتها.. في التربية والتعليم والعلوم والإنسانية والاجتماعية والطبيعية والثقافية والاتصالات، وفي كانون الأول 2002 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار 57/254 المتعلق بعقد الأمم المتحدة "التعليم من أجل التنمية المستدامة 2005-2014"، وخصصت اليونسكو وكالة مسؤولة لهذا العقد، الذي يعتمد على بناء عالم متاح فيه لكل شخص فرص الانتفاع والاستفادة من التعليم واكتساب القيم وأنماط

(1)Margaret .S. Gordon,(1974).Higher education and the Labor market, McGraw, Hill book company,1974. P.15-16.

(83) الأغا، نعمت، (2014)، "التعليم والتنمية المستدامة مصنع رأس المال البشري، ديسمبر.



السلوك الجيد والعيش بسلام وبناء مستقبل دائم وتحقيق عالم أفضل، ولهذا حددت الأهداف الآتية:

*-إنشاء شبكات لتشجيع المبادلات والتفاعلات بين الإطراف الفاعلة في التعليم من أجل التنمية المستدامة والعمل على تحسين جودة التعليم والتعلم.

*- مساعدة البلدان على التقدم وبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية.

*- تزويد الدول بإمكانات جديدة لمساعدتها في تحسين التعليم من أجل التنمية المستدامة.

*- إتاحة إمكانات جديدة للدول من أجل تقديم إصلاحات جديدة لقطاع التربية ليكون التعليم قادراً على إنجاح التنمية المستدامة.

فقد أختتم المؤتمر العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة أعماله بإصدار إعلان يدعو فيه للقيام بإجراءات عاجلة لتعميم التعليم من أجل التنمية المستدامة ولإدراجه في خطة التنمية لما بعد عام 2015، وتجدر الإشارة إلي أن اليونسكو وحكومة اليابان قامتا بتنظيم هذا المؤتمر في (آيشي، ناغويا) وشارك في المؤتمر الذي استمر لفترة ثلاثة أيام أكثر من ألف شخص تحت شعار "التعلم من أجل مستقبل مستدام" وكان من بين هؤلاء المشاركين 76 ممثلاً على المستوى الوزاري عن الدول الأعضاء في اليونسكو وعن المنظمات غير الحكومية والدوائر الأكاديمية والقطاع الخاص والوكالات التابعة للأمم المتحدة والخبراء الأفراد، فضلاً عن مشاركة شباب من 150 بلداً⁽¹⁾.

رغم أن اهتمام الاقتصاديين بالتكوين الجامعي، ومؤسساته، ومحاولة فك رموزه، وربطه بالتنمية الاقتصادية، انطلق في بداية الستينات، بعد انفجار

(84) المؤتمر العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة. (2014). آيشي، ناغويا،

12-15/11/2014 .

http://www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=22165#.Vu_EpzFVFI

W



نظرية الرأس المال البشري (G. Becker, 1964) إلا أن هناك من المفكرين من عمل، قبل ذلك، على إبراز أهمية تنمية العنصر البشري، لجعله يساهم في قيادة التنمية الاقتصادية للدول على المستوى الكلي، من بينهم الكاتب الإنجليزي W. PETTY (1623-1687)، والذي حلل رأس المال البشري، ودرس مساهمته في الدخل الوطني، رفقة عوامل الإنتاج الأخرى، وكذا A. Smith الذي جعل التربية والتكوين من بين مكونات الرأسمال الثابت، مطلقا عليها تسمية القابليات العلمية، والفنية للأفراد^(١).

فتشير الدراسات المتعلقة بقضايا التخلف والتقدم في العالم، أن هذه الأخيرة أصبحت، في مطلع القرن الواحد والعشرين، تربط بمدى توفر الدول على الكفاءات المؤهلة ذات التكوين العالي، والتي بإمكانها رسم السياسة التنموية لأي بلد، والعمل على تنفيذها،^{"فالتقدم والرقي الذي عرفته وتعرفه البلدان المتقدمة، كما بينه عدد من المفكرين، نذكر منهم Shultz, Becker, Adisson، يعود إلى الثروة البشرية التي تتوفر عليها هذه الأمم، وهي ثروة خلاقة ومنتجة في مختلف المجالات"}^(٢).

ويشير عبدربه (1994) إلي أن التعليم يعد استثمار طويل المدى يتجسد في تنمية الثروة البشرية، ويدر عوائد اقتصادية أكبر من ذلك الاستثمار في رأس المال الطبيعي، ويسهم في تذويب الفوارق الاجتماعية والاقتصادية

(85) عبد السلام، منذر . (1974) . دراسات في اقتصاديات التربية . بيروت : دار الطليعة للطباعة والنشر، ص 70 .

(86) حمادي بوسنة، (2001)، الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية، دراسة ميدانية عن أوضاع أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، ص 6.



بين أفراد المجتمع، كما يسهم في الحراك الاجتماعي والاقتصادي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى على المدى الطويل^(١).

ويؤكد عبود(1992) علي " أن التقدم لم يعد مرتبطاً بمصادر الثروة الطبيعية المتاحة للأمة بقدر ارتباطه بمصادر ثروتها البشرية حيث تعتمد الحضارة المعاصرة - وهي حضارة علمية وتكنولوجية - علي أفكار وثقافة الناس، ثم هي تتحول إلى عمل علي أيدي الناس، ومن ثم فإن التجديد يجد جذوره في تنمية العنصر البشري، ويضاف إلى ذلك أهمية خلق الدافع في عملية التنمية فإنه يعد من المهام الرئيسية للتربية، والتربية في مفهومها العام لا تزود بمهارات خاصة فحسب بل إنها أيضاً تنمي اتجاهات إيجابية نحو ألوان خاصة من النشاط، ونحو قيمة التربية ذاتها، وأنه من المقبول أن تكون هذه الاتجاهات أكثر أهمية في دفع التنمية الاقتصادية من المهارات الخاصة التي قامت التربية بتوفيرها بشكل مباشر"^(٢).

فقد رصدت كثير من الدراسات نمط العلاقة ما بين التعليم والتنمية بالتركيز على دور التعليم في تكوين رأس المال البشري (Human Capital Formation) ويمكن تلخيص بعض ما تمخضت عنه الدراسات فيما يلي العلاقة كما يلي:

1. التعليم يزيد ويطور مهارات العامل ويؤدي لزيادة إنتاجيته: تؤكد الدراسات أن الاستثمار في التعليم يدفع بمعدلات النمو الاقتصادي، فقد لاحظ سولو(1957) Solow أن مساهمة التعليم في زيادة إنتاجية العامل بالولايات المتحدة ما بين (1909-1949) كانت أكبر من مساهمة أي

(87) عدريه، على علي.(1994).إسهامات التعليم في دخل الفرد والمجتمع وعلاقتها بالحراك الاجتماعي والفوارق الاقتصادية وخفض نسب الفقر بين أفراد المجتمع المصري، دراسات تربوية، مج (10)، ع(73)، القاهرة، ص40.

(88) عبود، عدالغني.(1992). التربية الاقتصادية في الإسلام. القاهرة : مكتبة النهضة المصرية، ص34.



عامل آخر⁽¹⁾، وفي مسح لعدد من الأقطار وجدت دراسة Barro & Sala-i-Martin (2004) أن التحصيل التعليمي له دور موجب في النمو، فزيادة تعليم مرحلة الأساس بحوالي (0,68%) يؤدي لزيادة معدل الناتج المحلي الإجمالي بحوالي (1.1%) سنوياً.

2. يعمل التعليم على تحسين توزيع الدخل وتخفيف وطأة الفقر: يزيد التعليم من فرص الفرد في التوظيف وكسب الدخل وتزداد هذه الفرص كلما ارتقى الفرد درجات السلم التعليمي.

وأكدت دراسة Bloom, et al. (2004) أن خريجي الجامعات والمعاهد في أمريكا يحققون إنتاجية أعلى ويكسبون عائدات أكبر من الذين لم يتمتعوا بالتعليم الجامعي، بل أن الولايات التي تزخر بعدد أكبر من خريجي الجامعات تحقق إيرادات ومعدلات نمو أكثر من غيرها من الولايات⁽²⁾، وذهبت دراسة World Bank (2002) لإعداد وثيقة تخفيف وطأة الفقر في مصر إلى أن المعامل الأكثر ارتباطاً وقدرة على التأثير في أوضاع الفقراء هو التعليم، وقد وجدت الدراسة أن 45% من الفقراء يعانون الأمية وأن هنالك علاقة عكسية ما بين مستوى الفرد التعليمي ووضعه كفقير (كلما ارتفع تأهيل الفرد زادت فرصه في الخروج من دائرة الفقر).

3. يساعد التعليم الجيد وراقي النوعية في خلق طبقة من القادة المؤهلين لإدارة شأن الدولة والمجتمع: حيث يؤدي التعليم - وخاصة راقية النوعية - للتأثير على الطموح الشخصي للأفراد ويزيد من حدة التنافس ويدفع إيجاباً حركة الإبداع والتطوير ولا يتم ذلك إلا بتأهيل قادة على كل

(1) Solow. Robert M., (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function, The Review of Economics and Statistics, Vol. 39, No. 3 (Aug), p. 312-320

(2) Bloom .David E, Hartley. Matthew, Rosovsky. Henry, (2007). International Handbook of Higher Education", Ed Forest. James J, Altbach . Philip G, Springer International Handbooks of Education, vol.18, No.1, p.293-208.



المستويات لإدارة الدولة وقيادة المجتمع

4. يقود التعليم الجيد - وخاصة العالي - لزيادة معدلات النمو الاقتصادي: أكدت دراسة أجريت في تايوان أن التعليم العالي يلعب دوراً أساسياً في النمو الاقتصادي، فقد وجد أن زيادة قدرها 1% في مخزون التعليم العالي، وهم الذين أكملوا التعليم العالي تقود لزيادة قدره 0.35% في الإنتاج الصناعي، بينما تؤدي زيادة قدرها 1% في عدد خريجي الهندسة والعلوم الطبيعية إلى زيادة مقدارها 0.15% في الناتج الزراعي، وخلصت الدراسة إلى أن التوسع في تعليم الهندسة والعلوم الطبيعية تؤدي لأثار كبيرة وواضحة في الناتج الكلي للبلاد⁽¹⁾، وفي دراسة أخرى أكدت أن زيادة التعليم الجامعي بمقدار (0.09%) سنة ينتج عنه زيادة سنوية في النمو بمعدل (0.5%) Barro & ⁽²⁾.

أي أن هناك أكثر من رؤى لعلاقة التعليم برأس المال البشري، حيث يستنتج (1994) Paul Krugman في إحدى دراساته أن السبب الأكبر لنمو البلدان الآسيوية يعود إلى الاستثمار في التعليم من خلال تنمية رأس المال البشري، كذلك يرى "أمارتيا سن" أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي دوراً مهماً في النمو المستدام في البلدان"⁽³⁾.

أي أن التعليم الجامعي يؤدي دوراً في تطوير المجتمع وتنميته، وتوسيع آفاقه المعرفية والثقافية من خلال إسهام مؤسساته في تخريج كوادر بشرية تملك المعرفة والعلم والتدريب على العمل في المجالات والتخصصات المختلفة كافة، حيث توظف طاقاتها وإمكاناتها لتحقيق

(91) عثمان، على محمد. (2011). التعليم والتنمية دراسة لنسق العلاقة ودور المورد البشري - السودان نموذجاً، مجلة ركائز المعرفة للبحوث والدراسات، أكتوبر، 18-28.

(2) Barro. Robert J, Sala-i-Martin. Xavier., (2004). "Economic Growth", Second Edition, Massachusetts Institute of Technology, London, p.239-240.

(3) Krugman . Paul., (1994). The Myth of Asian's Miracle . Foreign Affairs, vol.73, no. 6, p. 62-78.



أهدافها المتعلقة بالتعليم وإعداد قوي البشرية والبحث العلمي إضافة إلى خدمة المجتمع، فلكل جامعة رسالتها صنع المجتمع من ناحية وأداة لصنع قياداته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية من ناحية أخرى.

فالتعليم العالي هو عملية صناعة لأجيال المستقبل وأن استثمار هذا النوع من الصناعة هو أفضل أنواع الاستثمار وأكثرها فائدة لأن المؤسسات التعليمية تعمل على تغذية المجتمع بقيادة مستقبلية في كافة المجالات^(١)، ويختلف دور الجامعة في هذا المجال من بيئة إلى أخرى، فالجامعات في الدول المتقدمة على سبيل المثال والموجودة في بيئة صناعية تهتم بالتخصصات الصناعية وأن الجامعات الموجودة في بيئة زراعية تهتم بتخصصات وبحوث تهتم بتحسين المجال الزراعي، وهذا ما يدل على أهمية ما يمكن للجامعات أن تفعله في تطوير المجتمع على مختلف الصعد وما يمكن أن تفعله للبيئة التي تكون فيها، فضلاً عن قدرتها على التنافس الذي يمكن أن تحدثه إضافة إلى إمكانية قيادتها للتغيير الاجتماعي والتنوع، فإذا فقدت الجامعة هذه القدرة فسوف تحمل بذور دمارها.

ومن هنا يمكن القول إن أهمية الجامعة ليس في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب بل تستند على أهمية الجامعة ودورها في المجتمع وإخراج قياداتها وكوادر جديدة ولكي تقوم الجامعة بدور أفضل في خدمة المجتمع لا بد للجامعة أن تضع تصور واضح المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع والتفكير في البرامج التي تقدمها من خلال الأقسام المختلفة، وهذا يقودنا إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات وتنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بشكل متسارع^(٢)، وعليه

(94) أبو هلال وآخرون، (1998)، مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي دراسة تحليلية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، سلسلة تقارير الأبحاث رقم (9)، نابلس، ص 98.

(95) إبراهيم، مجدي. (2000). تطوير التعليم العالي عصر العولمة. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ص 36



فإن دور التعليم العالي في أسواق العمل وفي المجتمع ككل ليس فقط بإعداد الطالب الإعداد السليم ليكون مواطناً صالحاً خادماً لوطنه بالشكل الأمثل وليكون منافساً رابحاً في أسواق العمل إنما يجعل البحث العلمي الذي تنجزه مراكز ومؤسسات التعليم العالي أحد أهم المدخلات لتنمية المجتمع سياسياً وتربوياً واقتصادياً واجتماعياً، بالإضافة إلى تنشيط الآليات النوعية الضرورية لأسواق العمل من أجل تمكينها من تحديث بنائها الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية... الخ، وعلى هذا الأساس فإن تعزيز جودة التعليم تشكل هاجساً عند النظام السياسي، كما هو هاجساً للجامعات والجهات ذات العلاقة في المجتمع، مما دفع هذا إلى أهمية التعليم وتفعيل دوره في إعداد نظام يتحقق من خلاله الجودة التي تعتمد على بنية نظام متكامل للمؤسسة التعليمية.

وهذا يتطلب تغير الأسس التقليدية التي يركز عليها التعليم العالي، ويتطلب استجابة للمتغيرات والحاجات البشرية من خلال استحداث برامج جديدة ومرنة تلبي متطلبات تطوير ومهارات الموارد البشرية وفقاً لظروف الاقتصادية والاجتماعية وكذلك المتغيرات في سوق العمل مما يجعل التعليم العالي قادراً على التأثير الجدي في المجتمع عبر تطوير العمل البحثي وتكوين المعرفة وإنتاجها ثم نقلها إلى المجتمع لكي تصب في خدمة الإنسان والمواطن والوطن والأمة، فالترايط العضوي بين التعليم العالي وسوق العمل هو معيار نجاح مشروع إعادة تنظيم التعليم العالي.

نعتقد أنه، مهما تعددت نماذج الجامعات في العالم، إلا أنها تبقى مركز تكوين وتنمية رأس المال البشري، القادر على قيادة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلده، فالفرق بين دول العالم المتقدم ودول العالم المتخلف، في نظرنا، لا يكمن في الغنى والفقير، بقدر ما يكمن في الفرق بين مستوى المعرفة لدى الأفراد فيها، وبعبارة أخرى، يبقى الإنسان، كما أشرنا سابقاً، هو محرك التنمية وهدفها وهو مقر التخلف، وتبقى الجامعة هي المسئولة عن تكوينه، وهي بذلك تساهم بشكل بارز في بناء المجتمعات الإنسانية الأكثر رقياً.

أهمية رأس المال البشري في التنمية البشرية المستدامة

فكرة أهمية رأس المال البشري فكرة قديمة جدا ولم تغب عن المدرسة الكلاسيكية في النصف الأول من القرن التاسع عشر، "فماك كيلوش Mac Culloch" رأي أهمية رأس المال البشري متمثلاً في الأفراد الحاملين للأفكار والمؤهلات العلمية والقدرات في الدفع بالتطور الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع من خلال الإبداع والاكتشافات التي يحققونها، فتوفير رأس المال البشري المتمثل في الأفراد ذوي المهارات الفكرية العالية المتميزين بالتكوين والتعليم يسمح بتحفيز الإنتاج وتحقيق التنمية من خلال زيادة مستوي المعارف في الاقتصاد وتطبيقها في مسارات الإنتاج، وهذه الفكرة دعمها (ألفرد مارشال) بتأكيد على أهمية العنصر البشري في التصدي للإنتاجية الهامشية، والتي تعد من أكبر معوقات النمو الاقتصادي^(١).

فقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية، فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون الإنسان، فقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغييرات متلاحقة فأساليب وطرق الإنتاج نجم عنها عديد من التعقيدات والدقة المتناهية في الصنع وغيرت بذلك موقع الإنسان ودفعته إلى الأمام في المراكز الإنتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الإنتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوي إعداد الإنسان وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي^(٢).

(1) Birdsall, Nancy, (1989). Economic Analyses of Rapid Population Growth, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank Research Observer, Vol. 4, No. (1), p. 23-50.

(99) الركابي، عبد ضمّد. (1981)، الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في استراتيجيات التصنيع الخليجية، مجلة الاقتصادية، ص 58.



ولتقديم تجربة تطبيقية على تزايد أهمية رأس المال البشري قام أبراموفيتز (1993) Abramovitz "بدراسة النمو الاقتصادي للولايات المتحدة في القرن التاسع عشر، والعشرين، فوجد أن التقدم التكنولوجي متحيزاً بشدة في اتجاه استخدام رأس المال المادي، أما في القرن العشرين فإن هذا التحيز تحول إلى اتجاه استخدام رأس المال غير الملموس (رأس المال البشري، والمعرفة) مما ساهم بشكل كبير في نمو الإنتاجية. كما أن مكافآت كل من رأس المال والعمل في ذلك القرن وإن كانت تشمل عناصر من العوائد تعود إلى رأس المال غير الملموس، فإن عوائد التعليم والتدريب تشكل جزءاً كبيراً من مكاسب العمل والأداء، في حين أن عوائد المعرفة المكتسبة عن طريق البحث والتطوير تشكل أجزاءً كبيرة من العوائد على رأس المال⁽¹⁾.

وبإمعان النظر نجد أن تنمية العنصر البشري تؤدي دوراً فاعلاً في التنمية الاقتصادية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وبذلك يعد تعظيم وزيادة الناتج القومي دالة في التنمية البشرية ومواردها وأن العلاقة بينهما تعد تبادلية، فقد أظهرت الدراسات المرتبطة بنماذج النمو الاقتصادي في بداية عقد الستينات من القرن الماضي طبيعة العلاقة بين تنمية العنصر البشري والنمو الاقتصادي في الاقتصاديات المتقدمة لدول العالم، وتبين أن نحو 90% من النمو في الدول الصناعية كان مرجعه تنمية قدرات الإنسان ومهاراته والمعرفة والإدارة⁽²⁾.

أدى الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم "رأس المال البشري" وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية،

(1) Abramovitz. Moses,. (1993). " The Search for the Sources of Growth: Areas of Ignorance, Old and new " ,Journal of Economic History ,vol.53, no.(2) ,June,P.217-243.

(101) القصيفي ، جورج .(1990)، " التنمية البشرية مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت، ص83.



كما وكيفاً وعمقاً^(١)، وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف^(٢)، كما أن إعداد الفرد وتنمية مهارته وخبراته يتطلب تعليماً وتدريباً راقياً يكتسب الفرد من خلاله المعرفة والمهارة والدراسة اللازمة لكي يصبح منتجاً فعالاً في المجتمع يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يؤكد على عمق العلاقة والصلة الوثيقة بين التعليم والقوى العاملة؛ فالإنسان لكي يكون عضواً منتجاً في قوة العمل يجب أن يتم إعداده وتكوينه من خلال العملية التعليمية بمراحلها المختلفة، وقد تتاح لقوة العمل فرص متلاحقة للتدريب وإعادة التدريب والتأهيل وذلك لتطوير المهارات الإنتاجية للفرد واكتساب مهارات جديدة تمشي مع التطور التكنولوجي والعلمي^(٣)، فكلما زاد المستوى التعليمي زادت المهارات والكفاءات المعرفية والقدرات الفردية للنهوض بأعباء التنمية ومتطلبات التقدم داخل المجتمع، لأن الإنسان هو العامل الأول في الاقتصاد القومي.

فقد دلت تجربة التطور الاقتصادي العالمي بكل وضوح على أن الكوادر المؤهلة ومعارفها المهنية والعلمية بصفة خاصة والخبرة الإنتاجية والإدارية تكون عنصراً من أهم عناصر إعادة الإنتاج الاجتماعي التي كثير

(102) عمار، حامد، (1998)، من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية^{١١}، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، سبتمبر، ص 6.

(١٢) United Nations, Globalization and Labor Markets in The escwa Region, New York, 2001, p. 19

(104) عمار، حامد. (1992). التنمية البشرية في الوطن العربي. القاهرة: سينا للنشر. ص 52.



ما تحدد سير وأفاق عملية التنمية المستدامة^(١)، فيذكر جونسون (1971) أن التنمية الاقتصادية تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث وتتخلق بفلسفة تدعو إلى استيعاب التغيير الاقتصادي والتكنولوجي والعمل على استحداثه^(٢).

وهناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحل ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحل، ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي، ويبقى للتعليم الجامعي خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها، وترسى قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع؛ وهو المسئول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم^(٣).

ويمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم

(105) العاني، تقي عبدالسلام، (2002)، الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه، الندوة التربوية للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين العرب، الجزائر، 13-9/2002.

٢) Johnson, H.G. (1971). Towards a Generalized Capital Accumulation (Approach to Economic Development in Economics of Education", England , p.51.

(107) المجالس القومية المتخصصة، (2000). الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل"، المؤتمر القومي للتعليم العالي، 13-14 فبراير، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات، ص1.



والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي إدارة الموارد البشرية^(١).

لقد برز مفهوم التنمية البشرية المستدامة بوصفه تركيبة مشكلة من إستراتيجية التنمية البشرية كما عبرت عنها تقارير التنمية البشرية التي يصدرها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومفهوم التنمية المستدامة الذي تم تبنيه من قبل مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة منذ عام 1992 ونستدل على خلاصة هذه التركيبة الناشئة في التعريف الشامل للتنمية البشرية المستدامة والذي ورد في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (التنمية البشرية عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، ومن حيث المبدأ، فإن هذه الخيارات بلا حدود وتتغير بمرور الوقت، أما من حيث التطبيق، فقد تبين أنه على جميع مستويات التنمية، تتركز الخيارات الأساسية في ثلاثة : هي أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة ، وما لم تكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة، فإن كثير من الفرص الأخرى سيظل بعيد المنال ؛ بيد أن التنمية البشرية لا تنتهي عند هذا الحد، فهناك خيارات إضافية يهتم بها كثير من الناس وهي تستمد من الخبرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى فرص الإبداع، واستمتاع الأشخاص بالاحترام الذاتي، وضمان حقوق الإنسان (برنامج الأمم المتحدة، 1990)^(٢).

"ويتواصل التفاعل المستمر بين الإنسان الهدف في مفهوم التنمية البشرية من خلال الفعل الإنساني ذاته، وإسهاماته، والانتفاع به في توظيف الموارد والمدخلات بالمهارة المطلوبة والكفاية العالية، في توليد النمو الاقتصادي المطرد، ومن هنا تتضح مقولة أن التنمية البشرية للإنسان وبالإنسان، للإنسان لذاته المطلقة، وفي ذاته بطاقتها المركبة، وبذاته الفاعلة، وبمعارفه المتجددة، وببيده الماهرة، وبعقله المبدع، وبقيمه في الجهد والمثابرة والإتقان، وذلك هو مفهوم التنمية البشرية في مضامينه

(1) <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html401-19991224/loose.dtd>

(109) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية لعام 1990 .



وأبعاده المعيارية" (عمار، 2007، ص 54-53)^(١)، لذا ينبغي إيجاد مؤشرات جديدة لتحليل كيفية قيام الأفراد باكتساب واستخدام وفقد المعرفة والمهارات والكفاءات عبر الحياة. ومن المفاهيم وثيقة الصلة برأس المال البشري مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي يشير إلى : قدرة الأفراد على العمل معا وعلى الخلق والبناء والشراكة، ويكون مصدرا قيما للقدرة التنظيمية والتعلم. كما أن قياس أثر رأس المال الاجتماعي على الأداء الاقتصادي والاجتماعي يعد تحديا كبيرا، أكبر حتى من رأس المال البشري ذاته^(٢)، ويعرف "آدم سميث" Adam Smith أربعة أنواع من رأس المال منها "الألات والأدوات المفيدة للتجارة والمباني التي تعد وسيلة للحصول على العائد أو المردود وتحسين الأرض ورأس المال البشري"، ويرى "بيكر Becker" في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "للووسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والألات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري (من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية)، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمنزلة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها. ويتميز رأس المال البشري بالاستقرارية وليس بالتحول مثل الأرض والعمل و رأس المال المادي.

وفي ظل المتطلبات العالمية الجديدة، ينظر إلى التعليم بوصفه واحداً من أهم أعمدة النهضة والتقدم، وعلي ذلك فقد تم إحراز إنجازات ملموسة في الخدمات التعليمية في السنوات الأخيرة، ويتم بذل هذه الجهود على أوجه متعددة، فالنظام الذاتي المعاصر يشتمل على دور

(110) عمار ، حامد . (2007) . مقالات في التنمية البشرية العربية. القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب، 54-53.

(٢) [Human and Social Capital Indicators, HTTP://www.w3.org/xhtml](http://www.w3.org/xhtml)



التعليم، المعلم، المنهج التعليمي، طرق التدريس ودمج التكنولوجيا في العملية التعليمية^(١).

فيعد التعليم واحداً من العناصر الجوهرية للتنمية الاقتصادية وتحسين الرفاهية البشرية ورأس المال البشري؛ فمع تنامي حدة المنافسة الاقتصادية على المستوى العالمي، صار التعليم مصدراً مهماً للمنافسة المتميزة وثيقة الصلة بالنمو الاقتصادي، كما أن له (التعليم) أثر مهم لا يمكن التغاضي عنه على التنمية البشرية^(٢)، فتشير نتائج دراسة^(٣)، عن "رأس المال البشري والبطالة والرواتب في ظل اقتصاد العولمة" إلى وضع إطار عام يهدف لاختبار تراكم رأس المال البشري والبطالة والرواتب في ظل اقتصاد العولمة، وتقوم على فكرة نماذج "دافيز" "Davis" المتعلقة بالتجارة بين سوق أمريكا ذي الأجور المرنة وسوق أوروبا ذي الأجور الصارمة، فضلاً عن ذلك، فإنها تضع نموذجاً لتراكم رأس المال البشري يقوم على أعمال "فيندلي وكيرزكوسكي & Kierzkowski" Findlay وفي هذا الإطار تتضمن الدراسة عديداً من الإحصائيات المقارنة، منها التغيرات في رأس المال التعليمي والتعدادات السكانية ودخول دول جديدة لعالم التجارة والتغيرات في التقنية وتباطؤ الإنتاج، وبهذا تتوصل لنتائج الضجوة بين راتب العامل الماهر وغير الماهر والبطالة وبنية المهارة، كذلك تشير نتائج دراسة (2001)، The World Bank Group^(٤) في فنزويلا عن "الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق النمو والازدهار، والحد من الفقر"، إلى أهمية الحاجة للإسراع بتنمية رأس المال

(1)Ministry of Information,. (2002).State Information Service, Arab Republic of Egypt, Year Book, p.159.

(2)Frances Caincross, ICTs for Education and Building Human Capital, 2007, www.itu.int/visions

(3)Davis. Donald R, & Reeve. Trevor A,. (2000)." Human Capital, Unemployment, and Relative Wages in a Global Economy", International Finance Discussion Papers, No.(659) , February, p.1-35

(4)The World Bank Group,. (2001),."Venezuela - Investing in human capital for growth, prosperity, and poverty reduction " , 30 March, 2001



البشرى والاجتماعي وذلك بالتركيز على التعليم والصحة وتقليص معدلات الجريمة والعنف وتشجيع الإصلاح فى التعليم الأساسى من خلال تطوير المناهج الجديدة وتحسين جودة التعليم الأساسى وزيادة تمويل التعليم، أما تحسين النظام الصحى فيتضمن توفير التمويل الكافى وتطبيق البرامج عالية التأثير والتوسع فى المشاركة الخاصة والتنمية المؤسسية، وفي دراسة تطبيقية⁽¹⁾، وشملت 98 بلداً وغطت المدة-1960 1990، فتبين وجود ارتباط وثيق بين نمو حصة الفرد من الناتج الحقيقى من جهة ومستوى رأس المال البشرى من جهة ثانية، فسنة تعليم إضافية واحدة حسب الدراسة، تترافق مع زيادة معدلها 0.3% فى نمو الناتج الفردي، وتشير نتائج دراسة⁽²⁾ فى كوسوفا عن "رأس المال البشرى والبطالة فى ظل الاقتصاديات الانتقالية"، إلى ارتفاع نسبة البطالة ومعدلات الهجرة منه بين رأس المال البشرى، وباستخدام البيانات المستقاة من مكاتب العمل والدراسات المسحية، تقدر أن نسبة البطالة بين القادرين على العمل مرتفعة للغاية، وأن احتمالية زيادة معدلات الهجرة بين القادرين على العمل فى تزايد هى الأخرى، وتشير البيانات إلى أن نسبة البطالة فى المناطق الريفية أعلى من مثيلاتها فى المناطق الأخرى، كما تشير النتائج إلى: احتمالية الهجرة فى المناطق الريفية أعلى من نظيرتها فى المناطق الحضرية، أن نسب البطالة بين الذكور والمتزوجين أقل، إلا أن نسب هجرتهم أعلى، أن نسب البطالة بين الأفراد المتعلمين تقل عن مثيلتها لدى الأفراد الأقل تعليماً لكن تزداد معدلات الهجرة لديه.

(1)Barro. Robert J,(1991), Economic Growth in a Cross Section of Countries, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 106, No. (2), p. 407-443.

(2) Hoti .Avdullah,. Human Capital and Unemployment in Transition Economies: The Case of Kosovo ",Institute University of Prishtina, Faculty of Economy and Reinvest Institute for Development Research, Prishtina, Kosova.2006,p.163-188



الدراسة الميدانية (عرض وتحليل نتائج الدراسة):

تحتل هذه المرحلة الميدانية أهمية خاصة في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن قيمة البحث الاجتماعي لا تتمثل فقط في جمع التراث النظري، والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة موضوع الدراسة بشكل مباشر، وإنما القيمة الحقيقية للبحوث الاجتماعية تتمثل في اعتمادها على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته، ومراجعة هذه البيانات مراجعة دقيقة أثناء القيام بالعمل الميداني، وتهدف الدراسة الحالية في إطارها الميداني التعرف على واقع دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري في المجالات (الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والعلمية والثقافية) كمطلب لتحقيق التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، متخذة من جامعة (سوهاج) نموذجاً، وتتضمن هذه الجزئية عرضاً لمنهج الدراسة ومجتمعها، كذلك عرضاً لأداة الدراسة ودلالات صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة

ولتحقيق غرض الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم في إطاره جمع البيانات عن واقع الدور الذي تقوم به جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري كمطلب لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، ثم تحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج، ومقارنتها بما هو موجود في الأدبيات النظرية ذات العلاقة، واعتمد الباحث على أسلوب المسح بالعينة العشوائية الطبقية، إذ يصعب إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة نظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، وجمع البيانات للإجابة على أسئلتها تم إعداد استبانة لقياس واقع دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري بعد



الاطلاع على الأدب النظري المرتبط بدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري، مثل دراسة محمد نافز ودراسة بركات (2007) ، ورفيق(2005)، يونس(2015)، الرواشد (2011) ، Raza, & Et al (2012) Abel & Deitz, (2008) Escrigas (2011)، ووضعت الإستبانة بصورتها الأولية تمهيداً للتأكد من صدقها وثباتها بعرضها على مجموعة من المحكمين وعلى عينة استطلاعية عن مجتمع الدراسة من خارج عينتها، وقد فرضت الأسئلة تعدد مقاييس الإجابة، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي (كبير جدا ، كبير إلى حد ما، قليل) .

صدق الأداة وثباتها

للتأكد من صدق أداة الدراسة عرضت بصورتها الأولية على (8) من المحكمين أعضاء أساتذة جامعة أسيوط وسوهاج، للتحقق من مدى صدق محتوى فقراتها، ولإبداء ملاحظاتهم وأرائهم عن فقراتها وانسجامها مع موضوع الدراسة، وبعد تفريغ آراء المحكمين على الاستبانة تم اعتماد الفقرات التي حصلت على إجماع من المحكمين بنسبة 80% فأعلى، حيث أشاروا إلى بعض الملاحظات على بعض البنود تم أخذها بعين الاعتبار عند صياغة الأداة بصورتها النهائية سواء بحذف أو بتعديل أو إضافة بعض الكلمات على بعض البنود، كما أشاروا إلى صلاحية البنود الأخرى وملاءمتها من حيث موضوعها أو مجالها، حتى وضعت الإستبانة بصورتها النهائية، والتي تكونت من (44) فقرة خاصة بدور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وعلمياً وثقافياً، ولتحقق من ثبات الأداة تم توزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (10) من مجتمع الدراسة، وتم استثنائهم من عينة الدراسة وقد أعطى رقم سري لكل مفردة منهم لضمان إجابته في المرة الثانية عن الأداة، وطبقت الأداة مرة ثانية على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين وفقاً لطريقة الاختبار، وإعادة الاختبار Test - Retest، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون فبلغ (0.82)، كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة



معامل ألفا كرونباخ فبلغت قيمة الثبات محسوبة على أساس الدرجات فكانت (0.87).

مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة الأصلي من جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الذكور والإناث في بعض كليات جامعة سوهاج، والبالغ عددهم (981)، مما يشغلون وظيفة أستاذ، وأستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد، وذلك وفقاً لإحصائية التقرير السنوي لجامعة سوهاج (2015-2016)، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة الأصلي، من كليات (الأدب والتربية والتجارة والألسن) ويمثلون الكليات الإنسانية، وكليات (والهندسة والتربية الرياضية والتمريض والعلوم والصيدلة) يمثلون الكليات العلمية، وقد بلغ حجم العينة (165)، وقد تم استبعاد (15) استمارة غير صالحة للتحليل الإحصائي لتصبح عينة الدراسة النهائية (150) مكتملة الاستجابات والجدول الآتي: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (N=150)

المتغيرات	العدد	%	
النوع	ذكر	86.7	
	أنثى	13.3	
فئات العمر	أقل من 30 سنة	16.0	
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	25.3	
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	28.7	
	من 50 إلى أقل من 60 سنة	16.7	
	من 60 فأكثر	13.3	
	علوم إنسانية	70	46.7
	علوم تطبيقية	80	53.3



المتغيرات		العدد	%
سنوات الخبرة	أقل من 4 سنوات	21	14.0
	4 إلى أقل من 10 سنوات	30	20.0
	10 إلى أقل من 15 سنوات	34	22.7
	15 سنة فأكثر	65	43.3
الرتبة الأكاديمية	معيد	21	14
	مدرس مساعد	22	14.7
	مدرس	38	25.3
	أستاذ مساعد	52	34.7
	أستاذ	17	11.3

تشير بيانات جدول (1) بأن أغلبية مفردات عينة الدراسة من الذكور، ويمثلون ما نسبته 86.7% في مقابل نسبة 13.3% من الإناث، مما يعكس أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة من الذكور، وتوزعت عينة الدراسة على خمس فئات عمرية، حيث يتضح أن أعلى نسبة من عينة الدراسة، 28.7% تتراوح أعمارهم بين (40 أقل من 50)، وأن 25.3% تتراوح أعمارهم بين (30 إلى أقل من 40)، وأن 16.7% تتراوح أعمارهم بين (50 إلى أقل من 60) وأن 16.0% تتراوح أعمارهم بين (أقل من 30)، وأن 13.3% تتراوح أعمارهم بين (60 فأكثر)، وتدل النتائج السابقة على التنوع في أعمار عينة الدراسة، ويعزي ذلك إلى أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه، وهذا هو السن الطبيعي للحصول على هاتين الدرجتين، أما توزيع أفراد الدراسة وفقاً للتخصص فيتضح أن نسبة 53.3% في تخصصات تطبيقية "علمية"، وأن 46.7% من عينة الدراسة في تخصصات إنسانية "نظرية"، والسبب في ذلك أن الإقبال على الفرع العلمي يكون أكثر من الإقبال على الفرع الأدبي، أما توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة فيلاحظ أن ما نسبته (43.3%) من عينة الدراسة لديهم خبرة عالية من 15 سنة فأكثر، تليها من لديهم خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 22.7%، تليها من لديهم



خبرة من 4 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 20.0%، وأخيراً من لديهم خبرة أقل من 4 سنوات بنسبة 14.0%، وهذا يدل على أن الجامعة لديها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة عالية، وأصحاب كفاءة، وهذا يؤدي إلي المساهمة في تنمية رأس المال البشري والرقي بمستوى التعليم لديها من خلال تواجد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الخبراء في مجال عملهم، أما من حيث توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للدرجة العلمية فقد تنوعت الدرجات العلمية حيث يتضح أن أغلبية أفراد العينة يمثلون درجة أستاذ مساعد بنسبة 34.7% وأن 25.3% درجة مدرس، تليها نسبة 14.7% مدرسين مساعدين، ونسبة 14% معيدين، وأخيراً نسبة 11.3% درجة أستاذ.

حدود الدراسة

الحد الموضوعي: دراسة واقع دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري (اقتصادياً، سياسياً، اجتماعياً، وعلمياً، وثقافياً).

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على استطلاع وجهات نظر عينة من أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم الذكور والإناث والبالغ عددهم (150) في رتب وظيفية مختلفة ومن تخصصات متنوعة في كليات علمية وإنسانية.

الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على جامعة سوهاج بكلياتها (الآداب والتربية والألسن والتجارة والهندسة والتربية الرياضية والتمريض والعلوم والصيدلة).

الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2015-2016.

تحليل البيانات ونتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مدي مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري في المجالات التالية (اقتصادياً- سياسياً- اجتماعياً- علمياً- ثقافياً)، وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسطات



الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بوجهة نظرهم للدور التنموي لجامعة سوهاج فى تنمية رأس المال البشري، وكانت النتائج، كما فى الجدول التالى:

جدول (2) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجالات ككل لاستجابات عينة الدراسة.

المرتبة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	عدد الفقرات	المجال
5	كبيرة	22.5	4.19	9	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً
4	كبيرة	23.0	4.20	8	تنمية رأس المال البشري سياسياً
1	كبيرة جداً	30.0	4.45	9	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً
2	كبيرة جداً	29.1	4.44	10	تنمية رأس المال البشري علمياً
3	كبيرة جداً	26.0	4.38	8	تنمية رأس المال البشري ثقافياً
	كبيرة جداً	26.1	4.33	44	النتيجة الكلية

يتضح من جدول (2) أن النتائج الكلية لدور الجامعة فى تنمية رأس المال البشري (اقتصادياً، سياسياً، اجتماعياً، وعلمياً وثقافياً)، جاءت بدرجة كبيرة جداً بمتوسط نسبي كلى (4.33)، وانحراف معياري (26.1)، وتتفق هذه النتائج مع إسهامات أصحاب نظرية التحديث من أمثال "إنجلز" و"دافيد سميث" اللذان أعتبر دور الجامعة كمؤسسة تعليمية فى التنمية لن يتحقق إلا بتوفير الخبرة والتغيير والتجديد والدافعية فى عناصر العملية التعليمية، وتتفق أيضاً مع رؤية أصحاب نظرية رأس المال البشري التى ترى أن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار فى التعليم (الاستثمار فى رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، أي



أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد، وبالتالي تحقيق التنمية البشرية وصولاً إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تؤكد أهمية الاستثمار البشري وعائده الاقتصادي المأمول للدول، حيث يشير "دينسون" إلى أن ظواهر التنمية الاقتصادية التي حدثت في الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي واليابان ترجع إلى الدور الهائل للتعليم في هذه البلدان، وأن أكثر من (5/3) ثلاثة أخماس الدخل الحقيقية يرجع إلي تأثير ارتفاع المستويات التعليمية على زيادة القدرة على الإنتاج، ومع دراسة وابريودان ودوديسكو (2010) Abrudan & Dodescu التي أكدت أهمية التعليم الجامعي باعتباره عاملاً حاسماً لتنمية رأس المال البشري، والتأثير الناشئ من الجامعات وبرامج التدريب التي تسهم في التنمية الشاملة، وتوطيد الدعائم الاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة، وافقت ودراسة (2008) (Escrigas)، التي أظهرت أن غالبية الخبراء في جميع أنحاء العالم، يتفقون على أن التعليم العالي يلعب دوراً فاعلاً في التنمية البشرية والاجتماعية، ودراسة جود ناسكرا Goud Nasekera (1983) التي أظهرت أن التعليم الجامعي يرتبط ارتباطاً بالعالمية، فالتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بخاصة يوسع أفق الفرد ويجعله أكثر استعداداً للعمل والتنمية، فإذا ما أرادت الدولة مواجهة تحديات العصر وحماية النفس والوطن، وتأمين حياة كريمة لمواطنيها، فإنها بحاجة إلى بناء مؤسسات بحثية قادرة على تأدية الأدوار الحيوية المطلوبة، كذلك اتفقت مع دراسة بركات التي توصلت أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة للاستراتيجيات من أجل التنمية البشرية مرتفعة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بينما كانت مرتفعة جداً في المجال الثقافي، وافقت مع دراسة بوزيد (2007)، والتي أظهرت أن الجامعة أهم مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري، ومع دراسة أليوكو وأليوكو (2012) Aluko & Aluko التي أظهرت أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية، كذلك يعد



التعليم أداة جوهرية ومهمة لتطوير وتنمية وتحسين إنتاجية أي أمه، وأكدت على ذلك دراسة موريسان وجوجيو (Muresan, & Gogu, 2010) والتي أظهرت الترابط بين مستوي التعليم ومؤشرات التنمية الاقتصادية، وأشارت إلي مساهمة التعليم العالي في رفع معدلات التنمية المستدامة على المستوي الإقليمي والوطني والفردي، كذلك أكدت على ذلك دراسة دويكات (2014) التي أشارت أن الجامعة بفلسفتها وأنظمتها المتميزة تسهم بشكل كبير في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في فلسطين، وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سعادة (1996)، التي أكدت أن التعليم الجامعي المصري لا يؤهل الشباب الجامعي تأهيلاً جيداً لسوق العمل في المجتمع المصري، ووجود ضعف في كفاءة إنتاجية مخرجات التعليم من الشباب في الأعمال التي يلتحقون بها، كما أن الأداء التعليمي داخل الجامعات المصرية عاجز عن تلبية الحاجات العلمية للشباب بالقدر الكافي، وكذلك اختلفت مع دراسة Eggink (2015) التي أظهرت أن الجامعات في جنوب أفريقيا كلل لا تسهم بما فيه الكفاية في تطوير وتنمية رأس المال البشري (Eggink, 2015).

فقد جاء مجال (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) في المرتبة الأولى بمتوسط (4.45)، والذي يعبر عن تخريج كفاءات تساهم بشكل فعال في حل المشكلات الاجتماعية وتقدم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لخدمة أفراد المجتمع من خلال أقسام علم الاجتماع وعلم النفس، بينما جاء مجال (تنمية رأس المال البشري علمياً) ليحتل المرتبة الثانية بمتوسط (4.44)، والذي يعبر عن تخريج كفاءات يمتلكون مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية، وقد اختلفت مع دراسة الجدبة (2010)، والتي أظهرت انخفاض مستوي العلمية التعليمية في الجامعات، فلم تعد الجامعات تفرس ملكات الإبداع ولا تكسب القيم الدافعة للأخذ بالمنهج العلمي، بل أصبح الطالب داخلها مغترباً عن التعليم، وجاء مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.38)، والذي يعبر عن أن الجامعة تعمل تخريج كفاءات لديها وعي بأهمية الثقافة العربية الإسلامية الأصيلة البعيدة عن الغلو والانحراف بما



ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية، كما توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة، حيث تساهم في تغيير وتطوير أنماط ثقافية لتحقيق تنمية المجتمع المصري حتى يواكب التطور العلمي والمعطيات الجديدة للعولمة، كما أنها تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة ومحاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأستاذ (2009)، والتي أظهرت أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الثقافية احتل المرتبة الأولى بمعدل (80.1%)، كما اتفقت مع دراسة معروف (2012) التي أظهرت دور كليات التربية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أساتذتها في مجال التوعية والتثقيف احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (65.4%)، ثم جاء في المرتبة الرابعة (مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً) بمتوسط (4.20)، والذي يعبر عن تخريج كفاءات قادرة على ممارسة المواطنة الصالحة والمشاركة السياسية بكل حرية وفاعلية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعة لها دور مهم وحيوي في تغيير شكل المجتمع الذي توجد فيه بصفة عامة، ومن أهم أدوارها تشكيل الوعي السياسي لدى طلبتها الذين هم عماد الأمة وقادة المستقبل في المجتمع، وتقوم الجامعة بهذا الدور من خلال ما تقدمه من للطلبة من معلومات في مختلف التخصصات، بالإضافة إلى ما يمارسونه من أنشطة متنوعة يمكن أن تسهم بشكل فعال في تنمية وعيهم السياسي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو ساكور (2009)، حيث توصلت إلى أن دور الجامعات في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي كان متوسطاً، كما اتفقت مع دراسة Angelique, et al. (2002) حيث أكدت علي أن للجامعة دور في تمكين وزيادة الوعي السياسي لدى الطلبة، وأخيراً جاء مجال (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) ليحتل المرتبة الخامسة بمتوسط (4.19)، ويعزو الباحث ذلك إلى العلاقة الوطيدة بين التعليم والتنمية الاقتصادية، وقد اختلقت نتائج الدراسة مع دراسة العبد (2006)، التي أكدت وجود خلل جوهري بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات مستوى التنمية الاقتصادية مما أثر بشكل سلبي على إنتاجية العمالة وهيكله الأجور، في حين اتفقت مع



دراسة (Abel & Deitz (2012)، والتي أظهرت أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدي طلبتها، وأنه كلما زاد اهتمام الجامعة بتنمية رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجال الأول من أداة الدراسة والمخصص لواقع دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً، كما استخدم معيار نسبي لتقييم هذا الدور، والمبينة في الجدول الآتي:

1. تنمية رأس المال اقتصادياً.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب ل فقرات تنمية رأس المال البشري اقتصادياً (N=150)

الترتيب	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
2	كبيرة جدا	28.2	4.41	1.تفتح المجال أمام طلبة الجامعة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع الخاصة والعامة ومراكز الإنتاج والعمل
8	كبيرة	18.1	4.1	2.تعرض الجامعة المعلومات اللازمة للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية
1	كبيرة جدا	28.3	4.43	3.تلبى الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع
7	كبيرة	21.1	4.2	4.تثقيف الطلبة بقضايا تتعلق



الفة	رات	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	تقييم	رتبة
بالتخصصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي					
5.5	توظف الجامعة نتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.	4.27	24.3	كبيرة جدا	5
6.6	تعمل على تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن.	4.31	25.7	كبيرة جدا	3
7.7	تتلمس الجامعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع وتسعى للمساهمة في حلها.	3.84	14.7	كبيرة	9
8.8	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية.	4.14	20.1	كبيرة	6
9.9	الحرص على ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.	4.30	24.7	كبيرة جدا	4
	الدرجة الكلية	4.19	22.5	كبيرة	

يتضح من خلال الجدول (3) أن النتائج الكلية لدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً جاء بدرجة كبيرة، بمتوسط نسبي كلي (4.19) وانحراف معياري (22.5)، حيث جاءت الفقرة (2) وتنص على أن الجامعة "تعرض المعلومات اللازمة للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.43)، ثم جاءت الفقرة (1) وتنص على أن الجامعة "تفتح المجال أمام الطلبة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع الخاصة والعامة ومراكز الإنتاج والعمل" في المرتبة الثانية



بمتوسط (4.41)، أي أنها تولي اهتماماً بالتدريب العملي وتعتبره متمماً للإطار النظري الذي يتلقاه الطالب في الكلية، وما يؤكد ذلك من احتواء اللوائح الدراسية على ساعات التدريب الميداني في الكليات الإنسانية والكليات التطبيقية، وهذا ما يتفق مع رؤية (بيكر) في أن التدريب العملي من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى، وعلى التنمية عموماً، وقد اختلفت مع دراسة العيد (2005) التي أكدت على وجود خلل جوهري بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية الاقتصادية، ومع دراسة حنون والبيطار (2008)، التي أشارت إلي أن تمتع الخريجين بخبرات عملية غير كافية لسبب قلة فرص التدريب العملي أثناء الدراسة أو بعد التخرج.

ثم جاءت الفقرة (6) وتنص على أن الجامعة "تعمل على تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن." في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.31)، وفي المرتبة الرابعة الفقرة (9)، وتنص على أنها "تحرص على ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة." بمتوسط (4.30) وفي المرتبة الخامسة الفقرة (5)، وتنص على أنها "توظف نتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية" بمتوسط (4.27)، ثم تليها في المرتبة السادسة الفقرة (8) وتنص على أنها "تحفز المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية" بمتوسط (4.14)، ويرجع ذلك تنوع التخصصات الأكاديمية داخل الجامعة التي تلي حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل المصري، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جاك سوندل (2011) Jack التي أثبتت أن كليات المجتمع قادرة على الاستجابة للاحتياجات الصناعية من خلال تصميم برامج تدريبية وتعليمية جديدة لإمداد سوق العمل بالقوى العاملة المدربة تقنياً، مما يحقق الفائدة للعمال وطلبي العمل والشركات.

وجاءت الفقرة (4)، وتنص على أن الجامعة "تثقف الطلبة بقضايا تتعلق بالتخصصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحل" في المرتبة السابعة



بمتوسط (4.2) تليها في المرتبة الثامنة الفقرة(2)، وتنص على أنها "تعرض المعلومات اللازمة للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية "بمتوسط (4.1)، وهذا ما أكده "كوزنتس Kuznets" أن ما يقرب من 90% من النمو الاقتصادي الذي حققته الدول الصناعية خلال عقد الخمسينات يرجع في الأساس إلى تحسين قدرات الإنسان، والمعرفة والتنظيم، الأمر الذي أدى إلى التمييز بين الجانبين الكمي والكيفي للبشر والحديث عن رأس المال البشري والاستثمار في البشر، وكذلك دراسة وابريودان ودوديسكو (Abrudan & Dodescu, 2010) أنه يمكن تنمية رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب واعتماد التنمية على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري، كذلك دراسة رومانو ورونكفيست (Romana & Ronqvist, 2010) التي أوضحت أن رأس المال البشري يشمل المعرفة والمعلومات والأفكار والمهارات وصحة الأفراد والتكنولوجيا قد تكون دافعاً للنمو الاقتصادي الحديث في يومنا هذا لا سيما لقطاع العلوم الأساسية والاقتصاديات المتقدمة في العالم، ولكن رأس المال البشري هو بالتأكيد الطاقة اللازمة لدفع السير في النمو الاقتصادي الحديث، كذلك مع دراسة دونالد جيلبرت (Donald Gilbert, 1981) ، التي أكدت على أن التربية والتعليم والتكنولوجيا كلاً منهما ضروري للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأن التربية والتعليم متغير أساسي للتنمية في الدول، ومع دراسة (Dauda, 2010) التي أوضحت أن هناك علاقة موجبة في الأجل الطويل ما بين النمو الاقتصادي في نيجيريا من جهة وكل من القوة العاملة والاستثمار في رأس المال المادي وتكوين رأس المال البشري، كذلك دراسة ديتز وايل (Abel & Deitz, 2012) التي توصلت إلي أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي من خلال تعميق المهارات والمعارف لدي طلبتها، كذلك توصلت إلى أنه كلما زاد إعداد رأس المال البشري زادت التنمية الاقتصادية.



2. تنمية رأس المال البشري سياسياً.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لفقرات
تنمية رأس المال البشري سياسياً (N=150)

رتبة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
7	كبير	21.3	4.20	1.الإسهام في تنمية روح الانتماء الوطني والولاء للوطن.
5	كبير جدا	22.3	4.26	2.تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية.
4	كبير جدا	24.2	4.30	3.ترسيخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية.
1	كبير جدا	26.1	4.39	4.تقوم بتدريس مقررات فى العلوم السياسية وحقوق الإنسان.
8	كبير	18.3	4.11	5.تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله.
6	كبير جدا	22.8	4.23	6.تحت الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات.
2	كبير جدا	25.1	4.35	7.تقوم الجامعة ببناء جسور الاتصال والتواصل مع الجامعات الأخرى المختلفة فكرياً.
3	كبير جدا	26.4	4.34	8.تقيم الجامعة مؤتمرات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور بعض الأطراف السياسية.
	كبير	23.0	4.20	الدرجة النهائية

يتضح من خلال الجدول(4) أن النتائج الكلية لدور الجامعة فى تنمية رأس المال البشري سياسياً جاء بدرجة كبيرة، بمتوسط نسبي كلي(4.20) وانحراف معياري (23.0)، حيث جاءت الفقرة (4) وتنص على أن الجامعة "تقوم بتدريس مقررات فى العلوم السياسية وحقوق الإنسان" فى المرتبة الأولى بمتوسط (4.39) أي أن الجامعة تعمل على تنمية رأس المال



البشري سياسياً من خلال تدريس المقررات السياسية ومواد حقوق الإنسان، تليها في المرتبة الثانية الفقرة (7) وتنص علي أنها "تقوم ببناء جسور الاتصال والتواصل مع الجامعات الأخرى المختلفة فكرياً" بمتوسط (4.35) تليها في المرتبة الثالثة الفقرة (8)، وتنص على أنها "تقيم مؤتمرات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور بعض الأطراف السياسية" بمتوسط (4.34)، وفي الرابعة الفقرة (3) وتنص على أنها "ترسيخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية" بمتوسط (4.30)، وفي الخامسة الفقرة (2) وتنص على أن الجامعة "تشارك في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية" بمتوسط (4.26) تليها في السادسة الفقرة (6) وتنص أن الجامعة "تحت أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات" بمتوسط (4.23) وفي السابعة الفقرة (1) وتنص أنها "تسهم في تنمية روح الانتماء الوطني والولاء للوطن بمتوسط (4.20) وأخيراً في المرتبة الثامنة الفقرة (5) وتنص على أنها "تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله" بمتوسط (4.11) .

أى أن جامعة سوهاج تولي اهتماماً بالقضايا السياسية بسبب تزامم الأحداث السياسية في المجتمع المصري خلال الفترة الأخيرة بعد ثورتي 25 يناير و30 يونيو وذلك من خلال مشاركتها في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو ساكور (2009) والتي أظهرت أن أبرز الأدوار التي تساهم في تنمية الوعي السياسي هي إتاحة الفرصة للطلبة بعقد الندوات والمهرجانات الوطنية والفعاليات السياسية، وتعمل على ترسيخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات الاتحادات الطلابية التي تجريها كل عام، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو حشيش (2010)، والتي أظهرت أن المتوسطات الحسابية لدور كليات التربية في تنمية قيم المواطنة لدي طلبة المعلمين لدي انحصرت ما بين التقديرين القليل والعالي جداً، كذلك اتفقت مع دراسة العقيل، والحباري (2014)، والتي أكدت أن أبرز قيم المواطنة التي تسعى الجامعات إلي



ترسيخها لدي منتسبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي "الولاء والانتفاء للوطن، وحب الوطن والحرص على أمنه واستقراره، ومع دراسة الصمادي، والعمري (2012) التي أكدت على وجود علاقة إرتباطية إيجابية متوسطة لدور الجامعات الأردنية والممارسات الطلابية للمبادئ والقيم الديمقراطية، واختلفت مع دراسة وطفة والشريع (1999)، والتي أكدت أن الجامعة ليس لها دور فى تنمية الوعي السياسي للطلاب وبالتالي تدني مستوى الوعي لدى الطالبات وأن التفاعل الديمقراطي يأخذ اتجاهاً سلبياً على المستوى التربوي حيث يسود التلقين والتمييز بين الجنسين.

3. تنمية رأس المال البشري اجتماعياً

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لفقرات تنمية رأس المال البشري اجتماعياً (N=150)

رتبة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
9	كبير جدا	26.8	4.36	1. إتاحة الفرص للتفاعل النشط والفعال مع المؤسسات الاجتماعية المحلية
4	كبير جدا	31.4	4.47	2. تنمية الحس الديني والأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين.
7	كبير جدا	29.5	4.41	3. ترفع مستوى الوعي لمنظومة العادات والتقاليد، والتمسك بقيم المجتمع ومعاييره.
1	كبير جدا	32.1	4.51	4. تسهم في حل المشكلات الاجتماعية التي تهدد مسيرة المجتمع
5	كبير جدا	30.3	4.45	5. المحافظة على عادات المجتمع وتقاليد و ترسيخها لدى الأجيال



الدرجة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفئة
3	كبير جدا	31.1	4.49	6.تحقق قدر كاف من المرونة والحرية بتوفير ديمقراطية التعليم للجميع
6	كبير جدا	31.3	4.44	7.تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الاجتماعية والاحتفالية
8	كبير جدا	27.5	4.40	5.تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية.
2	كبير جدا	30.4	4.50	8.تقدم المشورة للمجتمع المحلي من خلال خدمة البيئة والمجتمع
	كبير جدا	30.0	4.45	الدرجة النهائية

يتضح من خلال الجدول (5) أن النتائج الكلية لدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اجتماعياً جاء بدرجة كبيرة جداً، بمتوسط وزن نسبي كلي (4.45) وانحراف معياري (30.0)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Escrigas (2008)، التي توصلت إلى أن غالبية الخبراء في جميع أنحاء العالم، يتفقون على أن التعليم العالي يلعب دوراً فاعلاً في التنمية البشرية والاجتماعية، حيث جاءت الفقرة (4) وتنص على أن الجامعة "تسهم في حل المشكلات الاجتماعية التي تهدد مسيرة المجتمع" في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة جداً بمتوسط (4.51) ثم تليها الفقرة (8) وتنص أن الجامعة "تقدم المشورة للمجتمع المحلي من خلال خدمة البيئة والمجتمع" في المرتبة الثانية بمتوسط (4.50)، تليها الفقرة (6) وتنص على أن الجامعة "تحقق قدر كاف من المرونة والحرية بتوفير ديمقراطية التعليم للجميع" في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.49)، وجاءت الفقرة (2) في المرتبة الرابعة وتنص على أن الجامعة "تنمي الحس الديني والأخلاقي



والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين"، بمتوسط (4.47)، تليها الفقرة (5) وتنص على أن الجامعة "تحافظ على عادات المجتمع وتقاليدهِ وترسيخها لدى الأجيال" في المرتبة الخامسة بمتوسط (4.45).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلي أن الجامعات المصرية بصفة عامة وجامعة سوهاج بخاصة تسهم في حل مشكلات الطلاب من خلال التواصل مع مسئولِي الكلية والدوائر المختلفة في الجامعة، كما أن الجامعة تولي اهتمام بعقد المؤتمرات والندوات التي تساهم في التوعية الدينية والثقافية، كما أن المجتمع المصري مجتمع محافظ على قيمه الإسلامية، مما يجعل مهمة الجامعة في توعية طلبتها دينياً وثقافياً مهمة مقبولة من الطلاب.

4. تنمية رأس المال البشري علمياً.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لفقرات تنمية رأس المال البشري علمياً (N=150)

الترتبة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
10	كبير جدا	27.3	3.64	1. تهئ الجامعة الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي.
1	كبير جدا	31.4	4.51	2. تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية.
5	كبير جدا	28.7	4.45	3. يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم.
2	كبير	31.4	4.48	4. يراعى في الجامعة ضبط أعداد



	جدا			الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية.
8	كبير جدا	26.6	4.37	5. تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث الكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلبة والباحثين المميزين
9	كبير جدا	29.8	4.38	6. تنشئ الجامعة مراكز التميز بما يتواءم مع التخصصات
7	كبير جدا	29.2	4.40	7. توفر الجامعة منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين
3	كبير جدا	31.0	4.47	8. تعقد الجامعة مؤتمرات عملية دورية (متخصصة -متنوعة).
6	كبير جدا	27.3	4.41	9. توجه الجامعة الطلبة والباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة.
4	كبير جدا	29.0	4.46	10. تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة تخدم المجتمع تنموياً.
	كبير جدا	29.1	4.44	الدرجة النهائية

يتضح من خلال النتائج في الجدول (6) أن دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري علمياً جاء بدرجة كبيرة جداً بمتوسط (4.44) وانحراف معياري (29.1)، حيث جاءت الفقرة (2) وتنص على أن الجامعة "تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.51) ثم تليها الفقرة (4) وتنص على أن الجامعة "تراعى ضبط



أعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية، في المرتبة الثانية بمتوسط (4.48)، ثم جاءت الفقرة (8) وتنص على أنها "تعدد مؤتمرات عملية دورية (متخصصة-متنوعة)" في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.47)، تليها الفقرة (10) وتنص على أنها "تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة تخدم المجتمع تنموياً" في المرتبة الرابعة بمتوسط (4.46)، وفي المرتبة الخامسة الفقرة (3) وتنص على أنها "تحفز التدريس الجامعي للطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم" بمتوسط (4.45)، تتفق هذه النتائج مع رؤية "بارسونز" الذي أكد على أن الجامعة نسق اجتماعي يتكون من جماعات مهنية تحقق وظيفة أساسية هي "المعرفة العلمية"، وجاءت الفقرة (9) وتنص على أن الجامعة "توجه الطلبة والباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة" في المرتبة السادسة بمتوسط (4.41)، تليها الفقرة (7) في المرتبة السابعة، وتنص على أنها "توفر منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين" بمتوسط (4.40).

ويمكن تفسير ذلك أن لجامعة سوهاج دوراً كبيراً في تنمية البحث العلمي بشكل عام، إذ أنها ومنذ نشأتها كانت ولا تزال هي مصدر ما يستجد من أفكار، وهي المحرك لعجلة التطور وعملية التنمية في المجتمع المصري، حيث تشير الدراسات أن النجاح الذي حققته جامعات الدول المتقدمة وثيق الصلة بحركة البحث العلمي، التي لم يقتصر نشاط مراكز الأبحاث العلمية فيها على تطوير النظام التعليمي فحسب، بل تجاوز ذلك إلى المؤسسات الصناعية والزراعية والخدماتية، كذا الشركات الكبرى والإدارات الحكومية التي استفادت بشكل مباشر من نتائج تلك البحوث، والبحوث العلمية تعتبر من وظائف الجامعة الأساسية إذ أن للجامعات دوراً في تنمية المعرفة وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة تتعلق بالبحث العلمي، فالبحوث العلمية تعد ركناً مهماً من أركان الجامعة، ولا يمكن القول بوجود جامعة بالمعنى الحقيقي إذا ما أهملت البحث العلمي، وواجب القيام بالبحوث العلمية لا يقتصر فقط على أساتذتها وإنما أيضاً على ما



يقوم به طلاب الجامعة، والجامعة من هذا الجانب تساهم بدور مباشر في تنمية اقتصاد المجتمع، واستخدام موارده وثرواته لتطوير مؤسساته الصناعية والزراعية، وذلك من خلال البحوث العلمية، وكذلك إعداد الأشخاص الذين يتمتعون بكفاءة قادرة على تطبيق هذه البحوث، في تطوير وسائل الإنتاج، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بركات، وعضو (2009) والتي أظهرت أن دور الجامعات العربية وفق تقديرات أعضاء هيئة التدريس كان بمستوى قوي في مجال إعداد الفرد علمياً، وكان هذا الدور بمستوى متوسط في مجال تنمية مجتمع المعرفة ومجال توليد المعرفة، كذلك تتفق مع دراسة يونس (2015) التي أوضحت أن دور جامعة القصيم كان قوياً في محور إنتاج المعرفة وتوليدها، وكان في محور نشر المعرفة بدرجة تحقق متوسطة.

5. تنمية رأس المال البشري ثقافياً.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لفقرات تنمية رأس المال البشري ثقافياً (N=150)

الترتيب	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
2	كبير جدا	28.3	4.47	1. تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة ومحاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة.
3	كبير جدا	26.8	4.41	2. تهتم الجامعة بتدريس علوم اللغات (العربية- الانجليزية).
5	كبير جدا	27.5	4.38	3. تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين الجامعات المختلفة.
8	كبير جدا	21.1	4.23	4. تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة المصرية الإسلامية
4	كبير جدا	27.3	4.40	5. تساهم في تغيير وتطوير أنماط ثقافية لتحقيق تنمية المجتمع المصري حتى يواكب التطور العلمي والمعطيات الجديدة للعولمة.
1	كبير	30.1	4.50	6. تعقد الجامعة ندوات وحلقات نقاشية للتعريف



رتبة	التقييم	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الفقرات
	جدا			بالجوانب المختلفة للحضارة الإسلامية، ومختلف الحضارات الإنسانية الأخرى.
7	كبير جدا	22.8	4.26	7. توفر قاعدة معلومات عن أهم القضايا التي تشغل الشباب والاتجاهات السائدة في أوساطهم
6	كبير جدا	26.2	4.38	8. توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة.
	كبير جدا	26.0	4.37	الدرجة النهائية

يتضح من خلال النتائج في الجدول (7) أن دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري ثقافياً جاء بدرجة كبيرة جداً بمتوسط (4.38) وانحراف معياري (26.0)، حيث جاءت الفقرة (5) والتي تنص على أن الجامعة "تساهم في تغيير وتطوير أنماط ثقافية لتحقيق تنمية المجتمع المصري حتى يواكب التطور العلمي والمعطيات الجديدة للعولمة" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.50)، ثم تليها في المرتبة الثانية الفقرة (1) وتنص على أنها "تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة ومحاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة بمتوسط (4.47)، ثم في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (2) وتنص على أنها "تهتم بتدريس علوم اللغات العربية- الانجليزية بمتوسط (4.41)، وجاءت الفقرة (5) في المرتبة الرابعة وتنص على أنها "تساهم في تغيير وتطوير أنماط ثقافية لتحقيق تنمية المجتمع المصري حتى يواكب التطور العلمي والمعطيات الجديدة للعولمة بمتوسط (4.40)، وفي المرتبة الخامسة الفقرة (3) وتنص على أنها "تؤكد على التعاون الثقافي بين الجامعات المختلفة بمتوسط (4.38)، ثم جاءت الفقرة (8)، في المرتبة السادسة وتنص على أن الجامعة "توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة بمتوسط (4.37)، وجاءت بدرجة أقل الفقرة (7) وتنص على أنها "توفر قاعدة معلومات عن أهم القضايا التي تشغل الشباب والاتجاهات السائدة في أوساطهم" في المرتبة السابعة بمتوسط (4.26)، وأخيراً في



المرتبة الثامنة جاءت الفقرة (4) وتنص على أنها "تساهم في التصدي لحمولات التشويه الخارجية للثقافة المصرية الإسلامية بمتوسط (4.23).

ويمكن تفسير ذلك إلي أن جامعة سوهاج تلعب دوراً بارزاً في تنمية طلبتها ثقافياً من خلال إقامة المسابقات الثقافية المتنوعة وتفعيل الأنشطة التي تساهم في تنمية ثقافة طلابها بهدف تنمية الإبداع والتفوق والتميز، أيضاً تساهم في تحسين طلبتها من الغزو الثقافي والفكري الخارجي، إيماناً منها بأن الإنسان المثقف هو الإنسان القادر على العطاء وقيادة عملية التنمية، إضافة إلى إقامة الجامعة العديد من المؤتمرات والندوات العلمية التي تتحدث عن الثقافة العربية والإسلامية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما آليات تفعيل دور الجامعة لتحقيق احتياجات تنمية رأس المال البشري اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً من وجهة نظر عينة الدراسة، وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بوجهة نظرهم في آليات تفعيل دور الجامعة التنموي في تنمية رأس المال البشري، وكانت النتائج، كما هي موضحة كالتالي:

1. اقتصادياً

جدول (8) يوضح آليات تفعيل دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً (N=150)

الترتيب	النسبة	التكرار	النتائج
1	93.3	140	1. المضاعفة من ساعات التدريب الميداني في مؤسسات المجتمع وبخاصة الاقتصادية ومراكز الإنتاج.
3	90.7	136	2. توجيه الطلاب لتخصصات تتناسب مع سوق العمل.
6	86.7	130	3. التركيز على التخصصات المهنية والتطبيقية.



5	88.7	133	4. تتابع الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر.
7	85.3	128	5. تعرض الجامعة الاستشارات الاقتصادية للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية.
4	89.3	134	6. دراسة جدوى للمشاريع الصغيرة استثمارها وربطهم بالمؤسسات الداعمة للمشروعات.
2	92.7	139	7. ضرورة تمويل البحث العلمي من خلال تخصيص ميزانية للبحث العلمي.

يتضح من نتائج الجدول (8) حصول الفقرة (1) على المرتبة الأولى وتنص على "المضاعفة من ساعات التدريب الميداني في مؤسسات المجتمع وبخاصة الاقتصادية ومراكز الإنتاج" وذلك بنسبة (93.3%)، ويعزو الباحث ذلك إلى تضمن خطط الجامعات بصفة عامة وجامعة سوهاج بخاصة لساعات خاصة بالتدريب الميداني، ووجود مشرفين متخصصين، يقوموا بالإشراف المباشر على الطلبة من خلال تدريبهم الميداني، ثم تليها في المرتبة الثانية الفقرة (7) وتنص على ضرورة تمويل البحث العلمي من خلال تخصيص ميزانية للبحث العلمي" وذلك بنسبة (92.7%) أي أن الجامعات في حاجة ماسة لتمويل البحث العلمي، وذلك لضعف التمويل المقدم من الدولة للبحث العلمي في مختلف المجالات، ثم جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الثالثة وتنص على "توجيه الطلاب لتخصصات تتناسب مع سوق العمل" وذلك بنسبة (90.7%)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (6) وتنص "دراسة جدوى للمشاريع الصغيرة استثمارها وربطهم بالمؤسسات الداعمة للمشروعات" بنسبة (89.3%)، على اعتبار المشروعات الصغيرة من أهم مكونات النشاط الاقتصادي في مجالات الصناعة والتجارة والخدمات، إضافة إلى أهميتها في تحقيق الذات والاستقلالية وتحسين الوضع الاجتماعي ومن متطلبات التنمية الاقتصادية، ثم تلتها في المرتبة الخامسة الفقرة (4) وتنص "متابعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر" بنسبة (88.7%)، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود قسم متابعة الخريجين في كليات الجامعة ضمن معايير الهيئة القومية لضمان الجودة



والاعتماد، يهدف إلى متابعة الخريجين في سوق العمل بعد التخرج، كما يهدف لتقديم برامج ترتبط باحتياجات سوق العمل في المجتمع من خلال التغذية الراجعة من أرباب العمل، ثم جاءت الفقرة (3) في المرتبة السادسة، وتنص "التركيز على التخصصات المهنية والتطبيقية" بنسبة (86.7%)، وأخيراً جاءت الفقرة (5) في المرتبة السابعة، وتنص على "تعرض الجامعة الاستشارات الاقتصادية للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية" بنسبة (85.3%).

2. سياسياً

جدول (9) يوضح آليات تفعيل دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري سياسياً (N=150)

رتبة	النسبة	التكرار	الفقرات
2	92.0	138	1. تشكيل مجالس طلاب ولجان فاعلة من جميع الأحزاب السياسية.
6	88.0	132	2. تكافؤ الفرص أمام جميع الطلاب بغض النظر عن انتمائهم السياسي.
7	86.7	130	3. لا يكون للانتماء السياسي لعضو هيئة التدريس تأثير في تعامله مع الطلاب.
1	96.0	144	4. عدم فصل الجامعة عن الواقع السياسي والعمل على تربية الطلبة سياسياً لأنها أخطر من التربية الأكاديمية.
4	90.0	135	5. تسمح الإدارة الجامعية للطلبة بالمشاركة الفعالة في القضايا التي تزيد انتمائهم للوطن.
3	91.3	137	6. تعقد الندوات وإقامة الفعاليات السياسية التي تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية.
5	89.3	134	7. تدريس مقررات خاصة بالثقافة السياسية والوعي السياسي والانتماء الوطني كمتطلب



			جامعة قائم على علاقة الفرد بالآخر.
	84.0	126	8. أن تكون الجامعة مؤسسة أكاديمية فقط وليست منابر سياسية.
8			

يتضح من نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (4) وتنص على "عدم فصل الجامعة عن الواقع السياسي والعمل على تربية الطلبة سياسياً لأنها أخطر من التربية الأكاديمية"، حصلت على المرتبة الأولى بنسبة (96.0%)، ويعزو الباحث ذلك لإدراك أعضاء هيئة التدريس للدور الذي تلعبه الجامعة على الصعيد السياسي وأهمية تربية الطلبة سياسياً لفهم ما يجري حولهم من أحداث سياسية متتابعة باعتبارهم قادة المستقبل، ثم جاءت الفقرة (1) وتنص على أن الجامعة تعمل على تشكيل مجالس طلاب ولجان فاعلة من جميع الأحزاب السياسية¹¹ في المرتبة الثانية، وذلك بنسبة (92.0%)، ويعزو الباحث ذلك لاعتبار مجالس الطلبة حلقة وصل بين الطلبة وإدارة الجامعة بهدف خدمة الطلبة وطرح قضاياهم والدفاع عن وجهة نظرهم لدى إدارة الجامعة، ولذلك لا بد من تشكيلها من جميع الأحزاب السياسية وعدم الاقتصار على حزب بعينه لخدمة أكبر عدد من الطلبة، وجاءت الفقرة (6) في المرتبة الثالثة وتنص على "عقد الندوات وإقامة الفعاليات السياسية التي تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية¹² بنسبة (91.3)".

وكانت أدنى الفقرات الحاصلة على أقل تكرارات الفقرة (3) والتي تنص على "لا يكون للانتماء السياسي لعضو هيئة التدريس تأثير في تعامله مع الطلاب¹³ وجاءت في المرتبة السابعة بنسبة (86.7%)، ثم تليها في المرتبة الثامنة الفقرة (8) والتي تنص¹⁴ أن تكون الجامعة مؤسسة أكاديمية فقط وليست منابر سياسية¹⁵ بنسبة (84.0)، ويعزو الباحث ذلك إلى صعوبة فصل الجامعة عما يجري في محيطها من أحداث سياسية متتالية، كما أن الجامعة لها دور رائد في تنمية الوعي السياسي لطلبتها من خلال الأنشطة المتنوعة.



3. اجتماعياً

جدول (10) يوضح آليات تفعيل دور جامعة سوهاج فى تنمية رأس المال البشري اجتماعياً (N=150)

رتبة	النسبة	التكرار	الفقرات
6	88.7	133	1. ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة الاجتماعية فى الحقوق والديمقراطية
3	92.7	139	2. الدعم المالى لأبناء الجامعة ممن لا يستطيعون تحمل العبء المالى من خلال صندوق التكافل الاجتماعى.
1	94.7	142	3. توسيع قنوات الاتصال مع المؤسسات الاجتماعية فى المجتمع المحلى المحيط بها.
4	91.3	137	4. تساهم الجامعة فى تقديم خدمات استشارية وتوجيهية لأفراد ومؤسسات المجتمع المحلى المحيط بها
2	93.3	140	5. تحدد ساعات عمل تطوعى للطلاب لتنمية الثقافة المجتمعية داخلهم.
5	90.0	135	6. تنشئ مجالس استشارية مشتركة من رجال الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد حاجات المجتمع والتعرف على مشكلاته
7	83.3	125	7. تعزيز التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدنى.

يتضح من نتائج الجدول (10) أن الفقرة (3) والتي تنص "توسيع قنوات الاتصال مع المؤسسات الاجتماعية فى المجتمع المحلى المحيط بها" حصلت على المرتبة الأولى بنسبة (94.7%) ويعزو ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية توسيع قنوات الاتصال مع المؤسسات الموجودة فى المجتمع حيث الربط بين الجامعة بما تقدمه من خدمات



والمجتمع بما لديه من حاجات سواء على مستوى الأفراد داخل الجامعة وخارجها، أم على مستوى كافة قطاعات ومؤسسات المجتمعين المدني والحكومي من أهم السبل وأسرعها في تقدم المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة، تليها الفقرة (5) وتنص "تحدد ساعات عمل تطوعي للطلاب لتنمية الثقافة المجتمعية داخلهم" في المرتبة الثانية بنسبة (93.3%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية مشاركة الطلبة في العمل التطوعي لدوره في تعزيز انتماء الطلبة للمجتمع، ومن تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهم مجتمعاتهم، تليها الفقرة (2)، وتنص "الدعم المال لأبناء الجامعة ممن لا يستطيعون تحمل العبء المالي من خلال صندوق التكافل الاجتماعي." في المرتبة الثالثة بنسبة (92.7%).

وجاءت أدنى الفقرات الحاصلة على أعلى تكرارات الفقرة رقم (1)، وتنص "ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة الاجتماعية في الحقوق والديمقراطية" وذلك بنسبة (88.7%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن جامعة سوهاج تُرسخ هذه المبادئ من خلال المتطلبات الجامعية الثقافية والدينية، وكذلك إتاحة فرصة التعليم لجميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي واعتمادها على التحصيل الأكاديمي فقط، تليها الفقرة (7)، وتنص "تعزيز التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني"، وذلك بنسبة (83.3%).



4. علمياً

جدول (11) يوضح آليات تفعيل دور جامعة سوهاج فى تنمية رأس المال البشري علمياً (N=150)

رتبة	النسبة	التكرار	الفقــــــــــــــــرات
4	90.7	136	1.دعم الباحثين وتسويق بحوثهم إقليمياً وعالمياً.
3	91.3	137	2.توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد بيانات مجانية متاحة للجميع.
1	96.7	145	3.توفير الإمكانيات البحثية والعلمية والمعامل المركزية ووحدات البحوث لغرض القيام بالدراسات المتخصصة فى مختلف المجالات العلمية والإنسانية.
7	80.0	120	4.توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة والباحثين المتميزين.
6	82.7	124	5.استحداث بحث علمي حقيقي متوائم مع التقنية الحديثة ليتم نشره فى مجلات عالمية ذات جودة عالية.
2	94.7	142	6.التواصل مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث.
5	85.3	128	7.إجراء بحوث متعلقة بالمشكلات الحياتية.

يتضح من خلال نتائج الجدول(11) أن الفقرة (3) والتي تنص "على توفير الإمكانيات البحثية والعلمية والمعامل المركزية ووحدات البحوث لغرض القيام بالدراسات المتخصصة فى مختلف المجالات العلمية والإنسانية" وحصلت على المرتبة الأولى وذلك بنسبة(96.7%) تليها فى المرتبة الثانية الفقرة(6) وتنص على"التواصل مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث" بنسبة (94.7%)، ثم جاءت فى المرتبة الثالثة الفقرة (2) وتنص"على توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد



بيانات مجانية متاحة للجميع" بنسبة (91.3)، ويعزو الباحث ذلك إلى حاجة الباحثين إلى تمويل لأبحاثهم وتسويقها، حيث الميزانيات المرصودة لدعم البحث العلمي ضعيفة جدا من قبل الدولة، إضافة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أن توفير الإمكانيات البحثية والعلمية والمعامل المركزية والبيانات والمعلومات يشجع على إجراء بحوث علمية متميزة تساهم في تنمية مستدامة، وجاءت أدنى الفقرات الحاصلة على أعلى تكرارات الفقرة (5) في المرتبة السادسة، وتنص "استحداث بحث علمي حقيقي متوائم مع التقنية الحديثة ليتم نشره في مجلات عالمية ذات جودة عالية" وذلك بنسبة (82.7%)، تليها في المرتبة السابعة الفقرة (4)، وتنص "توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة والباحثين المتميزين" وذلك بنسبة (80.0).

5. ثقافياً

جدول (12) يوضح آليات تفعيل دور جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري ثقافياً (N=150)

رتبة	النسبة	التكرار	الفقرة
1	88.0	132	1. عقد مؤتمرات للتصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية.
4.5	85.3	128	2. إقامة مراكز علمية ثقافية للمفكرين والباحثين المهمين وعمل منتديات إلكترونية.
7	82.7	124	3. مراجعة وتعديل المناهج بما يتماشى مع التطورات الثقافية العالمية.
4.5	85.3	128	4. نشر الثقافة العلمية ودعم المحاضرات العامة.
2	87.3	131	5. الانفتاح على الثقافات العالمية في حدود ما يخدم المصلحة الوطنية ولا يضيع الهوية الثقافية للوطن.



6	84.7	127	6.فتح آفاق تتعلق بتحفيز الدور الثقافي من خلال المسابقات الدورية.
3	86.0	129	7.توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الهيئات والمؤسسات العلمية المناظرة في الداخل والخارج

يتضح من نتائج الجدول (12) أن أعلى فقرة الحاصلة على أعلى نسبة هي الفقرة (1) وتنص على "عقد مؤتمرات للتصدي لحمالات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية"، وحصلت على المرتبة الأولى بنسبة (88.0%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية عقد مؤتمرات للتصدي لحمالات التشويه للثقافة الإسلامية بسبب الحملة الشرسة التي ينفذها الغرب ضد الدين الإسلامي، وضرورة توعية الطلبة بهذه الحملات وكيف يمكنهم مواجهتها، وحماية الهوية الإسلامية، وتليها في المرتبة الثانية الفقرة (5) وتنص على "الانفتاح على الثقافات العالمية في حدود ما يخدم المصلحة الوطنية ولا يضع الهوية الثقافية للوطن" بنسبة (87.3)، ثم تليها الفقرة (7) وتنص على "توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الهيئات والمؤسسات العلمية المناظرة في الداخل والخارج" وحصلت على المرتبة الثالثة وذلك بنسبة (86.0%)، أي أن تقوم الجامعة بغرس مبادئ وأسس الثقافة الإسلامية وتوعية المجتمع المحلي بأهمية التزامه وتمسكه بثقافته الإسلامية البعيدة عن الغلو والانحراف، بما ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية التي تسعى إلى بناء الأفراد والمجتمعات بناءً قوياً نقيماً يحقق للأمة عزتها وقوتها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة الربابعة (2007) التي أكدت على أن للجامعة دور رائد في تنمية المجتمعات في مختلف المجالات والنواحي ومن أبرز هذه المجالات التنمية الثقافية وتحسين الأمة من الغزو الثقافي والفكري الخارجي.

وكانت أدنى الفقرات الحاصلة على أقل نسبة جاءت الفقرة (3)، وتنص على "مراجعة وتعديل المناهج بما يتماشى مع التطورات الثقافية العالمية" وجاءت بنسبة (82.7%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الجامعات المصرية



بصفة عامة وجامعة سوهاج بخاصة تقوم بالفعل بتعديل ومراجعة المناهج بما يتوافق مع الثقافة الإسلامية والتطورات العالمية والسياسية والتكنولوجية الحادثة في العالم فيما يسمى بالجودة والاعتماد طبقاً لتعليمات الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد .

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري (اقتصادياً، سياسياً، اجتماعياً، علمياً، ثقافياً) تعزي لمتغيرات الدراسة (النوع والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة).

1. للنوع

جدول (13) اختبار (F) لدلالة الفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري وفقاً للنوع

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دالة إحصائياً	0.87	493.7 5	1975	4	بين المجموعات	(اقتصادياً)
		570.6	2853	5	داخل المجموعات	
			4828	9	الدرجة الكلية	
غير دالة إحصائياً	4.66	1220. 5	4882	4	بين المجموعات	(سياسياً)
		262.4	1312	5	داخل المجموعات	
			6194	9	الدرجة الكلية	
غير دالة إحصائياً	0.84	454.2 5	1817	4	بين المجموعات	(اجتماعياً)
		541.4	2707	5	داخل المجموعات	
			4524	9	الدرجة الكلية	



مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دالة إحصائياً	0.83	493.7 5	1975	4	بين المجموعات	(علمياً)
		598.2	2991	5	داخل المجموعات	
			4966	9	الدرجة الكلية	
غير دالة إحصائياً	0.59	209.7 5	839	4	بين المجموعات	(ثقافياً)
		357	1785	5	داخل المجموعات	
			2624	9	الدرجة الكلية	
غير دالة إحصائياً	1.56	متوسط الدرجة الكلية				

يشير الجدول (13) أن قيمة (F=1.56) للدرجة الكلية لجميع المجالات أقل من القيمة الجدولية (5.19)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري بمجالاته (اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وعلمياً وثقافياً) تبعاً لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتائج مع دراسة بركات، وعض (2011)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية حول تقييمهم لدور هذه الجامعات في تنمية مجتمع المعرفة، ويمكن تفسير النتائج التي تتعلق بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث حول تنمية رأس المال البشري من منطلق تشابه الظروف التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فتنمية رأس المال البشري بمجالاته المختلفة تُعد من وظائف الجامعة ومن متطلبات الأداء المهني والعلمي لعمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، وتختلف مع دراسة الرواشدة (2011) ودراسة مناعي (2011) التي أشارتا إلى وجود فروق ذات



دلالة إحصائية (0.05) تعزي لمتغير الجنس في جميع المحاور والأداء ككل.

2. الرتبة الأكاديمية

جدول (14) يوضح تحليل التباين (F) للفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري وفقاً الرتبة الأكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دالة إحصائياً	2.9	41.5	166	4	بين المجموعات	(اقتصادياً)
		14.3	286	20	داخل المجموعات	
			452	24	الدرجة الكلية	
غير دالة إحصائياً	2.2	29.0	166	4	بين المجموعات	(سياسياً)
		13.2	264	20	داخل المجموعات	
			380	24	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	14.0		167.6	4	بين المجموعات	(اجتماعياً)
			59.6	20	داخل المجموعات	
			227.2	24	الدرجة الكلية	



مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
دالة إحصائياً	19.0	48.7	194.8	4	بين المجموعات	(علمياً)
		2.56	51.2	20	داخل المجموعات	
			246	24	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	3.45	50.7	202.8	4	بين المجموعات	(ثقافياً)
		14.7	293.2	20	داخل المجموعات	
			496.0	24	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	8.31	متوسط الدرجة الكلية				

يتضح من جدول (14) أن قيمة (F=8.31) للدرجة الكلية لجميع المجالات أكبر من القيمة الجدولية (3.10) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري بمجالاته (اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وعلمياً وثقافياً) تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية بصفة عامة، وتختلف هذه النتائج مع دراسة (الذبياني، 2011)، التي أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة ترجع لمتغير الرتبة، وتتفق مع دراسة الرواشدة (2011)، ودراسة (كالفن وزملاؤه Calvin, et al, 2004) ودراسة مناعي (2011)، التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في جميع إبعاد الاستبانة لصالح الرتبة العلمية الأعلى.



3. للكلية

جدول (15) يوضح تحليل التباين (F) للفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري وفقاً للكلية

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
دالة إحصائياً	34.6	332	1328	4	بين المجموعات	(اقتصادياً)
		9.6	48	5	داخل المجموعات	
			1376	9	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	9.5	408.25	1633	4	بين المجموعات	(سياسياً)
		43	215	5	داخل المجموعات	
			1848	9	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	10.3	345.5	1382	4	بين المجموعات	(اجتماعياً)
		33.4	167	5	داخل المجموعات	
			1549	9	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	6.4	412.25	1649	4	بين المجموعات	(علمياً)



مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
		64.6	323	5	داخل المجموعات	
			1972	9	الدرجة الكلية	
دالة أحصائياً	8.86	336.5	1346	4	بين المجموعات	(ثقافياً)
		38	190	5	داخل المجموعات	
			1536	9	الدرجة الكلية	
دالة أحصائياً	13.9	متوسط الدرجة الكلية				

يتضح من جدول (15) أن قيمة (F=13.9) للدرجة الكلية لجميع المجالات أقل من القيمة الجدولية (5.19) أى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha=0.05$) بصفة عامة حول الدور الذي تقوم به جامعة سوهاج فى تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الكلية، ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق حرص جميع أفراد عينة الدراسة على أن يبذلوا جهداً يمكنهم من الانطلاق بجامعتهم نحو الوصول إلى تنمية رأس المال البشري وتحقيق التنمية البشرية المستدامة، انطلاقاً من أنهم يعملون وفق خطة إستراتيجية واحدة بالجامعة تهدف إلى الإسراع فى تحقيق تنمية مستدامة دون التركيز على قطاع واحد من الكليات، وإنما من منطلق لائحة واحدة تنظم علاقات العمل الموحدة داخل الجامعة والمحفزة للجميع من أجل العمل على تنمية رأس المال البشري اقتصادياً واجتماعياً وعلمياً وثقافياً وسياسياً، فنجد الكليات الإنسانية والعلمية غنية بالموضوعات والمضامين ذات المدلولات التى يمكن من خلالها تنمية رأس



المال البشري في جميع المجالات، إضافة إلى أن طبيعة التخصصات الإنسانية من علوم سياسية واقتصاد وعلم اجتماع وعلم نفس تساهم بشكل كبير في تنمية رأس المال البشري في جميع المجالات، واختلفت هذه النتائج مع دراسة ندى، وسليمان (2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طالبات جامعة القدس نحو دورها في التنمية البشرية للمرأة الفلسطينية تعزي لمتغير التخصص، وأتفتت مع دراسة يونس (2015) التي أشارت إلى وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في بناء المعرفة تعزي لمتغير نوع الكلية، ودراسة بركات وزيادة (2011) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير التخصص في مجال توليد المعرفة العلمية لصالح التخصصات العلمية.

4. سنوات الخبرة.

جدول (16) يوضح تحليل التباين (F) للفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري وفقاً لسنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دالة إحصائياً	2.55	87.63	350.5	4	بين المجموعات	(اقتصادياً)
		34.43	516.5	15	داخل المجموعات	
			867.0	19	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً		88.75	355	4	بين المجموعات	(سياسياً)



مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	محاور الاستبيان
	3.2	27.9	418	15	داخل المجموعات	
			773	19	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	3.13	107	428	4	بين المجموعات	(اجتماعياً)
		34.1	511	15	داخل المجموعات	
			939	19	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	3.5	126.5	506	4	بين المجموعات	(علمياً)
		35.9	539	15	داخل المجموعات	
			1045	19	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	3.12	147.13	588.5	4	بين المجموعات	(ثقافياً)
		47.1	706.5	15	داخل المجموعات	
			1295.0	19	الدرجة الكلية	
دالة إحصائياً	3.1	متوسط الدرجة الكلية				



يتضح من جدول (16) أن قيمة ($F=3.1$) الكلية المحسوبة، أكبر من القيمة الجدولية (3.06) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به جامعة سوهاج في تنمية رأس المال البشري في جميع المحاور والأداء ككل تعزي لمتغير سنوات الخبرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونيهم في الجامعة يعملون بذات بيئة العمل وما تشمله من لوائح وأنظمة، مما يقلل الفروق بين وجهات نظرهم حول دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري، وتتفق مع دراسة الرواشدة (2011) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لصالح متغير الخبرة.

نتائج الدراسة (النظرية والميدانية)

*- توصلت نتائج الدراسة النظرية أنه بظهور التنمية المستدامة، ظهرت أهداف جديدة للتعليم وهي التعليم من أجل التنمية المستدامة الذي ينظر إليه على أنه أكثر من مجرد تربية بيئية بسيطة، بل يشمل جميع مناحي الحياة ويستند إلى القيم والمبادئ والممارسات الضرورية لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية. وتعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال أدائها لوظائفها، فمن خلال التكوين الجامعي تعمل الجامعة على تنمية رأس المال البشري عن طريق تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم، إذ أن الإعداد وتهيئة الأجيال القادمة للعمل والمشاركة في التنمية المستدامة يعد عنصراً أساسياً في تقدم المجتمع والنهوض به في كل المجالات الأخرى.

*- كما توصلت نتائج الدراسة النظرية أن قيام الجامعة بوظائفها تُعد رافداً من روافد التنمية، فهي تساهم في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والمعرفية، وإيجاد الحلول المناسبة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، التي يواجهها المجتمع المحلي والعالم، فالجامعة تعمل على رعاية وتأهيل القدرات وبناء الكفاءات



المتميزة للقيام بإجراء البحوث والدراسات والتجارب العلمية بما يخدم المجتمع البشري ويساهم في تقدمه وازدهاره، وهو ما أكدته النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري في المجالات التالية (اقتصادياً- سياسياً- اجتماعياً - علمياً - ثقافياً).

*- أظهرت النتائج أن التعليم بصفة عامة وبخاصة الجامعي يعدّ من أهم وسائل تنمية رأس المال البشري، فهو يهدف إلى تحسين القدرات البشرية ويساعد على سد احتياجات الأفراد ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، والذي تعود فوائده على التنمية البشرية، فالتعليم هو الوقود المحرك للتنمية بأبعادها كافة لاسيما في زيادة الإنتاج والدخل وإزالة الفقر.

*- كما أظهرت نتائج الدراسة أن دور الجامعة وفق تقديرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم كان بدرجة كبيرة جدا في مجال تنمية رأس المال اجتماعياً وعلمياً وثقافياً، وبدرجة كبيرة في مجال تنمية رأس المال اقتصادياً سياسياً.

*- وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تقديرات دور الجامعة في المجال الاقتصادي والسياسي والعلمي والثقافي بينما توجد فروق جوهرية في المجال الاجتماعي لصالح الذكور.

*- كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأعلى.

*- كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تقديرات عينة الدراسة في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغير التخصص.

*- كما أظهرت النتائج من جهة أخرى وجود فروق جوهرية في تقديرات عينة الدراسة في جميع مجالات تنمية رأس المال البشري تبعاً لسنوات الخبرة.



توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة، وما تم الإطلاع عليه وعرضه من الدراسات السابقة والأدب السابق وإطلاع وخبرة الباحث أمكن التوصل إلى التوصيات التالية:-

- *- إن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية في مجال التنمية الاقتصادية تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري مما يحتم على الدول الأخيرة أن تضع إستراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها، إذ أن عملية التنمية الاقتصادية تتوقف بدرجة كبيرة على تطوير هذا العنصر.
- *- يجب أن يلائم التعليم الجامعي متطلبات سوق العمل، فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات وعن احتياجات المجتمع لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية ولكي يقوم بهذا الدور لابد لمخرجاته من أن تواكب المتغيرات التي يشهدها سوق العمل.
- *- إعادة النظر بالأدوار المنوطة بدور الجامعي في إعداد الطلبة للحياة المعاصرة، لاسيما الأدوار المتعلقة بالبعد التكنولوجي والاقتصادي والإنتاجي والسياسي، حيث ما زالت هذه الأدوار قاصرة عن تحقيق الأهداف المرجوة ومنها تحقيق تنمية بشرية مستدامة.
- *- توصي أيضاً بتكثيف الجهود الرامية إلى زيادة الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق النمو الذي من شأنه يولد التنمية الاقتصادية في مصر، وإبلاء التعليم العالي مكانة بارزة في جهود التنمية، وهذا من شأنه يدفع الاقتصاد إلى أعلي مستويات في الإنتاجية وبالتالي التنمية.
- *- توصي الدراسة بضرورة التركيز على تنمية رأس المال البشري في المهارات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية.
- *- التنسيق بين الجامعات المحلية والعربية على اعتبار أن الوطن العربي وحدة إسلامية اقتصادية عربية واجتماعية متكاملة.



- *- إعطاء الأولوية في إعداد البرامج التعليمية للمستوى النوعي ومواكبة احتياجات سوق العمل، وتوفير بيئة تعليمية ثقافية تخدم احتياجات الطلاب العلمية والثقافية مع تنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية وربطهم بما يدور في فلك بيئتهم المحلية وخارجها.
- *- يجب أن تكون تنمية رأس المال البشري موجهة لأغراض عملية وملائمة لتلبية حاجات المجتمع القصيرة والطويلة الأجل لتلبية متطلبات التنمية المستدامة.
- *- تعزيز اتجاه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية المدربة.
- *- ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الإنتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معها، بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات الاقتصادية الخاصة لتنفيذ برامجها الأكاديمية والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعملي لتنمية برامجها الأكاديمية.
- *- ينبغي على الجامعات المصرية بصفة عامة وبخاصة جامعة سوهاج لأنها جامعة وليدة أن تبدأ بشكل جاد في التسويق لأبحاثها، وأن تنشئ مركز أبحاث خاص بها وتقوم بعمل شراكة بينها وبين المؤسسات الإنتاجية، بما يخدم عملية تنمية رأس المال البشري لتحقيق تنمية مستدامة داخل المجتمع.
- *- أخيراً توصى الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات الميدانية والنظرية حول دور المؤسسات التعليمية بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة في تنمية رأس المال البشري من أجل الوصول لنتائج موضوعية وعملية حول دور التعليم في الاستثمار في رأس المال البشري لتتكامل أدوار منظومة التعليم في التنمية البشرية المستدامة.



مراجع الدراسة

1.المراجع العربية

- أبو ساكور، تيسير عبد الحميد . (2009) . دور الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي . مجلة جامعة الخليل للبحوث، 4، (1)، 223- 252 .
- إبراهيم، مجدي . (2000) . تطوير التعليم العالي عصر العولمة . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
- ابن خلدون . المقدمة.(ج١). بيروت : دار العودة . د.ت .
- أبو حشيش ، بسام محمد . (2010).دور كليات التربية في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة المعلمين بمحافظة غزة. مجلة جامعة الأقصى(سلسلة العلوم الإنسانية)، 14، (1)، 250- 279.
- أبو هلال وآخرون.(1998).مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي دراسة تحليلية. مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، سلسلة تقارير الأبحاث، رقم (9)، نابلس ، 98.
- الأستاذ، محمود . (19-18،2009،نوفمبر). دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في عملية التنمية. ورقة مقدمة للمؤتمر التربوي الثاني دور التعليم العالي في التنمية الشاملة ، جامعة الأزهر ، غزة.
- الأسعد، محمد مصطفى.(2000). التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث.لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع .
- الأغا، نعمت . (2014). التعليم والتنمية المستدامة مصنع رأس المال البشري، ديسمبر، تاريخ التصفح: 20/3 /2016

<http://www.iraqicp.com/index.php/sections/society/22406-21-3-2016>



الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية . (2014) . المضي في التقدم بناء المنعة لدرء المخاطر.

بركات، زياد . (2009) . استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والبحوث، 2، (3)، 243-290.

بركات، زياد، وعوض، أحمد . (2009) . واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . (1993) . تقرير التنمية البشرية . نيويورك.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . (2003) . تقرير التنمية الإنسانية العربية، 90.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية لعام 1990 .

بوزيد، نجوى . (2007) . الجامعة :مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري . مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، (12)، نوفمبر، 211-221.

تواتي ، إدريس . (2015) . دور الجامعة في التنمية البشرية المستدامة . مجلة معارف . قسم العلوم الاقتصادية ، السنة العاشرة، (18)، الجزائر، 10-34.

الجدبة ، فوزي سعيد . (2010). دور الجامعات العربية في التنمية الاقتصادية . مجلة جامعة الأزهر بغزة سلسلة العلوم الإنسانية، 12، (1)، 239-266 .

الجهني، محمد . (2015). التعليم والاستثمار في رأس المال البشري . في مجلة المعرفة، السعودية ، (241)، سبتمبر، 9-13 .



- حسن، راوية . (2003). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.
- حمادي، بوسته . (2001) . الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية، دراسة ميدانية عن أوضاع أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة.
- حنون، رسمية عبد القادر، والبيطار، ليلى رشاد . (2008). أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية . جامعة النجاح الوطنية ، نابلس : فلسطين ، 31-1.
- الربابعة ، حسين محمد . (2007) . دور الجامعات فى تنمية الثقافة الإسلامية لدى المجتمعات. مجلة جامعة الأقصى، 11، (1)، يناير، 97-82.
- الربيعي، فلاح خلف . (2011). تطور العلاقة بين البعدين المادي والبشري في الفكر التنموي . جريدة الصباح، بغداد، 2-3.
- الركابي، عبد ضمّد . (1981) . الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري فى إستراتيجية التصنيع الخليجية. مجلة الاقتصادى، السنة 22، (1)، بغداد، 27.
- الرواشدة، علاء زهير . (2011) . دور الجامعة فى خدمة المجتمع المحلى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم - جامعة البلقاء التطبيقية نموذجاً . مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 3، (1)، 224-175.
- زراولة، رفيق. (2005). دور الجامعة فى إنتاج الرأسمال البشري فى ظل اقتصاد المعرفة . الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة. جامعة بسكرة: كلية الاقتصاد والتسيير، نوفمبر، 404-384.



سالم، عبدالله بن عايش. (2002). علم اجتماع التربية . الإسكندرية :
المكتب العلمي الحديث .

سعادة ، أنور إبراهيم . (1996). مشكلات التعليم الجامعي ولآثارها على
الشباب دراسة ميدانية فى جامعة أسيوط. رسالة ماجستير غير
منشورة ، كلية الآداب، جامعة جنوب الوادي .

شتا، السيد على والجولانى، فادية عمر . (1997). علم الاجتماع التربوي.
القاهرة: مكتبة الإشعاع.

الصمادي، رنا طلعت، والعمرى ، أيمن أحمد . (2012). الجامعات الأردنية
ودورها فى تعزيز الممارسات الديمقراطية بين طلبتها . مجلة العلوم
التربوية والنفسية ، 13،(1) ، مارس، 217-240.

العانى، تقي عبدالسلام . (2002,9-13). الأهمية الاقتصادية لرأس المال
البشري ودور التربية والتعليم فيه . الندوة التربوية للمجلس
المركزي لاتحاد المعلمين العرب، الجزائر .

العانى، أسامة عبدالمجيد.(2003). المنظور الإسلامى للتنمية البشرية.
مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، (7)، 13.

عباس ، خالد صالح . (2013). مفهوم التنمية وارتباطه بحقوق الإنسان
بين الإثراء الفكري والتحديات.مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 21،
(2)، 617-631.

عبد السلام، منذر. (1974) . دراسات فى اقتصاديات التربية . بيروت :
دار الطليعة للطباعة والنشر.

عبدالله، محمد عبدالرحمن . (1991). سوسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة
فى علم الاجتماع التربوي . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.

عبود، عبد الغنى، (26-25، 2007، نوفمبر). إدارة الجامعات العربية فى ضوء
معايير الجودة الشاملة. ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي الرابع عشر



آفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي، مركز تطوير التعليم
الجامعي، جامعة عين شمس ، القاهرة.

عبود، عدالغني. (1992) . التربية الاقتصادية فى الإسلام . القاهرة :
مكتبة النهضة المصرية.

عثمان، على محمد . (2011). التعليم والتنمية دراسة لنسق العلاقة
ودور المورد البشري - السودان نموذجاً . مجلة ركائز المعرفة
للبحوث والدراسات، أكتوبر، 28-18.

عديبه، على على. (1994). إسهامات التعليم فى دخل الفرد والمجتمع
وعلاقتها بالحراك الاجتماعي والفوارق الاقتصادية وخفض نسب الفقر
بين أفراد المجتمع المصري . مجلة دراسات تربوية، 10 ، (73)،
القاهرة: 40.

العربي، أشرف . (2007) . رأس المال البشرى فى مصر: المفهوم- القياس
- الوضع النسبي . مجلة بحوث اقتصادية عربية. (القاهرة : الجمعية
العربية للبحوث الاقتصادية)، (39)، ص55 .

العقيل، عصمت حسين ، والحبارى، حسن أحمد . (2014). دور الجامعات
الأردنية فى تدعيم قيم المواطنة . المجلة الأردنية للعلوم التربوية،
10، (4)، 517-529.

على، أحمد حمدي . (1995). مقدمة فى علم اجتماع التربية. الإسكندرية
: دار المعرفة الجامعية.

عمار ، حامد . (2007). مقالات فى التنمية البشرية العربية . القاهرة :
الهيئة المصرية العامة للكتاب .

عمار، حامد . (1998). من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية . المجلة
الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية،
القاهرة، سبتمبر، 6.

عمار، حامد . (1992). التنمية البشرية فى الوطن العربي . القاهرة :
سينا للنشر .



- العبد، جلال نافل . (2005). قياس عوائد الاستثمار في رأس المال البشري في مناطق السلطة الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملكة أروي، اليمن.
- فيسنتي، ل ، انجل ، د . (1978) . نوع التنمية ونوع التعليم . ترجمة (أحمد كمال عاشور، مترجم) . مجلة مستقبل التربية، (3) ، مطبوعات اليونسكو، 38 .
- القصيفي، جورج .(1990). التنمية البشرية مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي.بيروت، 83.
- اللوزي ، موسي . (2000) . التنمية الإدارية (المفاهيم والأسس والتطبيقات) . الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع .
- المالكي، عبدالله بن محمد ، وعبيد أحمد بن سليمان. (2004) . التعليم والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية: دراسة قياسية باستخدام المعادلات الآنية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (114)، يوليو، 143-176.
- المجالس القومية المتخصصة . (14-13، 2000، فبراير) . الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل. ورقة مقدمة للمؤتمر القومي للتعليم العالي . مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات.
- محبوب الحق: عالم اقتصاد شهير، باكستاني الجنسية، ولد في مدينة جامو , كشمير 22 فبراير 1934، هو من أشهر خبراء الاقتصاد في العصر الحديث ،أهتم بنظريات تطور المجتمع الإنساني، له بحوث ودراسات عديدة بهذا الشأن، أسهم مساهمة كبيرة في إنشاء مؤشر التنمية البشرية النابع من الأمم المتحدة (الموسوعة الحرة <https://ar.wikipedia.org/wiki/>)
- محمد، نافز أيوب، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، ص:5. تاريخ التصفح 2016-4-15:



http://www.gou.edu/arabic/researchProgram/researchersPages/nafzAyoub/r1_drNafzAyoub.pdf

مرسى، محمد منير. (1996). الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث . القاهرة : عالم الكتب .

المصباح ، عماد الدين أحمد. (23،2005، يوليو). رأس المال البشري في سوريا : قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري . ورقة مقدمة إلى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية.

المصري، رفيق محمود . (2007) . تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. مجلة جامعة الأقصى، 11، (1)، يناير، 1-37.

معروف، حسام . (2012) . دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

مناعي، رانيا . (2011). دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 25، (4)، 1060-1084 .

منصور، منصور احمد . (1976). قراءات في تنمية الموارد البشرية. الكويت: وكالة المطبوعات.

منظمة الأمم المتحدة . (1989). تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، 80.

المؤتمر العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة. (2014) . أيشي، ناغويا ، تاريخ التصفح: 2016/3/15.

http://www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=22165#.Vu_EpzFVfiW

المومني، هيام عقلة . (2016). دور كليتي إرید وعجلون الجامعتين في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين



فيها . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 43، (4)،
1753-1771.

ندي، يحيى ، وسليمان، رائد . (2011). دور جامعة القدس المفتوحة في
التنمية البشرية للمرأة الفلسطينية من وجهة نظر طالباتها (منطقة
قلقيلية التعليمية نموذجاً). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث
والدراسات، 2، (24)، 50-11.

النعيمي، صلاح . (13-12، 2008، مارس). رؤية مستقبلية لتدعيم مخرجات
التعليم وسبل تحقيق المواثمة مع متطلبات سوق العمل. ورقة مقدمة
للمؤتمر الثاني للتعليم العالي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل،
صنعاء، الجمهورية اليمنية، 35.

نيوكولا ، ت . (1980). نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها. (ط ١)،
(محمود عودة وآخرون، مترجم). القاهرة: دار المعارف.

وظفة، على سعد ، والشرع، سعد . (1999). الفعاليات الديمقراطية
ومظاهرها في دولة الكويت آراء عينة من الطلاب وأعضاء الهيئة
التدريسية في مستوى الأداء الديمقراطي لجامعة الكويت في
الديمقراطية والتربية في الوطن العربي، الكويت: جامعة الكويت ،
327-399.

يرقي، حسين. (2008). إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة
الاقتصادية (حالة مؤسسة سوناترك). رسالة دكتوراه غير منشورة ،
كلية العلوم الاقتصادية والتيسير، جامعة الجزائر.

اليضي ، فرعون محمد . (15-14، 2009، أبريل). الاستثمار في رأس المال
البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. ورقة مقدمة
إلى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة
المسيلة، الجزائر .



يونس، مجدي محمد . (2015). دور الجامعة في تحقيق مجتمع المعرفة
لمواكبة التطور المعلوماتي دراسة ميدانية بجامعة القصيم . المجلة
العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 8، (21)، 156-125.

2. المراجع الأجنبية

- Abel, Jaison R, & deitz, Richard .(2012) . The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital. in Economics and Finance ,17, (6),1-7.
- Abramovitz , Moses . (1993).The Search for the Sources of Growth: Areas of Ignorance, Old and new. Journal of Economic History , 53, (2) ,June, 217-243.
- Abrudan , Maria-Madela, & Et al .(2012) . Human Resources Development in Romania–an Example of Good Practice in Accessing European Funds.International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning , 2 , (4), August, 311-314.
- Aluko ,Yetunde & Aluko, Ola .(2012).Human Capital Development: Nigeria's Greatest Challenge. Journal of Management Policy and Practice, 13,(1), 162-177.
- Angelique , Holly Lizotte, & Et al . (2002). Promoting Political Empowerment: Evaluation of an Intervention With University Students .American Journal of Community Psychology, 30, (6), December 815-833.
- Bahar, M, & Kian. S.F. (2012).Theoretic study of social capital and effective factors . International Journal of Social Sciences Tomorrow, 1, (6) , August, 1-8.
- Barro , Robert J . (1991) . Economic Growth in a Cross Section of Countries . The Quarterly Journal of Economics, 106, (2), (May), 407-443.
- Barro, Robert j & Who Lee – jong . (2001) . International Data on Educational Attainment Updates and Implications .Oxford Economic Papers , 53 ,.(3), 541-563.



- Barro, Robert J, & Sala-i-Martin, Xavier . (2004) . Economic Growth, Second Edition. London : Massachusetts Institute of Technology.
- Becker , Gary S. (1962) . Investment in Human Capital: A theoretical analysis .The Journal of political economy, 70, (5), 9-49.
- Birdsall , Nancy. (1989) . Economic Analyses of Rapid Population Growth.The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank Research Observer, 4, (1), (Jan), 23-50.
- Bloom , David E, & Et al . (2007) . International Handbook of Higher Education, In Forest . James.J, & Altbach .Philip G, (Eds), Springer International Handbooks of Education, 18, (1), (pp:293-208).
- Bringle, Robert G , & Hatcher, Julie A . (2002) . Campus-community partnerships: the terms of engagement. Journal of Social Issues, January, 58, (3), 503-516.
- Calvin , Jennifer, & Et al .(2004) . Building Web based Communities: Factors Supporting Collaborative Knowledge Building .The Ohio State University, 265-271.
- Carmen , Nastase, & Et al . (2010) .The role of University in leading and implementing change – case study innotatour project . Acta facultates Ecologies , 22, 103-111.
- Chrisman , James J , & Et al . (1995) . Faculty entrepreneurship and economic development: The case of the University of Calgary. Journal of Business Venturing , 10, (4) , 267-281.
- Cunningham , Donald G . (1981) .The Impact of Education and Technology on Economic Development in Selected Countries A Modification of Ogburn's Theory of Cultural Change. P H.D, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2837- A.



- Dauda, Risikat Oladoyin S . (2010, 28-29 , June) . Role of human capital in economic development: an empirical study of Nigerian case . paper presented at the Oxford Business and Economic Conference, Oxford: oxford University, 1-25.
- Davis , Donald R & Reeve, Trevor A . (2000). Human Capital, Unemployment, and Relative Wages in a Global Economy. International Finance Discussion Papers, (659) , February,1-35.
- Eggink , Maria Elizabeth .(2015,11-12 November) .The Role of Universities in Developing Human Capital for an Innovative Society: South Africa as Case Study. 26th IBIMA Conference , Madrid, Spain.
- Eigbiremolen , God'stime Osekhebhen, & Anaduaka, Uchechi Shirley . (2014) . Human Capital Development and Economic Growth: The Nigeria Experience . International journal of Academic research in business and social sciences, 4 , (4), April, 25-35.
- Escrigas , S . (2008, 31 March,2 april). Higher Education: New Roles and Emerging Challenges for Human And Social Development. 4th International Barcelona Conference on Higher Education, Barcelona, Spain.
- Fitz-enz , Jac . (2009) .The Role of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance . second edition . New York : American Management Association, Amacom, 179.
- Frances Caincross, .(2007).ICTs for Education and Building Human Capital, 2007, www.itu.int/visions
- Frank, Andre Gunder . (2009) . Capitalism and Underdevelopment in Latin America. Historical Studies of Chile and Brazil . New York : Monthly Review Press.



- Good Nasckera , A . (1983) . Analysis of the role of communication. education and occupational experience in the process of modernization in developing countries. Dissertation Abstracts International, 44, (4), 1-28.
- Hoti , Avdullah .(2006) . Human Capital and Unemployment in Transition Economies: The Case of Kosovo.Institute University of Prishtina, Faculty of Economy and Reinvest Institute for Development Research, Prishtina: Kosovo. 163-188.
- Jack , Swindle . (1999) . Industry Community Colleges: Allies in the War for Talent . Community College Journal, 69, (6), 16-19.
- Jerry .Skees, & Et al .(2012).Venezuela - Investing in human capital for growth, The world bank . Food and Agriculture Organization of the United Nation.<http://agris.fao.org/agrissearch/search.do?recordID=US2012427904>.
- Johnson , H.G. (1971). Towards a Generalized Capital Accumulation Approach to Economic Development in Economics of Education . England: 51.
- Keeley, brian . (2007) . Human Capital: How what you know shapes your life .Organization for Economic Cooperation and Development, Centre for Educational Research and Innovation, Paris, 30.
- Krugman , Paul .(1994) . The Myth of Asian's Miracle . Foreign Affairs, 73, (6), 62-78.
- Leresche, Kay Muir. (2002) . Education , Sustainable and change management .Development policy journal , UNDP , 1 , August , 83-109.
- Malhorta ,Yogesh .(2003) . Measuring Knowledge assets of a Nation: Knowledge systems for Development . Ph. D, United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic



& Social Affairs: Division of Public Administration & Development Management, New York : 86.

Malik, Asif A . (2013) .The role of universities in the socio-economic development of Pakistan . Islamabad : COM-SATS Institute of Information Technology Pakistan.

Margaret , S. Gordon .(1974) . Higher education and the Labor market, McGraw, Hill book company.

Marginson , Simon & Mollis , Marcela . (2001). The door opens and the tiger leaps”: Theories and Reflexivities of Comparative Education for a Global Millennium. Comparative Education Review, 45 , (4), November, 581-615.

Marshall , Alfred . (1930) . Principle of economic. London : Macmillan and Co.

Marsikova, Katarina . (2005). Human Capital Investment in Higher Education: Empirical Evidence of Expected Earning in The Czech Republic. Technical University of Liberec, Faculty of Economics, Czech.

Mincer, Jacob . (1958) . Investment in Human Capital and the Personal Income Distribution . Journal of Political Economy, 66, (4), (Chicago :University of Chicago press, August), 281-302.

Ministry of Information. (2002).State Information Service, Arab Republic of Egypt, Cairo: Year Book.

Muresan , Mihaela & Gogu, Emilia .(2010) . Universities—Drivers for regional innovation culture and competitiveness . US-China Education Review, 7, (2), 35-44.

Parrigue ,Timothée .(2013) . Economics education for sustainable development Institutional Barriers to Pluralism at the University of Versailles saint- Quentin (France). Master Thesis in sustainable development, Uppsala University, Uppsala , Sweden.

Raza, Shoukat Ali, & Et al . (2011) .Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates:



- Bases for Development of Society. Asian Social Science, 7, (9), September, 244-254.
- Romer, Paul M . (1990) . Human Capital and growth: theory and evidence . The national bureau of economic research , 32 , (1) , 251-286.
- Schultz ,Theodore W . (1961) . Investment in Human Capital . The American Economic review, 51, (1), March ,1-17.
- Sheehan , john . (2012) . The Economics of education, Routledge . New York : 1-14.
- Solow, Robert M .(1957) .Technical Change and the Aggregate Production Function . The Review of Economics and Statistics, 39, (3), 312-320.
- Stroombergen. Adolf, & Et al . (2002) . Review of the statistical measurement of human capital . Business and Economic Research Ltd. statistics New Zealand, 1- 53.
- Tatiana , Puiu, & Andrei Octavian. Paraschivescu . (2010) . The analysis of "George bacovla , University of Bacau from the perspective of human capital development . Metallurgic International , Academic Journal , 15, (8), 211-215.
- The World Bank Group . (2001) .Venezuela - Investing in human capital for growth, prosperity, and poverty reduction, 30 March.
- Tikkanen ,Tarja . (2005) . Reconciling learning, human resource development and well-being in the workplace . British Journal of Occupational Learning, 3 ,(1), 33-53.
- United Nations.(2001).Globalization and Labor Markets in The escwa Region, New York :19.
- Vaizey , J .(1962). the Economics of Education . Economic Record, 38, (83), 397-402.

