

دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري لدى طلابها
دراسة ميدانية علي جامعة الزقازيق

إعداد

د. إيمان أحمد هاني محمود
مدرس أصول التربية - كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق

DOI : 10.12816/0053086

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد العاشر - العدد الثالث - لسنة ٢٠١٨

دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لدى طلابها "دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق"

د. إيمان أحمد هاني محمود

DOI : 10.12816/0053086

المخلص

إستهدفت الدراسة التعرف على دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري وكذلك الدرجة الكلية لتنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلاب كلية عملية وكلية نظرية بها، والتعرف على درجة الأولوية بين إتجاهات الطلاب نحو تنمية رأس المال البشري في الكليتين العملية والنظرية، واتبعت الدراسة الراهنة المنهج الوصفي فى الدراسة الميدانية، وأجريت على عينة من طلبة وطالبات الفرقة الرابعة لكليتي الحاسبات والمعلومات وكلية التربية بجامعة الزقازيق وقد تم إختيار الكليتين من خلال تقسيم الكليات من خلال كليات عملية وكليات نظرية وقد تم إختيار كلية من الكليات العملية بطريقة المعاينة العشوائية ووقع الإختيار على كلية الحاسبات والمعلومات، كما تم إختيار كلية من الكليات النظرية بطريقة المعاينة العشوائية ووقع الإختيار على كلية التربية كما تم إختيار الفرقة الرابعة نظرا لنمو وعيهم الأكاديمي والثقافي نظرا للخبرة الأكاديمية التي إكتسبوها خلال فترة دراستهم الجامعية ووصولهم إلى المرحلة النهائية لها وبلغت جملة عدد الطلاب والطالبات بكلية الحاسبات والمعلومات ٣١٥ طالب وطالبة، وجملة عدد الطلاب والطالبات بكلية التربية ٢٣٣١ طالب وطالبة وبإستخدام معادلة كرجسي ومورجان لتحديد حجم العينة تبين أن حجمها هو ٣٣٦ بواقع ٢٩٦ طالب وطالبة من كلية التربية و ٤٠ طالب وطالبة من كلية الحاسبات والمعلومات، وتم إختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية المنتظمة، وقد تم جمع بيانات الدراسة بواسطة إستخدام إستمارة الإستبيان بالمقابلة الشخصية لطلبة وطالبات كليتي الحاسبات والمعلومات والتربية عينة الدراسة خلال شهري مارس وابريل عام ٢٠١٨ م ولستخدم في

التحليل الإحصائي لهذه البيانات كل من : النسب المئوية، المتوسط الحسابي، جداول التوزيع التكراري، معامل ألفا كرونباخ ،ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تبين أن أغلب المبحوثين يقعون في الفئة المنخفضة في كل أبعاد رأس المال البشري وفي كل من الكلية النظرية والعملية والإجمالي وقد إحتل بعد فرق العمل المرتبة الأولى، بينما إحتل بعد الخبرة العملية المرتبة الأخيرة. وقد أوصت الدراسة إلى زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق ولستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية، وأن تقوم إدارة الجامعة بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الإتصال بهم وربطهم بالجامعة والإستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها، وأن توفر الجامعة المعامل والورش المجهزة بالإمكانات الحديثة من أجل نقل خبرات الطلاب العلمية.

كلمات إسترشادية: الدور، رأس المال البشري، التنمية، جامعة الزقازيق، الطلاب.

**THE ROLE OF UNIVERSITY IN HUMAN CAPITAL
DEVELOPMENT FOR STUDENTS
A FIELD STUDY ON ZAGAZIG UNIVERSITY**

DR. EMAN AHMED HANY MAHMOUD

LECTURER OF EDUCATION

FACULTY OF SPECIFIC EDUCATION

ZAGAZIG UNIVERSITY

DOI : 10.12816/0053086

□ Abstract:

The study aimed to identify the role of Zagazig University in the development of human capital as well as the overall degree of human capital development from the point of view of the students of the practical and theoretical universities and to identify the degree of priority between the attitudes of students towards the development of human capital in the practical and theoretical kidneys, The current study was followed by a descriptive approach in the field study and was conducted on a sample of students of the fourth year of the faculty of computers and information and the faculty of education at Zagazig University. The two colleges were chosen through the division of faculties through scientific colleges and theoretical colleges. On the College of Computer and Information, and a college of theoretical colleges was selected in a random sampling method and the selection was made to the Faculty of Education. The fourth group was chosen due to the growth of their academic and cultural awareness due to the academic experience gained. The total number of male and female students in the Faculty of Computer and Information Sciences reached 2331 students and students. The total number of male and female students at the Faculty of Education was 315 students. Using the Krejcie

and Morgan equation to determine the size of the sample, it was 336 with 296 students from the Faculty of Education And 40 male and female students from the Faculty of Computer and Information Sciences. They were randomly selected by random sampling method. The study data were collected by using the questionnaire form in the personal interview of the students of the computer, In April 2018 and used in the statistical analysis of these data are: percentages, arithmetic mean, frequency distribution tables, alpha coefficient Kronbach, The most important results of the study: It was found that most of the respondents fall in the low category in all dimensions of human capital and in both the theoretical and practical and the total, and after the work teams ranked first, while after working experience ranked last. The study recommended increasing the budget allocated for scientific research, marketing and investment of research results to serve the development process, and that the university administration open a special office to follow up the graduates so that it provides a database of graduates, the extent of their training needs, And to benefit from their performance and ideas when the university goes to make changes to its plans and programs, and that the university provides laboratories and workshops equipped with modern capabilities in order to transfer the experiences of scientific students.

Key words: Role, Human Capital, Development, Zagazig University, Students.

المقدمة:

يعد رأس المال البشري في العالم المعاصر وفي ظل عصر الانفجار المعرفي الذي يعيشه العالم الحالي هو الثروة الحقيقية للأمم، وعلي الرغم من أهمية رأس المال المادي والموارد الطبيعية وضرورتها إلا أنها بدون رأس المال البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً ليس لها قيمة، ذلك لأن البشر هم وحدهم القادرون علي استخدام هذه الموارد وتسخيرها للعمليات الإنتاجية لتحقيق الرفاهية فثروة المجتمع الحقيقية تكمن أساساً في قدرات مواطنيه ومدى إدراكهم وقدراتهم في مقدمة أولوياته أثناء القيام بعملية التخطيط، باعتبار تنمية رأس المال البشري من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الشاملة (الريمي، ٢٠١٢، ص٢)، ولعل الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري ستقود إلي تنافس عالمي حول الموهوبين، تماماً كما كانت الشعوب في الماضي تتصارع حول الأرض كأحد أصول الانتاج، ومن هنا فإن الحكومات والمنظمات أن تولي موضوع بناء قاعدة رأس المال البشري الأهمية التي يستحقها من خلال التركيز علي المناهج التعليمية التي تؤسس الإبداع وتدعمه سواء أكان في المدارس أو الجامعات، أو من خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل لضمان حيوتها وفعاليتها والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة، ومن جانب آخر أن تشجع الابداع والإبتكار وأن تؤسس وتدعم البنية التحتية المؤسسية اللازمة للأعمال والعمال لضمان بقائها واستمرارها (العلي، ٢٠١٢، ص٣٤٣)، والتعليم الجامعي له خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تربيته احتياجاتها من القوي البشرية التي تصنع حاضرها، وترسي قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيها تتبلور القيادة العملية والعلمية للمجتمع (أبو دية، ٢٠١١، ص٣)، ولكي تقوم الجامعة بالدور المنوط بها فإنه من المطلوب القيام بالعديد من الدراسات الاستشرافيه المستقبليه لإصلاح السياسات التعليمية وربطها بسياسة الإصلاح الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، ويساعد في ذلك إمتلاك الجامعات وفرة من

الخبرات والكفاءات المتخصصة تخصصاً عالياً، مما يمكننا من تحويل الدور التقليدي للجامعة إلي دور أكثر تأثيراً في جميع المجالات ويمكنها من تذليل الصعوبات والتحديات التي تواجهها (الأشقر، ٢٠٠٣، ص ١).

فالتعليم الجامعي يمارس ضمناً موضوعات متكاملة كالالتقيف، والتمهن والتأهيل، والتربية السلوكية، مما يؤدي إلي تكوين رأس المال البشري، والذي يفوق في أهميته رأس المال المادي، لأن رأس المال البشري هو الفاعل والمستثمر وهو الذي ينتج، ويزيد من إنتاجيته بقدر معرفته ومهاراته ومسلكه (الكبيسي، ٢٠٠١، ص ٢٦)، ونال موضوع التعليم الجامعي والعالي إهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين حيث أنهم أجمعوا علي أن التعليم الجامعي والعالي يعاني من بعض التحديات والصعوبات التي تحول دون تحقيق التنمية المرجوة ومن أبرز هذه التحديات ضعف قدرة الجامعات الحكومية المصرية علي الاستجابة السريعة والمتلاحقة للمتغيرات المجتمعية (محمود، ٢٠٠٨، ص ٥١٠)، وضعف قدرتها علي قيادة تنمية حقيقية مؤسسة علي المعرفة وكثافة الإنتاج داخل المجتمع وكذلك ضعف قدرتها علي استشراف مستقبل المجتمع وما سوف يواجهه من مشكلات وما يحتاجه من كفاءات وموارد بشرية وعلمية وعملية (محمد، ٢٠٠٨، ص ١٠١).

ولكى تحقق الجامعة أهدافها بشكل جيد وفعال لابد من اعتمادها علي تنمية الموارد البشرية واستثمارها بشكل مفيد لهذا عليها أن تركز علي تطوير طاقات وكفاءات العنصر البشري، وتهيئة الأساليب المؤدية إلي ارتقائه لكي تصبح جامعتنا المصرية منتجة، ومساهمة بشكل فعال في جميع أشكال التنمية، وإيماناً من الباحثة بأهمية الدور الذي تقوم به الجامعات في تنمية رأس المال البشري، وأملاً أن تكون الجامعات المصرية في طليعة المساهمين في إحداث التنمية الشاملة والتي محورها الأساسي تنمية رأس المال البشري جاءت هذه الدراسة لتوضح دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لدي طلابها دراسة ميدانية

على جامعة الزقازيق وذلك للنهوض بجامعة الزقازيق وتطويرها ورفع كفاءة طلابها.

مشكلة البحث:

تعد جامعة الزقازيق سابع جامعة من حيث تاريخ الإنشاء وذلك بصدور القرار الجمهوري رقم ١٨ في ١٤ ابريل ١٩٧٤م وارتبط إنشائها بوجود ست كليات لفرع جامعة عين شمس بالزقازيق وهي كلية الزراعة والتجارة والطب البيطري والطب البشري والتربية والعلوم وقد اختارت شعارا لها صورة الزعيم الوطني الكبير (احمد عرابي) ابن الشرقية الذي وقف شامخا امام الاستعمار مناديا بحرية مصرنا العزيزة (جامعة الزقازيق، ٢٠١٣، ص٩) وتوالى بعد ذلك انشاء الكليات والمعاهد بها حتى وصل الى ١٩ كلية عام ٢٠٠٥ منها كلية التربية، والزراعة ، والحقوق..... الى غير ذلك (الجمعي، ٢٠٠٨، ص٦٢) أما عن أعداد الطلاب المقيدين بها سواء في الكليات العملية او النظرية وصل عام ٢٠١٥/٢٠١٦ الى ٩٤٢٨٣ طالبا منهم ٥٨٥٣٢ طالبا مقيدا بالكليات النظرية أي بنسبة ٦٢% من جملة اعداد طلاب الجامعة، ٣٥٧٦١ طالبا مقيدا بالكليات العملية أي بنسبة ٣٧,٩% من جملة اعداد طلاب الجامعة ، ومعنى ذلك ان كل طالب بالكليات العملية يقابله عدد ٢ طالب بالكليات النظرية وهذا يحتاج الى توسيعات كمية وكيفية وتوفير العديد من الامكانيات سواء المادية أو البشرية لمواجهة هذه الأعداد الكبيرة من الطلاب ويجمع ذلك للعديد من الأسباب أهمها زيادة المصروفات الدراسية في الكليات العملية عن الكليات النظرية وعدم تعريف الطلاب بأهمية الكليات العملية عن الكليات النظرية ومدى أهميتها بالنسبة للمجتمع، عدم معرفة الطلاب بقدراتهم وميولهم واستغلالهم الاستغلال الأمثل في تحقيق أهدافهم وأهداف مجتمعهم وترتكز التنمية في رأس المال البشري على ضرورة استغلال قدرات ومهارات الطلاب كموارد ينبغي الاهتمام بها لتطوير الجامعة والرفع من معدلات إنتاجها وتحسين كفاءتها وبطبيعة الحال فإن قدرات ومهارات وخبرات الطلاب تحتاج إلى

تأهيل دائم واهتمام ومتواصل وتدريب عالي سواء في الكليات النظرية أو العملية في جامعة الزقازيق، والعمل على تنميتها وذلك بالتعليم المستمر والتشجيع على تجديدها وتوظيفها أثناء الدراسة، هذا ما يؤكد على ضرورة تنمية الامكانيات المعرفية والمؤهلات العلمية لطلاب جامعة الزقازيق، ولذلك فأهم شئ يجب التركيز عليه هو: هل تنمية رأس المال البشري بجامعة الزقازيق لدى طلابها يمكن أن يساهم في تطوير الجامعة وتحسين مستوى الخريج بما يتناسب مع سوق العمل. ولذلك نتلخص أسئلة البحث في التساؤلات التالية :

- ١-ما دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري وكذلك ما هي الدرجة الكلية لتنمية رأس المال البشري في كلتا الكليتين العلمية والنظرية؟
- ٢-ما درجة الأولوية بين اتجاهات الطلاب نحو تنمية رأس المال البشري في الكليتين العملية والنظرية؟

أهداف الدراسة:

- بناء على المشكلة البحثية يمكن التعرف على أهداف الدراسة وهي كالآتي:
- ٣-التعرف على دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري والتعرف على الدرجة الكلية لتنمية رأس المال البشري في كلتا الكليتين العلمية والنظرية.
- ٤-التعرف على درجة الأولوية بين اتجاهات الطلاب نحو تنمية رأس المال البشري في الكليتين العملية والنظرية.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من أهمية رأس المال البشري بإعتباره من المتغيرات المعاصرة وتسعى هذه الدراسة للتوصل الى فهم أعماق لها حيث ان هذه الدراسة توضح ضرورة امتلاك الجامعة لرأس مال بشري متميز ليصبح من السهل تحقيق قدرة تنافسية، بالإضافة الى تعرف على واقع دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس مالها

البشري لدى طلابها لتحقيق التطور المستمر ورفع كفاءة ومستوى خريجها
لمواكبة سوق العمل وعصر المعلوماتية الهائل.

منهج البحث:

سوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي حيث أنه: تصور دقيق للعلاقات المتبادلة
بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتصور بحيث يعطى صورة للواقع
الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية (محجوب، ١٩٩١، ص ٢١٩)

الإطار النظري للبحث:

مفهوم رأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينيات من القرن العشرين،
وهذا ما تؤكد كتابات "شولتز" سنة ١٩٦١ م، وكتابات "بيكر" سنة ١٩٦٤ م،
وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الإهتمام برأس المال البشري إلي آدم
سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلي السوق
ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو أثر مساهمة العامل علي
أداء المنظمات (ألفي ومحمد، ٢٠١١، ص ٦)، كما تم استخدام من قبل منظمة
التنمية والتعاون الاقتصادي (OCDE) الميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو
يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا إجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له
الرفاه الفردي والإجتماعي والإقتصادي

(OCDE,2007b,p.30)، (OCDE,2001a,PP.170-43).

وحسب رأي فيزرنز فإن رأس المال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات
والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عمليات الإنتاج، والتي يمكن
قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز. (Fitz-enz,2000,P.179)

كما أن يو (Yu) ذكر رأس المال البشري أنه هو مجمل الإستثمارات في
النشاطات مثل التعليم، والصحة، والتكوين المهني، والتدريب في مكان العمل،
التي تسمح برفع إنتاجية العمل في سوق العمل (Yu,2001,PP.2-3)، أما

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عرف رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمل والوظيفة من خلال المهارات المعرفية، والتقنية، التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الانسانية العربية، ٢٠٠٣، ص.٩)، كما يعرف رأس المال البشري علي أنه المعرفة والمهارات والامكانيات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة بالأفراد، والتي لها صلة وارتباط بالنشاط. (Berkowitz,2001,P.17)

ويعرف أيضا علي أنه مجموعة الأصول التي يمتلكها الفرد ويجلبها معه إلي المنظمة مثل التعليم والتدريب والمهارة والخبرة في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية والتكنولوجية وغيرها، وهذه الأصول والعناصر تؤدي إلي إحداث تأثيرات إيجابية تحقق التقدم المهني والتقني تؤدي إلي زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة (Heijaien,2002,P.30) وقد عرفت اليونسك رأس المال البشري علي أنه المخزون الذي تمتلكه دولة ما من سكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمتخصصين، والذي يعد عاملا رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو الإقتصادي والتعزيز التنمية البشرية (العربي، ٢٠٠٧، ص.٥٥) ويصنف الدهان مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والخبرات والتجارب التي يكتسبها الإنسان والتي تمثل الجزء الأهم في رأس المال البشري: كفاءات الإتصال: عن طريق السماع، والكلام، والقراءة، والكتابة .

والكفاءات الفردية: التي تجسد في قدرة الفرد علي تعلم التعليم. والكفاءات الجماعية: روح الفريق، وفن الادارات، الكفاءات الأخرى: مثل سهولة إستعمال تقنيات الاعلام والاتصال، والمعارف الضمنية والحساب، والمؤهلات العلمية: الشهادات العلمية التي يحصل عليها الفرد والتي تساهم في تطويره وزيادة إنتاجية (الدهان، ٢٠١٠، ص.٥٨)، ويكتسب الفرد هذه المعارف والمؤهلات والخبرات والكفاءات والتجارب من خلال :

١- العائلة، وكل من يستقبل الاطفال قبل فترة المدرسة.

٢- التعليم: بكل مؤسسات التعليم الوطنية والدولية، والتعليم الابتدائي، والاعدادي، والثانوي المهني والفني، الجامعي، الدراسات العليا... إلى غير ذلك.

٣- التدريب، والتطوير في مكان العمل.

٤-4 الحياه اليومية للشخص ومستوي علاقته الاجتماعية بكل طباقها .

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن رأس المال البشري هو مجموع المعارف والقدرات والخبرات والإمكانيات التي يرثها أو يكتسبها الفرد بالتعليم والتدريب ولها صفة الإستمرارية.

□ أهمية رأس المال البشري:

تعود بوادر الإهتمام برأس المال البشري في تاريخها إلي آراء الإقتصادي (الفرين مارشال) حيث أكدت آرائه علي الدور الأساسي الذي يؤديه الإنسان في إنتاج السلع ونمو الإنتاج وتطوره وأهمية التعلم في رفع إنتاجية الفرد إذ يقول أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيره ذلك أن الانسان بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة علي العمل والإنتاج، والقدرة علي الخلق والإبداع ويستطيع أن يسخر كل قوي الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والإرتفاع بمستوي معيشته وتوفير الحياه الكريمة له (Marshall,1930,P.218) ، ولقد أكد كارل ماركس أن الإنسان أثن رأس مال، وكذلك أدخل فيشر في نظريته رأس المال المعنوي (العنصر البشري) ضمن عناصر رأس المال، وقد أكد فيشر وجوب إستخدام رأس المال البشري أينما وجد واذا كان رأس المال هو الرصيد الذي يؤدي إلي مزيد من الدخل.

وبمضي الوقت فإن الأموال التي تتفق علي التعليم تؤدي إلي مزيد من الإدخار من وجهة نظر الفرد والمجتمع وهي بهذا تعتبر نوعاً من أنواع المال بإعتبار العنصر البشري يمثل الوعاء الذي ترصد فيه هذه الأموال (فيله،٢٠٣، ص ص ١٤-١٥)، ومن هنا فإن على الحكومات والمنظمات أن تولي موضوع بناء قاعدة

رأس المال البشري الأهمية التي يستحقها من خلال التركيز علي المناهج التعليمية التي تؤسس للإبداع وتدعمه سواء أكان في المدارس أو الجامعات، أو من خلال تدريب الموارد البشرية وتميئتها بعد إلتحاقها بالعمل لضمان حيويتها وفعاليتها والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة، ومن جانب آخر أن تشجع الإبداع والإبتكار (عبدالستار وأخرون، ٢٠١٢، ص. ٣٤٣) ويمثل رأس المال البشري الثروة المميزة الوحيدة التي لا يمكن أن تقاد بسهولة، كالمهارة الموهبة والحافز والخبرة، فهو الطريق الوحيد للتنافس في اقتصاد المعرفة اليوم، والذي بالإمكان أن يشكل المكان بالكامل (السلامي، ٢٠٠٦، ص. ٦٠)، ويساهم بشكل كبير في خلق القيمة المنظمة، وله تأثير كبير كمصدر للإبتكار (Cuganesan et al., 2005, P.2) وتأتي أهميته كذلك من خلال دوره الفاعل كعامل حاسم للميزة التنافسية المستدامة (Polyhart, et al., 2006, P.661) والتي تتكون من أربع صفات نادرة، وقيمة صعبة التقليد وليست قابلة للإستبدال وهي: (Rosa, 2008, P.147)

- ١- أن تكون الموارد نادرة بين المنافسين الحاليين والمحتملين، فإذا ما كان المورد متوفراً، فلا يمكن من خلاله القاء وتحقيق ميزه تنافسية.
 - ٢- أن تكون الموارد ذات قيمة وقادرة علي استغلال الفرص، وتحديد التهديدات، فعندما يكون المورد ثمين يسمح للمنظمة لتنفيذ الاستراتيجيات، وتحسين الكفاءة والفاعلية.
 - ٣- أن يكون المورد صعب التقليد، أي موارد ثمينة ونادرة وتعد المصدر الوحيد لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وذلك من خلال عدم قدرة المنظمات الأخرى الحصول عليها.
 - ٤- أن يكون المورد غير قابل للإستبدال، أي عدم قدرة المنظمات الأخرى الحصول علي العاملين والافادة من مهاراتهم وخبراتهم.
- ١- وبشكل عام يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في أنه (جرادات وأخرون، ٢٠١١، ص ص ٢٤٥-٢٤٤)

- ١- يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر علي الأداء.
- ٢- يساعد في خلق معارف جديدة.
- ٣- مورد يصعب علي الاخرين تقليده.
- ٤- يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق إنتاجية أعلى خدمة أفضل للزبائن.

وبيتين من خلال الأهمية أنها تتبع ثلاث ضرورات أساسية هي:

- أ- ضرورة: تحقيق النجاح.
- ب- ضرورة: تحقيق الميزة التنافسية.
- ج- ضرورة: خلق معارف جديدة.

▪ مكونات رأس المال البشري:

ذكرت حسيبة (٢٠٠٩، ص١٧) أن رأس المال البشري يتكون من ثلاث مكونات أساسية هي:

- أ- الكفاءات: وهي مجموعة المعارف، والإتجاهات، والتصرفات، والسلوكيات المستتبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.
- ب- التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة.
- ج- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

وقد إتفقا **Benevene Chaudhry** علي تحديد أهم مكونات رأس المال البشري بالمعرفة والقدرة والمهارة والخبرة (الساعدي وآخرون، ٢٠١٣، ص ٣١-٥٧) وفيما يلي عرض مختصر لمكونات رأس المال البشري هي:

أولا المعرفة :

هي مجموعة المعلومات المعروفة بأنها صالحة ومقبولة وتشمل أيضا المعطيات والأعمال وهي تتطلب من الفرد النج والتفسير للمعلومات (Tean,2000,P.382) وقد قدمت العديد من التصنيفات للمعرفة منها:

أ-المعرفة الظاهرية: وهي المعارف المشكلة والمعبر عنها في شكل قواعد، وإجراءات... إلى غير ذلك، وهي القابلة للتحويل دون صعوبة كبيرة.

ب-المعرفة الباطنة: أي المعارف الشخصية الناتجة عن الخبرة لفترات سابقة وليست مكبله في لغة معينة، وهي تشمل بعدين يتمثل الأول في المعرفة المهنية بما فيها الحركات والخبرات صعبة الوصف، والثاني في نماذج التفكير الإعتقادات والتصور للحقيقة والمستقبل (حجازي، ومعالم، ٢٠١٣، ص٠). كما يجب الإشارة إلي أنه يؤكد علي ضرورة التفرقة بين كل من المعارف الخطية والمعارف الضمنية حيث تعرف المعارف الخطية: بالمعارف التي تكتسب في الغالب من خلال الخبرة وهي محتواه في الأدمغة الخبيرة وصعبة التشكيل (Claire,2003,P.33).

والادارة تلك المعرفة لابد من توفر العناصر التالية:

١-المحتوي: وهو الذي يحدد المعلومات التي يمكن إدراجها ضمن العناصر الفكرية والمبنية علي المعرفة ذات الدور البارز في عملية تطوير إدارة المؤسسات.

٢-التكنولوجيا: وتقوم بتطوير عناصر الحاسب الألي والبرامج التي ستعمل علي إيصال المهام المطلوبة.

٣-العمليات: وتقوم برسم الإجراءات التي تحتاج إلي تحديث وتطوير، للتأكد من أن إدارة المعرفة تتماشى مع إحتياجات المستخدمين من حيث النوعية والكمية، ومدي صلتها بالموضوع المطروح.

٤- الأفراد: وتقوم المؤسسات بتشجيع القوي البشرية علي تكوين المعرفة ومشاركتها ولستخدامها متخذة دور التدريب في تنمية رأس المال البشري.

ثانياً المهارات والقدرات:

أ- المهارات: وهي القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة علي تكيف الأداء للظروف المتغيرة، وهناك درجات مختلفة للمهارة يمكن التعرف عليها عن طريق اختبارات ممارسة معينة وهي أيضا عبارة عن مجموعة المعارف والقدرات والسلوكيات المهيكلة والموجهة لتحقيق هدف معين وفقا لوضعية معينة (شنافي، ٢٠١٥، ص.٣٨) تعرف المهارة أيضا علي أنها القدرة علي التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق ضرورة وأهداف محددة مسبقا وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها (الحاج، ٢٠٠٦، ص.٤)، ومن أنواع المهارات تذكر علي سبيل المثال مهارات فكرية ومهارات التعامل ومهارات فنية... الي غير ذلك وتختلف باختلاف المستويات التنظيمية، حيث يتطلب كل مستوي أنواع مختلفة من المهارات (العلي وآخرون، ٢٠١٢، ص.٣٢٩)

ب- القدرات: هي إمكانية أداء العمل يصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه (أبو زعيتر، ٢٠٠٩، ص.٨٠)، والكفاءات: تمثل مجموعة من المعارف، المعارف العلمية، والمعارف السلوكية (Guy, 2008, P.15) ، كما أنها القدرة علي مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة، بغرض بلوغ نتيجة محددة تكون معترف بها وقابلة للتقييم، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية (بوأيد، ٢٠١٢، ص.٤٩)

ثالثا: الخبرة العلمية: وهي كل ما يكتسبه الطلبة ويزيد من قدرتهم علي الإكتشاف وإجراء الدراسات العلمية من خلال إنجازهم للأنشطة البحثية التي يقومون بها، المتمثلة بمهارات البحث العلمي، وأهمية إستخداماته، إضافة إلي أخلاقيات البحث العلمي ودورة في التطوير والنمو المعرفي (العاني، ٢٠١٢، ص.٣٥٦)

رابعا: الابتكار: هو العملية التي ينتج عنها عمل جديد مقبول أو ذو فائدة أو مرضي لدي مجموعة من الناس (أبو النصر، ٢٠١٢، ص.١٨) كما يعرف علي أنه

أفكار جديدة وتطوير السلع والخدمات، وتطبيق ثقافته تنظيمية وهيكل تنظيمي، واستخدام أسلوب الرقابة وإدارة الأعمال والموارد البشرية بفاعلية (خصاونة، ٢٠١١، ص. ١٥٣).

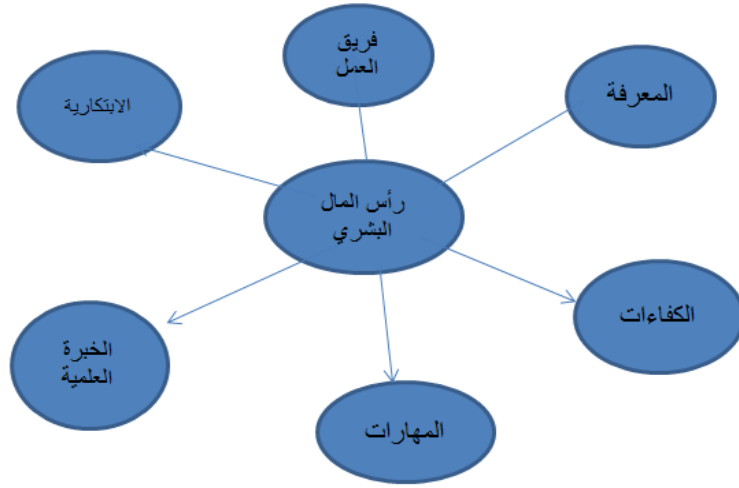
خامساً: فريق العمل: هو مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المتكاملة لا المتماثلة يعملون معاً ويسلكون بجهودهم سلوكاً تعاونياً لا تنافسياً نحو تحقيق الأهداف الفردية وأهداف الفريق وصولاً إلى تحقيق أهداف المؤسسة ككل (حسن، ٢٠٠٩، ص ١٨١-٢٠١)

سادساً: التعليم: يعرف التعليم بأنه عملية تزويد الأفراد بحصيلة التعلم والمعرفة في إطار معين، فهو يهتم بتنمية المعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية، من خلال زيادة المعلومات العامة ومستوي الفهم العام الخارجي، ويهدف التعليم إلى تطوير الملكيات الفكرية واكتساب المعارف العامة والخاصة، بما في ذلك تلك التي تهدف للحصول على كفاءات مهنية معينة تؤهلهم للإلتحاق بوظائف محددة، كما أنه يمثل نشاط إقتصادي ينظر من ورائه على أنه يتطلب زيادة فعالية أداء الأفراد المتعلمين (العلمي، ويوكميش، ٢٠٠٤، ص. ١٠٢)

سابعاً: التدريب: يعتبر التدريب هو أحد خطوات الإستثمار في البشر لتحقيق أهداف المنظمات، لما يحققه من تكوين للكوادر القادرين على الإسهام بفعالية في تحقيق التطوير الإداري والإنتاجي، ومن ثم التنمية الإقتصادية، ويعرف التدريب بأنه عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مخصصة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوي عالي من الكفاءة، من خلال تطوير تحسين أدائهم (وصفي، ٢٠٠٩، ص. ٣٣)

وتكمن أهمية التدريب في تطوير رأس المال البشري وأساليب تحديد الإحتياجات التدريبية إما عن شكل أو كيفية تحديد محتوى أو تصميم البرامج التدريبية التي يحتاجها رأس المال البشري، ففي هذا الصدد يري أحد الباحثين ضرورة أن يشتمل البرامج التدريبية على (عبد الحميد، ٢٠١٠، ص. ٢٥٦)

- أ- برامج تدريبية للمهارات الانسانية: وتستهدف هذه البرامج تنمية مهارات الاستماع والاتصال بالآخرين، والقدرة علي المعارضة، وكيفية التعامل مع الاختلافات في بيئة العمل واحترام التنوع في الرغبات.
- ب-تدريب فني شامل لمهام الفريق: ويمثل ذلك في تنمية المهارات الفنية اللازمة لأداء العمل الحالي والمستقبلي.
- ج-تدريب إداري: ويستهدف تنمية المهارات المتعلقة بالقدرة علي التوجيه ووضع الأهداف والخطط المستقبلية.
- كما يوجد رأي آخر يوضح أهمية التدريب حيث نتذكر في الجوانب الانسانية التالية (عبدالباقي،٢٠٠٤،ص.٢٠٨)
- ١-إستدامة المعلومات والمهارات واستمراريتها وفق عنصر التطور والتقدم.
 - ٢-منح الفرض للتطوير الذاتي عن طريق المعارف والمهارات الأدائية للأفراد.
 - ٣-جعل الفرد قادراً علي مواجهة المواقف السلبية والمشاكل والصعوبات في العمل، ومعالجتها بأكبر كفاءة ممكنة، وأقل وقت وتكاليف.
 - ٤-المساهمة في عملية التطوير الذاتي عن طريق المعارف والمهارات الأدبية في مجال العمل.
 - ٥-تقوية المهام الابداعية والابتكارية لدي الفرد.
 - ٦-رفع معدل المعيار الثقافي والمعرفي والاداء المهني لدي الفرد.



شكل (١) عناصر رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثة استخلاصاً مما سبق عرضه

خصائص رأس المال البشري

يمكن تليخيص خصائص رأس المال البشري في الآتي (سلام، ٢٠١٢، ص٨)

١- رأس المال البشري غير ملموس ويمكن الإستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة وفي نفس الوقت.

٢- يتصف بالمعرفة الموجودة لدى الأفراد ويصعب قياسها، ويمكن تحويلها إلى قيمة.

٣- يتصف بالخبرات العلمية والمهارات والقدرات الإبداعية والإبتكارية التي يمتلكها العاملون في المؤسسة وتزول بزوالهم.

٤- يتزايد بالإستعمال ويميل للتوليد الذاتي.

٥- كما يضيف صلاح (٢٠١٢، ص٧) إلى ما سبق الآتي:

٥- أن رأس المال البشري يعد أحد وسائل الإنتاج ويعد مورداً يمكن إستبداله ومتجانساً وقابلاً للتبادل بسهولة

٦- أن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.

٧- أن رأس المال البشري ليس منتجاً فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها.
٨- لا يمكن إستخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الإجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة.

٢- ويضيف أيضا الرشدان (٢٠٠٥، ص٨٣)

٩- بوفاء الإنسان، يتلشى رأس المال البشري (بإستثناء الإختراعات المسجلة بأسماء أشخاص مبيينين وإستخدامها من بعدهم) على عكس رأس المال المادي الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية يمكن أن تباع كنفائيات أو خردة.

١٠- وهناك رأي آخر يلخص خصائص أخري لرأس المال البشري وهي:

١١- يتكون رأس المال البشري من جزئيين : الأول قطري والآخر مكتبي.

١٢- المعارف والكفاءات تعد المركبات الأكثر أهمية في رأس البشري ويمكن أن تصنف وفقها من حيث نوعية المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما:

أ- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من إكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

ب- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من إكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو بمهنة معينة، أو مؤسسة بحد ذاتها.

ويضيف الدهان (٢٠١٠، ص ص ٢٤-٢٥) إلى ما سبق:

١٣- يتطور رأس المال البشري بالإستعمال والخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.

١٤- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.

١٥- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.

١٦- يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل .

■ نظريات رأس المال البشري:

١-نظرية شولتز (scholtz) لرأس المال البشري ١٩٦٠:

يعتبر الإقتصاد الأمريكي شولتز من الرواد الأوائل الذين أعطوا أهمية لنظرية رأس المال، وبذلك يعود الفضل الكبير في وضع الأسس العلمية لمفهوم رأس المال البشري إلى الإقتصادي الأمريكي شولتز، الذي حاز علي جائزة نوبل في الإقتصاد عام ١٩٧٩، وذكر شولتز إن الإهتمام بهذا الموضوع بدأ خلال الفترة (١٩٥٦-١٩٥٧)، حين لوحظ قصور الأدوات المستخدمة في التغيير في زيادة الإنتاج مع مرور الوقت، فركز في دراسته علي قياس الزيادة في الإنتاج وظاهرة التحسن التي سادت في الولايات المتحدة والتي أرجعها شولتز إلي زيادة إستثمار الأمريكيون في مواردهم البشرية، واعتبر أن هذا الإستثمار هو فقط الذي يفسر ظاهرة النمو الإقتصادي في تلك البلاد، وأن مفتاح الإستثمار البشري هو التعليم (فيلة، ٢٠٠٧، ص.١٩)

ومن ثم أعتبر التعليم أساس رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه وبما أن هذا الجزء أصبح جزءاً من الفرد ذاته فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته لحق مملوك للمؤسسة وبالرغم من ذلك فإن التعليم يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة إقتصادية وقد بنى شولتز مفهوم لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية وهي (حسن، ٢٠٠٢، ص.٦٧)

أ- أن النمو الإقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، ويرجع أساساً إلي الزيادة في المخزون لرأس المال البشري.

ب-يمكن تفسير الإختلافات في الإيرادات وفقاً للإختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

ج-يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الإستثمار البشري على التعليم، إلا أنه الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الإستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب، ففي مجال التعليم حدد شولتز وخاصة في مجال التدريب نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي (الدهان، ٢٠١٠، ص٣٠٠)

أ-الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.

ب-الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، وأشار شولتز إلى هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال:

ج-الإستثمار في التعليم، التدريب، والصحة وأيضا البحث عن المعلومات لفرص عمل أفضل.

دويتطلب التعليم كعملية إستثمارية تدفقاً كبيراً من الموارد، وتشمل تلك الموارد كل إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس، ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلاً من التكلفة والإيرادات ويرجعها إلى:

• أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

• تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة .

٢- نظرية بيكر لرأس المال البشري:

بيكر هو إقتصادي أمريكي ولد سنة ١٩٣٠ حصل على جائزة نوبل للإقتصاد سنة ١٩٩٢ لأبحاثه في هذا المجال، وهو واحد من أهم الباحثين الذين لهم دور في تطوير نظرية رأس المال البشري، ونشر كتاب رأس المال البشري سنة ١٩٦٤ وركز في كتابه هذا على دراسة الأنشطة المؤثرة في الداخل المادي وغير المادي، من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الإهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للإستثمار البشري، من تعليم، وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور

أبحاثه بصفه خاصة على التدريب، إذ إعتبر التدريب من أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية (صباح، ٢٠٠٨، ص. ١٥)

وقد إفترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للإستثمار في رأس المال البشري ومن أمثلة هذا المتغيرات العمر المتوقع للفرد، والإختلافات في الأجور، ودرجة الخطر، والسيولة، والمعرفة، والتعليم، ويقدم تحليل الإستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر الطبيعية مثل شكل العلاقة بين العمر والإيرادات، وتوزيع الإيرادات، فتؤدي معظم الإستثمارات في رأس المال البشري الى زيادة الإيرادات ولكن في عمر متقدم نسبياً، لان العائد المتحقق من الإستثمار بعد جزء من الإيرادات، وتتحقق هذه الإستثمارات في العمر الصغير، لأن التكلفة تخصم من الإيرادات في ذلك الوقت.

ركز بيكر على التدريب (نتيجة لإسهاماته في مجال الإستثمار البشري)، حيث ميز بين التدريب العام الذي يزيد في إنتاجية الفرد الحدية في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذا في أي مؤسسة أخرى قد يعمل بها (إمكانية تركه للعمل بالمؤسسة في أي وقت والإنتقال لأي مؤسسة أخرى، وبالتالي فإن تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط إرتباطاً قوياً بتكلفة هذا النوع من التدريب)، أما التدريب المتخصص فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر إنتاجية الحدية إذا عمل بأي مؤسسة أخرى (التدريب على أله خاصة بالمؤسسة مثلاً لا توجد لدي المؤسسات الأخرى، وبالتالي تكلفة معدل دوران العمل ترتبط إرتباطاً قوياً بتكلفة التدريب المتخصص، هذا يضطر المؤسسة إلى العمل على ألا يترك العامل المتدرب تدريباً متخصصاً للعمل فيها، لأن هذا يكلفها خسارة كبيرة)، بهذا يكون "بيكر" قد درس درجة الإرتباط بين تكلفة معدل الدوران وتأثيره على تكلفة التدريب خاصة التدريب المتخصص (مانع، ٢٠١٥، ص. ٨٩)

٣- نظرية رأس المال البشري ل مينسر: Menser

تمثلت إسهامات "مينسر" في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الإنحرافات في توزيع الإيرادات وقد حدد "مينسر" ثلاث أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الإستثمار البشري (يوربان عثمان، ٢٠٠٤، ص.٥)

أ- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.

ب- تحديد معدل العائد على الإستثمار في التدريب.

ج- تحديد مدى منفعة الرتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

وقد شمل مفهوم "مينسر" للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي وغير الرسمي والتعليم والخبرة، وتوصل إلى دراسة أثر الإستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد، أهمها (باهديله، ٢٠١٧، ص.٦٧)

أ- كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الإستثمار في التدريب.

ب- كلما زاد الإستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت إحتتمالات بقاء الفرد في المؤسسة إحتتمالات إستقرار العمالة.

ج- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت إحتتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل، كلما زاد أجره.

٤- نظرية رومر: Romer

نظرية رومر تقوم على أساس فكرة أن تراكم رأس المال لا يكفي لتأمين النمو الطويل الأجل في غياب التقدم التكنولوجي، لأن هذا التراكم لابد في نهاية المطاف وأن يصل إلى تناقص الغلة هذا من جهه، ومن جهة أخرى إظهار أهمية المعرفة والتغيير التكنولوجي، وقام رومر بوضع نموذجان للنمو الإقتصادي، كان الأول عام ٩٨٦م بين فيه أن المعارف تلعب دوراً نسبياً في تحقيق النمو إنطلاقاً من فكرة التعلم بالتمرين والتدريب، والطريقة الواحدة لتفسير النمو الداخلي وفقاً لرومد هي تراكم المخزون المعرفي بوصفه شكلاً من أشكال رأس المال، أما

النموذج الثاني كان عام ١٩٩٠م والذي نص على دور رأس المال البشري في تعزيز النمو، فالإقتصاديات ذات المخزون الأكبر من رأس المال البشري أن تنمو بمعدل اسرع من الإقتصاديات التي تملك مخزون أقل من رأس المال البشري (عز الدين، ٢٠٠٦، ص. ١١٣)

■ وسائل تنمية رأس المال البشري:

يعد العنصر البشري أهم العناصر الإنتاجية المساهمة في تحقيق التنمية، حيث لا يمكن الحدث عن التنمية دون الحديث عن تنمية رأس المال البشري، فهو هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت، وسوف يتم عرض أهم وسائل تنمية رأس المال البشري وهي التعليم والتدريب والرعاية والخدمات الصحية (الفيل، ٢٠١٤، ص. ١٠٤)

أ- التعليم.

ب- التدريب.

ج- الرعاية والخدمات الصحية.

وتشمل تحسين البرامج الطبية وبرامج الصحة العامة وتحسين التغذية وتساهم الإستثمارات في هذا المجال في تحسين المستوي الصحي لأفراد المجتمع وزيادة توقعات الحياه الأمر الذي يساعد على زيادة الإنتاج والانتاجية.

معيقات تنمية رأس المال البشري:

تلقى تنمية رأس المال البشري والمحافظة عليها من قبل المؤسسات إهتماماً واسعاً وحرصاً بالغاً، إلا أنه هناك جملة من العوائق التي تواجه المؤسسات وتعرقها من أهمها (الفيل، ٢٠١٤، ص. ١٠٤-١٠٣)

أ- معيقات شخصية: هي تلك التي تتعلق بشخصية الفرد وسلوكه، منها مثلاً الخوف بما هو جديد وغير مألوف عدم تقبل التغيير، عدم القدرة على التعبير على الأفكار الإبداعية، ضعف البرامج الداخلي على الإبداع الجمود والنمطية في التعامل مع الأشياء ... الى غير ذلك.

ب- **معيقات تنظيمية:** وهي التي تتعلق بخصائص المؤسسات منها المركزية في إتخاذ القرارات والجهود في الإجراءات وأساليب العمل، المناخ الذي لايراعي الإبداع، ضعف العمل والتشجيع من قبل المؤسسة للأفراد الهياكل التنظيمية المعدة، قلة الأموال لتطوير وتنمية رأس المال البشري عموماً... إلى غير ذلك.

ج- **معيقات بيئية:** حيث تلعب البيئة دوراً مهماً في قدرة المؤسسة على تنمية رأس مالها البشري والحصول على أعماله وأفكاره الإبداعية، أذ أن جل أهداف تنمية رأس المال البشري هو الوصول به إلى حالة التكيف مع البيئة، ومن أهم المعوقات البيئية التي يمكن أن تواجه عمليات تنمية رأس المال البشري بالمؤسسات معيقات منها سيادة بعض القيم والمعتقدات الإجتماعية كالطاعة والخضوع والمحافظة على القيم ومقاومة التغيير والتجديد الإجتماعي السيطرة من جهات معينة وضعف توافر الميزات والإمكانات التي بدورها تحفز تنمية رأس المال البشري ... إلى غير ذلك.

قياس وتحديد رأس المال البشري:

يوجد إتجاهين رئيسيين لقياس وتحديد رأس المال البشري (الهايشة، ٢٠٠٧، ص.٩٢):-

الإتجاه الأول: ويعتبر عن المؤشر الذي إعتمده تقرير "التنافسية العربية" الصادر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت، كواحد من ثلاث مؤشرات فرعية ما سماه " مؤشر التنافسية الكامنه" ويعتمد هذا المؤشر في قياس رأس المال البشري على العوامل الآتية: معدل الإنخراط الصافي في التعليم الثانوي والجامعي، معدل الحياه المتوقعة، الإلمام بالقراءة والكتابة لدي الكبار، والإنفاق على التعليم.

الإتجاه الثاني: ويوصف بالإتجاه الديناميكي والشامل لإختبار متغيرات تعكس الأبعاد المختلفة لرأس المال البشري وهي القدرات الكامنة، إكتساب المهارات، الإتاحة والفاعلية، أهمية هذا الإتجاه أنه لا يهتم فقط بتحديد رصيد الموارد البشرية الحالي، بل يعني أيضا بما سيكون عليه في المستقبل وطريقة الاستفادة منه ومدى الهدر الواقع أثناء إستخدامه.

وتذكر الهايشة (٢٠٠٧، ص ٩٣) أن العزيباوضح أن هناك ثلاثة مركبات تكون فيما بينها دليلا لرأس المال البشري المركب من ثمانية مؤشرات فرعية موزعة على ثلاث أدلة فرعية موضحة بالجدول الذي ابتكره ورد "الدليل المركب لقياس رأس المال البشري، هو الخبير في معهد التخطيط القومي في القاهرة .

جدول (١) الدليل المركب لقياس مؤشر لرأس المال البشري

الدليل الثالث (دليل الاستفادة)	الدليل الثاني (دليل التدفق)	الدليل الاول (دليل الرصيد)
يحدد مستوى الاستفادة من مخزون رأس المال ويتضمن مؤشرين: ١-نسبة الجامعيين من إجمالي العاطلين عن العمل. ٢-مؤشر بقاء الكفاءات في أوطانها.	يشير إلي التدفقات المتتالية للرصيد المتراكم ويشمل: ١-معدل الإلمام بالقراءة بين الإناث البالغين. ٢-معدل الإلتحاق بالتعليم الجامعي. ٣-جودة نظام التعليم.	يعبر عن الرصيد المتراكم في لحظة زمنية محدد، ومؤشراته: ١-متوسط عدد سنوات التعليم للأفراد البالغين. ٢-معدل الوفاء بين السكان الناشطين. ٣-متوسط نصيب العامل من القيمة المضافة في الصناعات التحويلية.

المصدر: (الهايشة، ٢٠٠٧، ص ٩٣).

من خلال ما تم عرضه من أدله لرصد مؤشرات رأس المال البشري وجد أن عملية قياس رأس المال البشري بشكل دقيق ليس بالأمر اليسير، نظرا إلى تعدد الأبعاد التي تتضمنها مفهوم رأس المال البشري، وتشابك تلك الأبعاد في أحيان كثيرة.

الدراسات السابقة:

فيما يلي أهم الدراسات السابقة التي أمكن الإطلاع عليها في موضوع الدراسة: دراسة (2007) Barcelos De Mediero & التي حاولا فيها تحديد العوامل المفسرة لإنفاق التعليمي الحكومي في المقاطعات البرازيلية خلال عام ٢٠٠٠م وقد قاما بحصرها في أربعة مجموعات من العوامل وهي العوامل الاجتماعية ، العوامل

الاقتصادية ، العوامل الجغرافية، والعوامل الديموقراطية وأختار الاجراء الدراسة التجريبية مجموعة من المتغيرات المستقلة :- معدل الضرائب ، متوسط الدخل نسبة القرائية ، عدد السكان، الكثافة السكانية، البعد عن العاصمة، معدل الفقر، نسبة السكان، في الفئة العمرية أقل من ١٥ سنة، ووجدا أن متوسط الدخل و الكثافة السكانية ونسبة السكان في الفئة العمرية أقل من ١٥ سنة تعد من أكثر المتغيرات تأثرا علي الانفاق الحكومي علي التعليم في البرازيل عام ٢٠٠٠م ونلاحظ من الدراسات المهمة بمحددات الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وتركز كثيرا علي العوامل الديموقراطية والعوامل الاقتصادية .

دراسة الدهان (٢٠٠٩) استهدفت هذه الدراسة الي البحث النظري عن العوامل والمحددات المختلفة المؤثرة علي الحجم الواجب تعبئته من الموارد المالية لتغطية نفقات الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، وتحديد الاثر النسبي للعوامل المحددة لحجم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في الجزائر باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي خاصة في التحاليل النظري لمحددات حجم الاستثمار في رأس المال البشري ونستعين بأسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتباره أحد أهم أساليب الاقتصاد القياسي التي تستخدم في قياس العلاقة بين المتغيرات، كأداة إحصائية منهجه لقياس الاثر النسبي للمتغيرات المختلفة العوامل المفسرة أو المحددات، في تأثيرها علي سلوك الظواهر لحجم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وكان أهم النتائج التي توصل اليها الباحث أن الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري الذي تخصصه الدولة الجزائرية، تأثير عموما بالمحددات الأتية : مستوى الدخل المتاح (إجمالي الإيرادات الدولة التي خصصها لتغطية نفقات التسيير عدد الاساتذة الذين تستخدمهم وزارة التربية الوطنية، الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور، المستوى العام للأشعار عدد المنشآت التعليمية، وأخيرا عدد المنشآت التعليمية قيد الانجاز وهذه النتائج تتفق عوما مع نتائج الدراسات الأخرى

دراسة اسماعيل (٢٠١١) هدفت الدراسة الي معرفة الاختلافات في مفاهيم تطوير رأس مال البشري و الذي يتم التركيز عليه في برامج الأكاديمية التي يتم عرضها في الجامعات الأكاديمية لإنتاج رأس مال بشري ذو كفاءه عالية ، ويتم الحصول علي البيانات باستخدام استبانة طبقت عينة من (عمداء الاقسام، رؤساء اقسام مساعدي معيدين، برامج تربوية، مديري مشاريع، محاضرين) وأظهرت النتائج أن هناك اختلافات واضحة بين الجامعات والبرامج التي يدرسها الطالب والتي من المحتمل أن تؤدي الي تطوير رأس المال البشري وتختلف من جامعة لأخري حسب تنوع المجتمع وحاجاته فكل جامعة تعطي جوانب مختلفة.

دراسة عبدالحى (٢٠١١) تهدف هذه الدراسة الي ضرورة تبني ورؤية منظومة في تنمية رأس المالى البشري وتطوير برامج التدريبية المختلفة المتصلة بذلك وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لتطوير رؤية علمية ومتميزة لبرامج تنمية رأس المالى البشري من خلال دور التدريب في تنمية وتطوير رأس المالى البشري ، قابلة للتطبيق وتستثمر التقنيات الحديثة ونتائج البحث العلمي وبصورة وظيفية وذات معنى ، يهدف الي التميز في الاداء ، بالإضافة الي تحديد اليات تطبيق البرنامج واليات تقويمه ، من خلال رؤية منظوميه تأخذ باعتبارها التقويم التشخيصي والبانى والختامى والتبعي وكان من أهم النتائج التي توصل اليها الباحث ضرورة تطوير برامج متميزة لتنمية رأس المالى البشري ، وتأخذ باعتبارها المداخل الحديثة في تطوير تلك البرامج وضرورة اختيار مدربين متميزين لتنفيذ برامج تنمية رأس المال البشري وضرورة تعزيز وتشجيع المتدربين علي فهمهم للتوقعات المؤسسات التي يعملون فيها وفي فلسفتها ومعايير تقدمها وتوجهاتها المستقبلية .

دراسة، (Ditez Abel & (2012) هدفت هذه الدراسة الي استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر علي بناء رأس المال البشري الاقليمي مع تركيز بصفة خاصة علي المناطق الحضرية في نيو يورك ، وشمال ولاية

جبرسي ، وذلك من خلال الربط بين الأوراق المالية لمنطقة الدور الذي تعليه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري ومن اهم نتائج الدراسة: ان الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي ، من خلال تعميق المهارات المعارف لدي طلبتها، كما ان كلما زادت أعداد رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر، كذلك عند إجراء المقارنات بين جامعتين في نفس المنطقة الحضرية تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى هي الاكثر احتمالية أن تؤثر علي الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر .

دراسة (Neyestani 2012) هدفت الي ابراز دور التعليم الالي الخاص في توفير الموارد البشرية المهنية والموارد المالية للبلاد ، من خلال مراجعه وضع المؤسسات العامة والخاصة للتعليم العالي ايران ومن أهم النتائج التي توصل اليها الدراسة : أن التعليم العالي العام والخاص في ايران يمكن ان يلعبا دورا فعالا في التنمية العلمية، التعليم الخاص في ايران يوفر ٦٠% من خبراء التدريب في البلاد ، وأيضا يوفر المصادر الرئيسية للدخل الحكومي ، ويساهم في الضرائب والتأمين، أن التعليم العالي الخاص ، كان له دور كبير في توفير الاحتياجات المتخصصة للبلاد من خلال الانشطة البحثية التي ساهمت في التنمية العلمية.

دراسة بن دريدي (٢٠١٥) هدفت لإلقاء الضوء علي الأهمية الكبيرة للمعاف والخبرات في تطوير أداء العاملين بالمكتبات الجامعية ، من خلال دراسة ميدانية بمكتبات جامعة سطيف ٢ ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بإجراء مسح شامل لأفراد العينة معتمدين في ذلك علي الاستبيان كاداه أساسية في تجميع البيانات مع المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات ومن اهم النتائج التي توصل إليها الباحث ضرورة الاهتمام بالمكتبات المعرفية للعاملين وتوظيفها في العمل المكتبي لرفع مستوي الاداء من خلال التكوين المستمر ، والتحفيز الملائم للعاملين تجاه العمل ، وكذلك تقييم أدائهم علي نحو يسمح المكتبة بالاستفادة من

خبراتهم ليتلخص البحث في الأخير الي النتائج والتوصيات من نشأتها تطوير أداء العاملين بمكتبات الجامعة.

دراسة مانع (٢٠١٥) هدفت هذه تحديد وبناء نموذج مقترح لتقييم أداء المورد البشري تقييما شاملا هذا النموذج هو بطاقة التقييم المتوازن لأداء المورد البشري بالجامعات مما يستخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي والرؤية الاستثمارية في بناء نموذج شمولي في تقييم الأداء لبشري للجامعات ومن أهم النتائج التي توصل اليها البحث هو تشكيل بطاقة التقييم المتوازن أداة تقييم شمولية يمكن اعتمادها في تقييم اداء الموارد البشرية بالجامعات ، وهذا ما اكده النموذج الذي تم بناؤه علي النحو الذي يتعدد فيه أوجه التقييم لزوايا الأداء البشري بالجامعة .

دراسة مصلح (٢٠١٥) هدفت لمعرفة مفهوم إدارة المواد البشرية ووظائفها وفق البعد الاستراتيجي وكذلك معرفة الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في كيفية تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات الاعمال المعاصرة ، وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي التحليلي معتمدا علي الأديان والدراسات ذات الصلة، وكان من اهم نتائج الدراسة تعاظم الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، والمحافظة علي دافعية العنصر البشري وانتماؤه وولائه بعد أكبر التحديات لهذه الادارة ، وان استقطاب واختيار وتعيين المواطنين المؤهلين اصحاب الكفاءة كي يكونوا قادرين علي الاداء الفعال الذي يحقق مزايا تنافسية لهذه المنظمات المعاصرة وقدمت الدراسة عدة توصيات كان من بينها إدارة الموارد البشرية الموجهة استراتيجيا ووضع برنامج استقطاب فعالة لجذب أفضل المهارات البشرية الموجودة في سوق العمل ويجب ان تكون قدرات التوظيف مبنية علي الكفاءة وتخدم استراتيجية الموارد البشرية الموضحة .

دراسة جابر (٢٠١٧) هدفت معرفة مؤهلات وكفاءات راس المال البشري المتواجدة بجامعة سكرة والتعرف علي درجة العلاقة بين راس المال البشري والاداء المتميز بجامعة سكرة وتحديد الفروق بين اتجاهات المبحوثية حول ابعاد

راس المال البشري السائد بجامعة سكرة التي تعزي الي اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والذي يمكن عن طريق جمع البيانات ومقارنتها وتفسيرها واستخدمت الباحثة عينة بحث عشوائية يبلغ حجمها ١١٥ عامل ، وقد تم توزيع الاستبيان عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية واستخدموا منها حوالي ٩٧ استبانة، وكان من اهم النتائج التي توصل اليها الباحث ما يلي: أظهرت الدراسة أن مستوي راس المال البشري لدي العاملين بجامعة محمد حيضر بجامعة سكرة كان متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، كما اظهرت الدراسة أن جامعة محمد حيضر بسكرة تلتزم بأبعاد الاداء المتميز التي تمت دراستها وفقا لأهميتها ما يلي : (بعد العمليات، بعد العملاء، بعد التعليم والنمو ثم البعد المالي)، كما اظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذا دلالة اجتماعية في الإتجاهات المبحوثة حول مستوي الاداء المتميز بجامعة سكرة تعزي لمتغيرات التالية (العمر، المؤهل العلمي، مجال الوظيفة الحالية).

دراسة أيوردن (٢٠١٨) هدفت هذا الحالي الي التعرف علي مفهوم القيادة الاستراتيجية وجوانب التميز بينها وبين القيادة التقليدية والابرز اسهاماتها، فضلا عن مفهوم راس المال البشري ومكوناته وتمثلت فيه الدراسة الميدانية بمجموعة من العاملين والموظفين ، في مديرية تربية نيونزي ، استخدم الباحث استمارة اسبانه أعدت لأغراض هذا البحث. ويمثل يتناسب مع واقع البيئة العراقية والمنظمات التي توصل اليها البحث ما يلي: أن بناء الراس المال البشري وتطويره في المنظمات يتم عبر العديد من المجالات التي يمكن تحديدها عبر طروحات الباحثين والمهنيين بهذا المجال، كما ان مستوي اسهامات القيادة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة في تطوير راس المال البشري في جانبي (المعرفة والابتكار)؟ مما يسهم في صنف الجانب المعرفي والابتكاري لدي افراد العاملين في المنظمة المبحوثة

دراسة عبدالسلام (٢٠١٧) هدفت الوصول الي اجراءات مقترحة لإدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية من اجل تنمية راس المال البشري ، وفي ضوء ذلك اعدت الدراسة علي المنهج الوصفي الذي يمكن أن يساعد في تحقيق هذا الهدف ومن أهم النتائج التي توصل اليها البحث أن إدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات من خلال العمليات التخطيطية الاستراتيجية والتسويق الاجتماعي والقيادة الاخلاقية يمكن انا يؤثر علي تنمية رأس المال البشري ، والامر الذي يؤدي بهم الي المشاركة في أداء الجامعات لمسؤوليتها الاجتماعية الخارجية ، وهو ما يؤدي الي تنمية المجتمع المحيط ، وفي ضوء ذلك فإن تنمية رأس المال البشري وتنمية المجتمع المحيط يمكن أن يؤديا معا الي تحقيق الميزة التنافسية وتنمية مستدامة للجامعات .

من خلال الإطلاع علي الدراسات السابقة، بدا واضحا أنها أكدت علي أهمية الجامعات في تنمية رأس المال البشري كما أكدت الدراسات علي أهمية الموازنة بين نواتج التعليم العالي وحاجة السوق المحلي كمتطلبات التنمية البشرية والإقتصادية والعمل علي تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي، ولستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد موضوع الإطار النظري المرتبط برأس المال البشري في الجامعة ولختيار المنهج الملائم للدراسة وكذلك تحديد الأداء المناسبة لذلك وكذلك الأسلوب الإحصائي المناسب وكذلك إستعاننت بها في تفسير النتائج، وتميزت الدراسة الحالية من حيث موضوعها وهي دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لدى طلابها دراسة ميدانية علي جامعة الزقازيق، حيث تأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة إضافة جديدة بحيث تساعد في تعزيز دور جامعة الزقازيق قفي تنمية رأس المال البشري لدي طلابها.

الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة وأدواتها:

اتبعت الدراسة الراهنة المنهج الوصفي فى الدراسة الميدانية ، وأجريت على عينة من طلبة وطالبات الفرقة الرابعة بجامعة الزقازيق بإحدى الكليات العملية وكذلك النظرية من خلال حصر كليات الجامعة من إدارة شئون التعليم والطلاب بالجامعة (العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨) حيث تبين أن عدد الكليات هي ٢٢ كلية تم تقسيمها إلي فئتين الأولى كليات عملية وهي الطب البشري، والطب البيطري، والصيدلة، والهندسة، والحاسبات والمعلومات، والزراعة، والعلوم، والتكنولوجيا والمعلومات، والتمريض، العلوم لذوي الإعاقة، والثانية هي كليات نظرية وتشمل الحقوق، والتجارة، والآداب، والتربية، والتربية النوعية. ولقد تم سحب عينة واحدة من كل فئة لتمثل الفئة التي هي منها وذلك بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة بأسلوب الكيس المثالي فكانت كلية الحاسبات والمعلومات من الكليات العملية وكانت كلية التربية من الكليات النظرية.

كما تم اختيار الفرقة الرابعة نظرا لنمو وعيهم الاكاديمي والثقافي نظرا للخبرة الأكاديمية التي اكتسبوها خلال فترة دراستهم الجامعية ووصولهم الى المرحلة النهائية لها وبلغت جملة عدد الطلاب والطالبات بكلية الحاسبات والمعلومات ٣١٥ طالب وطالبة، وجملة عدد الطلاب والطالبات بكلية التربية

٢٣٣١ طالب وطالبة وباستخدام معادلة كرجسي ومورجان (Krejcie and

Morgan,1970,p.62) لتحديد حجم العينة تبين أن حجمها هو ٣٣٦ بواقع ٢٩٦

طالب وطالبة من كلية التربية و ٤٠ طالب وطالبة من كلية الحاسبات

والمعلومات، وتم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية المنتظمة Systematic

Random Sampling، وقد تم جمع بيانات الدراسة بواسطة إستخدام استمارة

الاستبيان بالمقابلة الشخصية لطلبة وطالبات كليتي الحاسبات والمعلومات والتربية

عينة الدراسة خلال شهري مارس وابريل عام ٢٠١٨م واستخدم في التحليل

الإحصائي لهذه البيانات كل من : النسب المئوية ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، جداول التوزيع التكراري ، معامل ألفا كرونباخ Cronbach ' s alpha Coefficient، كما تم تحليل البيانات استدلاليا من خلال معامل ارتباط بيرسون. ثبات المقياس:

تم حساب قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذه المتغيرات فكانت جميع قيم الثبات أكبر من ٠,٦ وهي درجات مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٤) التالي.

جدول (٤) : قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد رأس المال البشري والدرجة الكلية في الدراسة الراهنة

عدد البنود بكل بعد من ابعاد راس المال البشري	قيمة معامل الفاكرونباخ	ابعاد راس المال البشري
١٠	٠,٨١٨	المعرفة
٧	٠,٧٢٦	المهارات
٧	٠,٧٨٣	الخبرة العملية
٦	٠,٨٠٥	الابتكار
٥	٠,٧٩٠	فرق العمل
٣٥	٠,٩٣٦	المقياس ككل

أساليب قياس الخصائص الشخصية والمهنية:

أولاً- الخصائص الشخصية والمهنية لطلبة وطالبات عينة الدراسة:

١- نوع المبحوث: ويقصد به تحديد جنس المبحوث ما إذا كان ذكرا أو أنثى.

- ٢- سن المبحوث : تم قياسه كرقم مطلق بعدد سنوات عمر الطلاب لأقرب سنة ميلادية.
- ٣- عدد افراد الاسرة: تم قياسه كرقم مطلق بعدد الافراد في اسرة المبحوث.
- ٤- مهنة الوالد: ويقصد به مهنة والد المبحوث في وقت جمع البيانات وتم التعبير عنها بسؤال مفتوح.
- ٥- مهنة الوالدة: ويقصد به مهنة والدة المبحوث في وقت جمع البيانات وتم التعبير عنها بسؤال مفتوح.
- ٦- دخل الأسرة الشهري: تم قياسه كرقم مطلق بدخل الأسرة في وقت جمع البيانات .
- ٧- عمل المبحوث أثناء الدراسة أو خلال الاجازة: وتم السؤال عنه ب هل الطالب أو الطالبة يعمل اثناء فترة دراسته كان يعمل او خلال الاجازة، وتم إعطاء الاستجابات أوزان هي : لا = ١ ، نعم = ٢.
- ٨- طريقة استغلال أوقات الفراغ: ويقصد به طريقة استغلال المبحوث لوقت فراغه وتكونت من مشاهدة التلفزيون، استخدام الانترنت، الخروج مع الاصدقاء، زيارة الأهل والأقارب، تمشية الوقت مع الأسرة، ممارسة هواية، القراءة، العمل، أخرى، وقد أعطيت أوزان للطريقة التي يقضي بها فراغه اذا قام باختيارها = ١ واذا لم يقم باختيارها = صفر.
- ٩- المشاركة في الأنشطة الجامعية: وهي تعني مدى مشاركة المبحوث في الأنشطة الجامعية، وتم قياس هذا المتغير كمتغير رتبي مكون من ستة بنود، لا = صفر، نادرا = ١، احيانا = ٢ ، دائما = ٣.
- ١٠- القدرة على تحمل المسؤولية: وهي تعني مدى قدرة المبحوث للإنفتاح الحضاري عن العالم الخارجي، وتم قياس هذا المتغير كمتغير رتبي مكون من ثمانية بنود، لا = صفر، نادرا = ١، احيانا = ٢ ، دائما = ٣.

١١-الإِنْفِتاح الحَضاري: وهي تعني مدى قدرة المبحوث على تحمل المسؤولية، وتم قياس هذا المتغير كمتغير رتبي مكون من ثمانية بنود، لا = صفر، نادرا=١، احيانا =٢، دائما = ٣ .

١٢-التخطيط للمستقبل: وهي تعني مدى قدرة المبحوث على التخطيط لمستقبله، وتم قياس هذا المتغير كمتغير رتبي مكون من ثمانية بنود، لا = صفر، نادرا=١، احيانا =٢، دائما = ٣ .

١٣-الشعور بالانتماء للمجتمع: وهي تعني مدى إنتماء المبحوث لمجتمعه، وتم قياس هذا المتغير كمتغير رتبي مكون من ثمانية بنود، غير موافق=١، الى حد ما =٢، موافق = ٣.

ثانيا- أبعاد رأس المال البشري:

تم حساب الدرجة الكلية لأبعاد رأس المال البشري المتضمنة في كل بعد من أبعاد رأس المال البشري بمجموع الأوزان النسبية المتحصل عليها من معرفة المبحوثين لعدد أساليب خمسة أبعاد من أبعاد راس المال البشري ، هي : المعرفة، المهارات، الخبرة العلمية، الإبتكار، فرق العمل ، ويتكون كل بعد منها من عدد معين من البنود هي كما يلي :

١-المعرفة: قيس بمجموع درجات بنود بعد المعرفة المبحوثين لعشر بنود تدور حول درجة معرفة المبحوثين وأعطيت الإستجابات أوزان هي : ضعيفة = ١، متوسطة =٢، كبيرة=٣، وهذه البنود سيتم توضيحها في نتائج الدراسة.

٢-المهارات: قيس بمجموع درجات بنود بعد المهارات المبحوثين لسبعة بنود تدور حول درجة المهارات التي يمتلكها المبحوثين وأعطيت الإستجابات أوزان هي : ضعيفة = ١، متوسطة =٢، كبيرة=٣، وهذه البنود سيتم توضيحها في نتائج الدراسة.

٣- **الخبرة العلمية:** قيس بمجموع درجات بنود بعد الخبرة العلمية للمبحوثين لسبعة بنود تدور حول درجة خبرة المبحوثين العلمية وأعطيت الإستجابات أوزان هي : ضعيفة = ١ ، متوسطة = ٢ ، كبيرة = ٣ ، وهذه البنود سيتم توضيحها في نتائج الدراسة.

٤- **الإبتكار:** قيس بمجموع درجات بنود بعد الإبتكار المبحوثين لسبعة بنود تدور حول درجة ابتكار المبحوثين وأعطيت الإستجابات أوزان هي : ضعيفة = ١ ، متوسطة = ٢ ، كبيرة = ٣ ، وهذه البنود سيتم توضيحها في نتائج الدراسة .

٥- **فرق العمل:** قيس بمجموع درجات بنود بعد فرق العمل للمبحوثين لسبعة بنود تدور حول درجة فرق العمل للمبحوثين وأعطيت الإستجابات أوزان هي : ضعيفة = ١ ، متوسطة = ٢ ، كبيرة = ٣ ، وهذه البنود سيتم توضيحها في نتائج الدراسة.

توصيف عينة الدراسة:

الجدول رقم (٥) التالي يوضح بعض الخصائص الشخصية للطلاب المبحوثين عينة الدراسة الراهنة وهي كالاتي :

الجدول رقم (٥) التالي يوضح بعض الخصائص الشخصية للطلاب المبحوثين عينة الدراسة الراهنة وهي كالاتي:

١- **النوع:** تبين من الجدول رقم (٥) أن أكثرية المبحوثين في الكليات النظرية كانوا من الطالبات بنسبة ٧٦,٧% ، وأن أكثرية المبحوثين بالنسبة للكليات العملية كانوا من الطالبات بنسبة ٩٥,٠% ، وأن أكثرية الطلاب المبحوثين لاجمالي العينة كانوا من الطالبات بنسبة ٧٨,٩% .

٢- السن: وفيما يتعلق بأعمار الطلاب المبحوثين بالنسبة للكليات النظرية والعملية وأجمالي العينة تبين من الجدول رقم (٥) أن ٦٩,٦%، ٥٥,٠%، ٦٧,٩% علي التوالي تقع أعمارهم في الفئة المتوسطة (٢٢-٢٣).

٣- عدد أفراد الأسرة: ومن الجدول رقم (٥) تبين أن ٤٧,٠% من طلاب الكليات النظرية عدد أفراد أسرهم في الفئة المتوسطة (٦-٧) فرد، كما تبين أن ٦٢,٥% من طلاب الكليات العملية عدد أفراد أسرهم في الفئة المنخفضة (٢-٥) فرد، وتبين أن ٤٧,٣% من إجمالي طلاب العينة عدد أفراد أسرهم في الفئة المنخفضة (٢-٥) فرد.

٤- مهنة الوالد: وفيما يتعلق بمهنة الوالد لطلاب الكليات النظرية وأجمالي العينة تبين أن اكثرية ١٧,٩%، ١٧% علي التوالي آباء الطلاب المبحوثين يعملون بمهنة (فلاح/عامل)، أما عن الكليات العملية تبين من الجدول رقم (٤) أن أكثرية ٢٠,٠% آباء الطلاب يعملون بمهنة (موظف).

٥- مهنة الوالدة: بينما تبين من الجدول رقم (٥) أن أكثرية مهنة الوالدة لطلاب الكليات النظرية والكليات العملية وأجمالي العينة ٧٠,٣%، ٦٧,٥%، ٦٩,٩% علي التوالي (ربة منزل).

٦- دخل الأسرة الشهري: وبالنسبة لدخل الاسرة الشهري للكليات النظرية والعملية وأجمالي العينة تبين من الجدول رقم (٥) أن أكثرية ٣٩,٩%، ٤٢,٥%، ٤٠,٢% علي التوالي للطلاب دخل أسرهم أقل من (٢٦٦٦,٧) جنيهاً مصرياً.

٧- العمل أثناء الدراسة أو خلال الإجازة: من الجدول رقم (٥) تبين أن أكثرية الطلاب بالنسبة للكليات النظرية والكليات العملية وأجمالي العينة ٦٥,٢%، ٧٧,٥%، ٦٦,٧% علي التوالي لا يعملون أثناء الدراسة.

٨- استغلال أوقات الفراغ: وتبين من الجدول رقم (٥) أن أكثرية الطلاب بالنسبة للكليات النظرية والكليات العملية وأجمالي العينة ٤٣,٢%، ٤٧,٥%، ٤٣,٨% علي التوالي يستغلون أوقات فراغهم (تمضية الوقت مع الاسرة).

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية لبعض الخصائص الشخصية والمهنية

للطلاب والطالبات بالكلية العملية والنظرية المبحوثة

الاجمالي		الكليات العملية		الكليات النظرية		الفئات	خصائص المبحوثين
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
٢١,١	٧١	٥,٠	٢	٢٣,٣	٦٩	ذكر	نوع المبحوث
٧٨,٩	٢٦٥	٩٥,٠	٣٨	٧٦,٧	٢٢٧	انثى	
٣٠,١	١٠١	٤٥,٠	١٨	٢٨,٠	٨٣	منخفضة (١٩-٢١)	السن
٦٧,٩	٢٢٨	٥٥,٠	٢٢	٦٩,٦	٢٠٦	متوسطة (٢٢-٢٣)	
٢,١	٧	صفر	صفر	٢,٤	٧	مرتفعة (٢٤-٢٥)	
٤٧,٣	١٥٩	٦٢,٥	٢٥	٤٥,٣	١٣٤	منخفضة (٢-٥)	عدد أفراد الأسرة
٤٥,٢	١٥٢	٣٢,٥	١٣	٤٧,٠	١٣٩	متوسطة (٦-٧)	
٧,٤	٢٥	٥,٠	٢	٧,٨	٢٣	مرتفعة (٨-١٠)	
٣,٣	١١	صفر	صفر	٣,٧	١١	لا يعمل	مهنة الوالد

دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري لدى طلابها د. إيمان أحمد هاني محمود

الاجمالي		الكليات العملية		الكليات النظرية		الفئات	خصائص المبحوثين
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
١,٨	٦	٢,٥	١	١,٧	٥	شيخ بالمعهد الازهري	
٦,٠	٢٠	١٠,٠	٤	٥,٤	١٦	محاسب	
٠,٩	٣	صفر	صفر	١,٠	٣	وكيل اول	
١٥,٥	٥٢	١٧,٥	٧	١٥,٢	٤٥	مدرس	
١٧,٠	٥٧	١٠,٠	٤	١٧,٩	٥٣	فلاح/عامل	
٧,١	٢٤	٥,٠	٢	٧,٤	٢٢	معاش	
٣,٦	١٢	٢,٥	١	٣,٧	١١	مشرف	
٢,٤	٨	صفر	صفر	٢,٧	٨	تاجر	
١٤,٩	٥٠	٢٠,٠	٨	١٤,٢	٤٢	موظف	
٤,٥	١٥	٧,٥	٣	٤,١	١٢	متوفي	
١,٥	٥	صفر	صفر	١,٧	٥	مقاول	
٠,٦	٢	صفر	صفر	٧,٠	٢	استاذ جامعي	
٥,٧	١٩	٥,٠	٢	٥,٧	١٧	مهندس	
٠,٣	١	صفر	صفر	٣,٠	١	صيدلي	
٥,١	١٧	٢,٥	١	٥,٤	١٦	مدير	

الاجمالي		الكليات العملية		الكليات النظرية		الفئات	خصائص المبحوثين
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
١,٨	٦	٥,٠	٢	١,٤	٤	سائق	
٠,٩	٣	صفر	صفر	١,٠	٣	طبيب	
١,٨	٦	٢,٥	١	١,٧	٥	محامي	
٥,٧	١٩	١٠,٠	٤	٥,١	١٥	ضابط	

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً: درجة مشاركة المبحوثين في الانشطة الجامعية: الجدول التالي (٦) يوضح ان أغلب المبحوثين لا يشتركون باي نشاط بالجامعة في الكليتين العملية والنظرية ولكن أغلب المشتركين يشتركون في الانشطة الثقافية في الكليات العملية بنسبة (١٢,٨%) بينما في الكليات النظرية كانوا يشتركون في الانشطة الرياضية بنسبة (١٢,٥%)، بينما في الاجمالي كان أغلب المبحوثين يشتركون في الانشطة الثقافية بنسبة (١٢,٢%) وهي تختلف مع دراسة عبدالسلام (٢٠١٧) .

ثانياً: الدرجة الكلية للقدرة على تحمل المبحوثين للمسؤولية: الجدول التالي (٧) يوضح ان أغلب المبحوثين ليس لديهم القدرة على التحمل بدرجة متوسطة بنسبة (٤٨,٨%)

ثالثاً: الدرجة الكلية للانفتاح الحضاري: الجدول التالي (٨) يوضح ان أغلب المبحوثين منفتحين بدرجة متوسطة بنسبة (٥٣,٩%)

رابعاً: الدرجة الكلية لتخطيط المبحوثين للمستقبل: الجدول التالي (٩) يوضح ان أغلب المبحوثين يخططوا للمستقبل بدرجة متوسطة بنسبة (٥٦,٣%)

خامسا: الدرجة الكلية لشعور المبحوثين بالانتماء للمجتمع: الجدول التالي (١٠) يوضح ان أغلب المبحوثين يشعرون بالانتماء للمجتمع بدرجة متوسطة بنسبة (٥٦,٣%)

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية لدرجة مشاركة المبحوثين في الأنشطة الجامعية وكل بعد ويند من أبعادها وبنودها

البيانات	الكليات النظرية				الكليات العملية				الاجمالي													
	لا يوجد		نادر		احيانا		دائما		لا يوجد		نادر		احيانا		دائما							
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%						
المشاركة في الأنشطة الجامعية																						
عضوية اتحاد الطلاب	268	90.5	8	2.7	15	5.1	5	1.7	38	95.0	1	2.5	1	2.5	306	91.1	9	2.7	16	4.8	5	1.5
المشاركة في الأنشطة الرياضية	223	75.3	33	11.1	31	10.5	9	3.0	34	85.0	5	12.5	1	2.5	257	76.5	38	11.3	32	9.5	9	2.7
المشاركة في الأنشطة الاجتماعية	209	70.6	30	10.1	46	15.5	11	3.7	35	87.5	1	2.5	3	7.5	244	72.6	31	9.2	49	14.6	12	3.6
المشاركة في الأنشطة الثقافية	205	69.3	38	12.8	44	14.9	9	3.0	35	87.5	3	7.5	1	2.5	240	71.4	41	12.2	45	13.4	10	3.0
المشاركة في المسابقات الخيرية	223	75.3	16	5.4	44	14.9	13	4.4	38	95.0	صفر	صفر	2	5.0	261	77.7	16	4.8	46	13.7	13	3.9
المشاركة في فقرة التمثيل المسرحي	255	86.8	22	7.4	11	3.7	6	2.0	36	90.0	3	7.5	1	2.5	291	86.6	25	7.4	12	3.6	6	1.8

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية للدرجة الكلية للقدرة على تحمل المبحوثين للمسؤولية وكل بعد ويند من أبعادها وينودها

البيانات		التكرار الكلي								التكرار الفرعي								البيانات والبيانات						
		لا يوجد		نادر		متوسط		دائم		لا يوجد		نادر		متوسط		دائم								
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%							
القدرة على تحمل المسؤولية																								
50.6	170	33.6	113	5.7	19	10.1	34	47.5	19	42.5	17	7.5	3	2.5	1	51.0	151	32.4	96	5.4	16	11.1	33	استحقاق تحمل مسؤولية الزواج وتربية الأبناء
67.9	228	25.3	85	4.5	15	2.4	8	مفر	مفر	70.0	28	27.5	11	2.5	1	77.0	228	19.3	57	1.4	4	2.4	7	رغبة في العمل على فرصة عمل وتدعيمها كغذاء المعونات في منزل تلك
12.5	42	19.6	66	21.7	73	46.1	155	12.5	5	20.0	8	17.5	7	50.0	20	12.5	37	19.6	58	22.3	66	45.6	135	تعليم في مدرسة العمل السياسي وتحت إشراف
53.3	179	31.3	105	8.9	30	6.5	22	52.5	21	32.5	13	7.5	3	7.5	3	53.4	158	31.1	92	9.1	27	6.4	19	معرض على خدمة الخبز التي تعمل بها
22.0	74	35.1	118	26.2	88	16.7	56	17.5	7	37.5	15	32.5	13	12.5	5	22.6	67	34.8	103	25.3	75	17.2	51	قوم بالاشتراك في حل مشكلات المجتمع
29.5	99	25.6	86	15.2	51	29.8	100	27.5	11	20.0	8	15.0	6	37.5	15	29.7	88	26.4	78	15.2	45	28.7	85	رغبة في فعالية المسؤولين لغرض مقالع للمجان عليهم
28.3	95	43.5	146	16.4	55	11.9	40	17.5	7	60.0	24	15.0	6	7.5	3	29.7	88	41.2	122	16.6	49	12.5	37	استطيع القيام بواجب الأهل بالاهتمام بالدراسة وتعليم الأولاد لهم
76.8	258	13.4	45	4.5	15	5.4	18	80.0	32	15.0	6	5.0	2	مفر	مفر	76.4	226	13.2	39	4.4	13	6.1	18	معرض على كلية طبقات لغوي عند غياب والدي عن المنزل
ليس لديهم القدرة على العمل				لديهم القدرة على العمل بدرجة منخفضة				لديهم القدرة على العمل بدرجة متوسطة				لديهم القدرة على العمل بدرجة مرتفعة				الدرجة الكلية للقدرة على تحمل المسئولية للمسؤولية								
مفر				13.3-8				18.7-13.4				24-18.8												
العدد		%		العدد		%		العدد		%		العدد		%										
5		1.5		74		22		164		48.8		93		27.7										

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية للدرجة الكلية للانفتاح الحضاري وكل بعد

وبند من أبعادها وبنودها

الإعداد والمبارك		التكرارات العددية								التكرارات النسبية															
		لا يوجد				نادر				متوسط				لا يوجد				نادر				متوسط			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الاتجاه الحضاري																									
قراءة المعظم و المجلات		59	19.9	64	21.6	131	44.3	42	14.2	7	2.4	17.5	6	2.1	15.0	5	1.7	23	7.7	23	7.7	4	1.4	10.0	3.3
الإسراع في البرامج الاندية بالبريد		81	27.4	77	26.0	84	28.4	54	18.2	12	4.0	30.0	9	3.0	22.5	7	2.3	13	4.3	13	4.3	6	2.0	15.0	5.0
مشاهدة برامج التلفزيون		32	10.8	35	11.8	114	38.5	115	38.9	2	0.7	5.0	1	0.3	2.5	0.8	2.8	16	5.3	16	5.3	21	7.0	32.5	10.8
الذهاب في رحلات الترفيه		112	37.8	93	31.4	71	24.0	20	6.8	11	3.6	27.5	17	5.6	42.5	14	4.6	11	3.6	11	3.6	1	0.3	2.5	0.8
حضور التروك والمعارض		84	28.4	71	24.0	97	32.8	44	14.9	18	6.0	45.0	9	3.0	22.5	7	2.3	9	3.0	9	3.0	4	1.3	10.0	3.3
الإسراع في عام المسجد		21	7.1	32	10.8	100	33.8	143	48.3	2	0.7	5.0	5	1.7	12.5	4	1.3	11	3.6	11	3.6	22	7.3	55.0	18.3
تصفح الانترنت		8	2.7	8	2.7	51	17.2	229	77.4	8	2.7	حصر	حصر	3	1.0	7.5	2.5	6	2.0	6	2.0	31	10.3	77.5	25.8
استخدام الحرس برك		18	6.1	16	5.4	53	17.9	209	70.6	8	2.7	حصر	حصر	2	0.7	5.0	0.7	8	2.7	8	2.7	30	10.0	75.0	25.0
الدرجة الكلية للانفتاح الحضاري		ليسا متكفيين				متكفيين بدرجة منخفضة				متكفيين بدرجة متوسطة				متكفيين بدرجة مرتفعة											
		حصر				13.3-8				18.7-13.4				24-18.8											
		العدد		%		العدد		%		العدد		%		العدد		%									
		7		2.1		95		28.3		181		53.9		53		15.8									

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية للدرجة الكلية لتخطيط المبحوثين للمستقبل وكل بعد ويند من أبعادها وينودها

الاجراء والجزء				التكرار التفرعي								التكرار العملي								الاجمالي																											
				دأبدا		انصتبا		انامرا		لا يند		دأبدا		انصتبا		انامرا		لا يند		دأبدا		انصتبا		انامرا		لا يند																					
عدد		%		عدد		%		عدد		%		عدد		%		عدد		%		عدد		%		عدد		%																					
التخطيط للمستقبل																																															
245		82.8		11		3.7		9		3.0		31		10.5		29		72.5		حصر		حصر		1		2.5		10		25.0		274		81.5		11		3.3		10		3.0		41		12.2	
231		78.0		10		3.4		5		1.7		50		16.9		30		75.0		حصر		حصر		1		2.5		9		22.5		261		77.7		10		3.0		6		1.8		59		17.6	
121		40.9		19		6.4		31		10.5		125		42.2		17		42.5		1		2.5		5		12.5		17		42.5		138		41.1		20		6.0		36		10.7		142		42.3	
139		47.0		40		13.5		21		7.1		96		32.4		20		50.0		5		12.5		2		5.0		13		32.5		159		47.3		45		13.4		23		6.8		109		32.4	
114		38.5		62		20.9		19		6.4		101		34.1		19		47.5		4		10.0		4		10.0		13		32.5		133		39.6		66		19.6		23		6.8		114		33.9	
82		27.7		84		28.4		50		16.9		80		27.0		14		35.0		4		10.0		10		25.0		12		30.0		96		28.6		88		26.2		60		17.9		92		27.4	
24		8.1		151		51.0		57		19.3		64		21.6		4		10.0		11		32.5		10		25.0		13		32.5		28		8.3		164		48.8		67		19.9		77		22.9	
62		20.9		93		31.4		53		17.9		88		29.7		9		22.5		9		22.5		6		15.0		16		40.0		71		21.1		102		30.4		59		17.6		104		31.0	
الدرجة الكلية لتخطيط المبحوثين للمستقبل				لا يخطرا				يخطرا بدرجة منخفضة				يخطرا بدرجة متوسطة				يخطرا بدرجة مرتفعة																															
				حصر				13.3-8				18.7-13.4				24-18.8																															
				عدد		%		عدد		%		عدد		%		عدد		%																													
				8		2.4		70		20.8		189		56.3		69		20.5																													

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية للدرجة الكلية لشعور المبحوثين بالانتماء للمجتمع وكل بعد وبند من أبعادها وبنودها

الاجمالي	كلمات عملية						كلمات نظرية						العبارات					
	موافق		لحد ما		غير موافق		موافق		لحد ما		غير موافق							
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%						
32.4	109	48.5	163	19.0	64	30.0	12	52.5	21	17.5	7	32.8	97	48.0	142	19.3	57	الشعور بالسعادة والرضى لأنني أعيش بالبلد ذي
8.3	28	40.8	137	50.9	171	5.0	2	42.5	17	52.5	21	8.8	26	40.5	120	50.7	150	المسؤولين قديم على مصلحة البلد ويخدموا بإصلاح
73.2	246	19.0	64	7.7	26	72.5	29	20.0	8	7.5	3	73.3	217	18.9	56	7.8	23	عمر ما تكون البلد محتجاني والنظري عنها
61.0	205	27.7	93	11.3	38	55.0	22	32.5	13	12.5	5	61.8	183	27.0	80	11.1	33	لو حد طلب مني مصلحة فيها له ميمما كان في صعوبات
11.6	39	40.5	136	47.9	161	12.5	5	42.5	17	45.0	18	11.5	34	40.2	119	48.3	143	افضل كفاءة وقت فراغي في المشاركة في حل مشاكل البلد
8.3	28	44.0	148	47.6	160	7.5	3	42.5	17	50.0	20	8.4	25	44.3	131	47.3	140	لواحد طول ما هو عايش في البلد ذي يحفظ اللي عايزه
66.4	223	21.1	71	12.5	42	75.0	30	20.0	8	5.0	2	65.2	193	21.3	63	13.5	40	لواحد ما يجعش بالأمان الا في بلده
18.2	61	42.6	143	39.3	132	15.0	6	45.0	18	40.0	16	18.6	55	42.2	125	39.2	116	بجب المشاركة في اي اجتماع لمنفعة مشاكل البلد
يشعرون بالانتماء للمجتمع بدرجة مرتفعة						يشعرون بالانتماء للمجتمع بدرجة متوسطة						يشعرون بالانتماء للمجتمع بدرجة منخفضة						الدرجة الكلية لشعور المبحوثين بالانتماء للمجتمع
24-18.8						18.7-13.4						13.3-8						
%		العدد		%		العدد		%		العدد		%		العدد				
27.7		93		56.3		189		16.1		54								

سادسا: دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري وكذلك الدرجة الكلية لتنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلاب الكليتين العملية والنظرية: لتحقيق الهدف الأول والثاني من الدراسة تم حساب التكرارات والنسب المئوية اتجاه المبحوثين نحو أبعاد رأس المال البشري وهي كالآتي :

١-**المعرفة:** في الجدول (١١) إحتل البند رقم (٩) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٩٣٧٥ التي تنص على " تحرص الجامعة على نشر القوانين واللوائح الجديدة المنظمة للعمل الجامعي على كل المواقع الالكترونية الخاصة بها ليستفيد منها الطلاب في حل مشكلاتهم" بينما إحتل البند رقم (١٠) المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٤٤٣٥ التي تنص على " تحرص الجامعة على تقديم المساعدات العلمية والتدريب لمساعدة الطلاب ذو المستوى الضعيف في مجال تخصصهم (كورسات خاصة اضافية)" وتتفق مع دراسة مصلح (٢٠١٥).

٢-**المهارات:** في الجدول (١٢) إحتل البند رقم (٧) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٩٩٤ التي تنص على " تقوم الجامعة بالزام الطلاب بإتمام تدريب على حسب التخصص كشرط من شروط انتهاء الدراسة الجامعية " وتتفق مع دراسة مانع (٢٠١٥) بينما إحتل البند رقم (٣) المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٤٠٤٨ التي تنص على " توفر الجامعة المعامل والورش المجهزة بالإمكانات الحديثة من اجل نقل خبرات الطلاب العلمية " وهذه الدراسة تختلف مع دراسة عبد الحي (٢٠١١) .

٣-**الخبرة العلمية:** في الجدول (١٣) إحتل البند رقم (٧) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٩٩٤ التي تنص على " تقوم الجامعة بالزام الطلاب بإتمام تدريب على حسب التخصص كشرط من شروط انتهاء الدراسة الجامعية " بينما إحتل البند رقم (٣) المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٤٠٤٨ التي تنص على " توفر الجامعة المعامل والورش المجهزة

بالإمكانيات الحديثة من أجل نقل خبرات الطلاب العلمية " وهي تختلف مع دراسة اسماعيل (٢٠١١)

٤-الإبتكار: في الجدول (١٤) إحتل البند رقم (٤) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٦١٣١ التي تنص على " تكرم الجامعة طلابها المبدعين والمبتكرين وتقديمهم للمجتمع بالشكل الذي يليق بهم ويرفع من روحهم المعنوية " بينما إحتل البند رقم (١) المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٤٩٤ التي تنص على " تحرص الجامعة على عقد الاجتماعات الطلابية لإبداء آرائهم بحرية وفعالية والسماح لهم بطرح الافكار الجديدة "وتختلف مع دراسة بن دريدي (٢٠١٥)

٥- فرق العمل: في الجدول (١٥) إحتل البند رقم (٢) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٧١١٣ التي تنص على " تحرص الجامعة على اشتراك الطلاب في القوافل التي تقوم بها الجامعة بغرض دمجهم في فعاليات العمل التطوعي " وهي تتفق مع دراسة، (Neyestani (2012) بينما إحتل البند رقم (١) المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٥٢٩٨ التي تنص على " تشارك الجامعة الطلاب في بناء رؤية ورسالة جامعة قابلة للتنفيذ."

جدول (١١) التكرارات والنسب المئوية لبعد المعرفة في راس المال البشري ودرجة الأولوية لكل بند من بنود المعرفة

الترتيب	الترتيب لعدد البنود	الأجالي						الكليات العملية						الكليات النظرية						الدرجة	
		كيفية		متروكة		صحيح		كيفية		متروكة		صحيح		كيفية		متروكة		صحيح			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
1	9	1.4732	3.9	13	39.6	133	56.5	190	5.0	2	32.5	13	62.5	25	3.7	11	40.5	120	55.7	165	توفر الجامعة نظام متكامل يسمح بالوصول الى مصادر بنده الدرجة المعنى
2	4	1.6637	11.0	37	44.3	149	44.6	150	12.5	5	52.5	21	35.0	14	10.8	32	43.2	128	45.9	136	تعرض الأبناء للخدمة على اضافة وتدريب مستويات الخدمات بما يواكب المتطلبات الحديثة
3	5	1.6429	11.9	40	40.5	136	47.6	160	17.5	7	47.5	19	35.0	14	11.1	33	39.5	117	49.3	146	تعرض كافة شؤون الطلاب بالجامعة على اقامة العلاقات اللاحقة على مدار العام
4	2	1.9077	21.7	73	47.3	159	31.0	104	35.0	14	47.5	19	17.5	7	19.9	59	47.3	140	32.8	97	تقوم مكشبات الجامعة بتدريب مصادر المعرفة المتطلبة وتحديثها بشكل دوري
5	8	1.506	8.0	27	34.5	116	57.4	193	12.5	5	37.5	15	50.0	20	7.4	22	34.1	101	58.4	173	تقوم الجامعة بتدريب الطلاب بمقدماتها بشرى رسائل
6	3	1.6994	13.7	46	42.6	143	43.8	147	12.5	5	50.0	20	37.5	15	13.9	41	41.6	123	44.6	132	تقوم الجامعة بالخدمات التوعوية والتوجيهية لقيادة مساهماتها في مجال تخصصاتهم
7	6	1.5446	6.8	23	40.8	137	52.4	176	7.5	3	40.0	16	52.5	21	6.8	20	40.9	121	52.4	155	توفر الجامعة الوسائل التعليمية الحديثة التي تساهم على زيادة مستوى التحصيل لدى الطلاب
8	7	1.5208	8.9	30	34.2	115	56.8	191	10.0	4	32.5	13	37.5	23	8.8	26	34.5	102	56.8	168	توفر الجامعة الامكانية لمساعدة الطلاب على معرفة كل ما هو جديد بالنسبة لمجال تخصصهم
9	1	1.9375	28.6	96	36.6	123	34.8	117	32.5	13	42.5	17	25.0	10	28.0	83	35.8	106	36.1	107	تعرض الجامعة على نشر القوانين والخطط الجديدة المتقدمة لمدارسها على مدار العام من خلال الوسائل التكنولوجية الخاصة بها ليستفيد منها الطلاب في حل مشكلاتهم
10	10	1.4435	10.1	34	24.1	81	65.8	221	10.0	4	27.5	11	62.5	25	10.1	30	23.6	70	66.2	196	تعرض الجامعة على تقديم المساعدات العلمية والتدريبية لمدارسها والطلاب من المستوى المتدرب في مجال تخصصهم (كبريات خاصة إضافية)

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية لبعدها المهارات في رأس المال البشري
ودرجة الأولوية لكل بند من بنود المهارات

الترتيب	المتوسط العددي	العملي						الكليات العلمية						الكليات الغيرية						المهارات
		كيفية		متوسطة		ضعيف		كيفية		متوسطة		ضعيف		كيفية		متوسطة		ضعيف		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
4	1.9982	10.1	34	39.6	133	50.3	169	12.5	5	47.5	19	40.0	16	9.8	29	38.5	114	51.7	153	تعرض الأقسام العلمية على تطوير محاضرات العفوية الدراسية لضمان إتقانها على خبرات ومهارات للتلاميذ مع قدرتهم بمهاراتهم الإبداعية وتؤلف سوق العمل
5	1.5446	9.2	31	36.0	121	54.8	184	12.5	5	30.0	12	57.5	23	8.8	26	36.8	109	54.4	161	تعرض الجامعة على تأهيل الطلاب من خلال توفير دورات تدريبية تشيئة بمهاراتهم في مجال تخصصهم ليصلوا الى المستوى الذي يتطلبه سوق العمل
7	1.4048	7.7	26	25.0	84	67.3	226	7.5	3	17.5	7	75.0	30	7.8	23	26.0	77	66.2	196	توفر الجامعة المعامل والورش المجهزة بإمكانيات الحديثة من أجل نقل خبرات الطلاب العلمية
6	1.4792	5.7	19	36.6	123	57.7	184	5.0	2	35.0	14	60.0	24	5.7	17	36.8	109	57.4	170	تستثمر الجامعة فترات ومهارات الطلاب من خلال الشرفهم في العديد من المشروعات الإنتاجية التي تقود الجامعة والمجتمع وتؤيدهم شخصيا
3	1.6548	12.8	43	39.9	134	47.3	159	7.5	3	52.5	21	40.0	16	13.5	40	38.2	113	48.3	143	تشجع الجامعة الطلاب ذو المهارات والقدرات المرتفعة بتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم
2	1.7143	18.5	62	34.5	116	47.0	158	32.5	13	25.0	10	42.5	17	16.6	49	35.8	106	47.6	141	تقوم الجامعة بإقامة فاعليات لمشايخ التخرج وتكريم أفضل المشاريع ابتكارية وقابلة للتطبيق
1	1.994	35.1	118	29.2	98	35.7	120	50.0	20	20.0	8	30.0	12	33.1	98	30.4	90	36.5	108	تقوم الجامعة بإلزام الطلاب بإتمام تدريب على حسب التخصص كشرط من شروط إنهاء الدراسة الجامعية

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية لبعد الخبرة العلمية في رأس المال البشري ودرجة الأولوية لكل بند من بنود الخبرة العلمية

الترتيب	الترتيب العام	الأعلى						المتوسطة						المنخفضة						الخبرة العلمية	
		كثيف		متوسطة		ضعيف		كثيف		متوسطة		ضعيف		كثيف		متوسطة		ضعيف			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
6	1.5298	9.2	31	34.5	116	56.3	189	100.0	4	35.0	14	55.0	22	9.1	27	34.5	102	56.4	167	1	يُهم الجامعة وبنائه خبره الطلاب فيما يتعلق بالاختصاصات التي يدرسونها من خلال نقاب دارك في مجال تخصصهم
2	1.8155	17.9	60	45.8	154	36.3	122	17.5	7	47.5	19	35.0	14	17.9	53	45.6	135	36.5	108	2	تُكثف الجامعة لسانده الفيزي يساندون الطلاب على تنمية خبراتهم من خلال عرضهم لخبرتهم العلمية
4	1.5625	8.6	29	30.0	131	52.4	176	2.5	1	45.0	18	52.5	21	9.5	28	38.2	113	52.4	155	3	تُعقد الجامعة العديد من المؤتمرات التي تُركب من خبره الطلاب في مجال تخصصهم
7	1.5208	7.1	24	37.8	127	55.1	185	12.5	5	32.5	13	55.0	22	6.4	19	38.5	114	55.1	163	4	تُحرص الجامعة على قيام الطلاب بتكوين فرق علمية بغرض نشر بحثك علمية في دورك مُتخصصة بمعاينة اعضاء هيئة التدريس
3	1.5744	11.0	37	35.4	119	53.6	180	10.0	4	37.5	15	52.5	21	11.1	33	35.1	104	53.7	159	5	قيام الاسام العلمية بتحديث دورى للمؤتمرات العلمية بما يتماشى مع التقدم العلمي وما يتوافق مع متطلبات المجتمع المحلي
5	1.5595	9.8	33	36.3	122	53.9	181	15.0	6	42.5	17	42.5	17	9.1	27	35.5	105	55.4	164	6	تُحرص الجامعة على توثيق بروتوكولات مع هيئات علمية بغرض نقل خبرات الطلاب العلمية ولقوم الجامعة ببناء خطة بحثية بطريقة علمية تبادا على احتياجات المجتمع وإلزام دور الطلاب في تقديمها
1	1.9673	29.2	98	38.4	129	32.4	109	45.0	18	20.0	8	35.0	14	27.0	80	40.9	121	32.1	95	7	تُوفر الجامعة الفرص العلمية لطلابها في مجال تخصصهم من خلال توفير الثوب المبدئي لهم خارج اسوار الجامعة في مؤسسات المجتمع تحت اشراف اعضاء هيئة التدريس

جدول (١٤) التكرارات والنسب المئوية لبعث الإبتكار في رأس المال البشري ودرجة الأولوية لكل بند من بنود الإبتكار

الترتيب	المتوسط العددي	الأعلى			لغات لامية			لغات لغوية			الإبتكار										
		كيفية		ضد	كيفية		ضد	كيفية		ضد											
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		عدد									
5	1.494	8.3	28	32.7	110	58.9	198	5.0	2	40.0	16	55.0	22	8.8	26	31.8	94	59.5	176	1	تحرص جامعة على عند الإجتماعات الطلابية إبداء آرائهم بحرية وتقبله والسماح لهم بطرح الأفكار الجديدة
2	1.6071	8.9	30	42.9	144	48.2	162	15.0	6	47.5	19	37.5	15	8.1	24	42.2	125	49.7	147	2	تنبس جامعة لتقبل الأفكار الجديدة التي يقبلها الطلاب والمجتمع
4	1.5357	11.0	37	31.5	106	57.4	193	5.0	2	45.0	18	50.0	20	11.8	35	29.7	88	58.4	173	3	تؤثر جامعة لحوافز وتدعم طلابها لمساعدتهم على التطوير والتفكير بشكل مستمر بما يولد لديهم الإبتكار والتجديد والإبداع
1	1.6131	10.4	35	40.5	136	49.1	165	10.0	4	47.5	19	42.5	17	10.5	31	39.5	117	50.0	148	4	تكرم جامعة طلابها المبدعين والمبتكرين وتكديريهم للمجتمع بالشكل الذي يليق بهم ويرفع من روحهم المعنوية
6	1.4464	7.1	24	30.4	102	62.5	210	7.5	3	37.5	15	55.0	22	7.1	21	29.4	87	63.5	188	5	تعمل الجامعة على حل مشكلات الطلاب المبدعين والمبتكرين لمساعدتهم للتفكير والتفوق في مجال تخصصهم
3	1.5863	11.6	39	35.4	119	53.0	178	17.5	7	32.5	13	50.0	20	10.8	32	35.8	106	53.4	158	6	تقوم الجامعة بتخصيص جزء من الدرجات لتعيين المبتكرين من الطلاب

جدول (١٥) التكرارات والنسب المئوية لبعدها فرق العمل في رأس المال البشري ودرجة الأولوية لكل بند من بنود فرق العمل

الترتيب	المتوسط الحسابي	الاجملي			الكليات العلمية			الكليات النظرية			فرق العمل										
		كيفية	متوسطة	ضد	كيفية	متوسطة	ضد	كيفية	متوسطة	ضد											
		%	%	%	%	%	%	%	%	%											
5	1.9308	9.5	32	33.9	114	56.5	190	15.0	6	30.0	12	35.0	22	8.8	26	34.5	102	56.8	168	1	تشارك الجامعة الطلاب في بناء رؤية ورؤية جامعة قابلة للتنفيذ
1	1.7113	11.6	39	47.9	161	40.5	136	10.0	4	35.0	22	35.0	14	11.8	35	47.0	139	41.2	122	2	تحرص الجامعة على اشراف الطلاب في الفواصل التي تقوم بها الجامعة بغرض دمجهم في فعاليات العمل التطوعي
3	1.628	10.7	36	41.4	139	47.9	161	10.0	4	42.5	17	47.5	19	10.8	32	41.2	122	48.0	142	3	يحرص اعضاء هيئة التدريس على زيادة التعاون بين الطلاب في المناسبات من خلال تكوين مجموعات صغيرة تقوم بنشاط محدد
2	1.6339	10.4	35	42.6	148	47.0	158	7.5	3	47.5	19	45.0	18	10.8	32	41.9	124	47.3	140	4	تقوم الجامعة بإقامة دورات وتدريبات تهدف الى تنمية ثقافة عمل الفريق
4	1.5833	11.3	38	35.7	120	53.0	178	12.5	5	40.0	16	47.5	19	11.1	33	35.1	104	53.7	159	5	تقوم الاقسام العلمية بعمل فرق عمل مشتركة من تخصصات مختلفة من الطلاب ضمن مشروعات علمية محددة

سابعاً: درجة الأولوية بين اتجاهات الطلاب نحو تنمية رأس المال البشري في الكليتين العملية والنظرية:

من الجدول التالي (١٦) تبين ان أغلب المبحوثين يقعون في الفئة المنخفضة في كل ابعاد راس المال البشري وفي كل من الكلية النظرية والعملية والاجمالي وقد إحتل بعد فرق العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١,٦٤٧١، بينما إحتل بعد الخبرة العملية المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي ١,٥٤٧١ وهي تختلف مع دراسة Barcelos De Mediero & (2007).

جدول (١٦) درجة الأولوية بين اتجاهات الطلاب نحو تنمية رأس المال البشري في الكليتين العملية والنظرية

الترتيب	المتوسط الحسابي	الاجمالي		الكليات العملية		الكليات النظرية		الفئات	الابعاد
		%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٢	١,٦٣٣٩	٥٣,٩	١٨١	٤٥,٠	١٨	٥٥,١	١٦٣	منخفضة (١٧,٧-١٠)	المعرفة
		٤١,٧	١٤٠	٥٢,٥	٢١	٤٠,٢	١١٩	متوسطة (٢٣,٣-١٦,٨)	
		٤,٥	١٥	٢,٥	١	٤,٧	١٤	مرتفعة (٣٠-٢٣,٤)	
٣	١,٦٢٧١	٥٥,٧	١٨٧	٤٧,٥	١٩	٥٦,٨	١٦٨	منخفضة (١١,٧-٧)	المهارات
		٣٨,١	١٢٨	٤٢,٥	١٧	٣٧,٥	١١١	متوسطة (١٦,٣-١١,٨)	
		٦,٣	٢١	١٠,٠	٤	٥,٧	١٧	مرتفعة (٢١-١٦,٤)	
٥	١,٥٤٧١	٥٣,٣	١٧٩	٥٢,٥	٢١	٥٣,٤	١٥٨	منخفضة (١١,٧-٧)	الخبرة

		٣٨,٤	١٢٩	٣٧,٥	١٥	٣٨,٥	١١٤	متوسطة (١٦,٣-١١,٨)	العلمية
		٨,٣	٢٨	١٠,٠	٤	٨,١	٢٤	مرتفعة (٢١-١٦,٤)	
٤	١,٦١٧٣	٦٧,٩	٢٢٨	٦٠,٠	٢٤	٦٨,٩	٢٠٤	منخفضة (١٠-٦)	الابتكار
		٢٦,٢	٨٨	٢٧,٥	١١	٢٦,٠	٧٧	متوسطة (١٤-١١)	
		٦,٠	٢٠	١٢,٥	٥	٥,١	١٥	مرتفعة (١٨-١٥)	
١	١,٦٤٧١	٥٧,٤	١٩٣	٤٧,٥	١٩	٥٨,٨	١٧٤	منخفضة (٨,٣-٥)	فرق العمل
		٣٦,٩	١٢٤	٤٧,٥	١٩	٣٥,٥	١٠٥	متوسطة (١١,٧-٨,٤)	
		٥,٧	١٩	٥,٠	٢	٥,٧	١٧	مرتفعة (١٥-١١,٨)	

□ توصيات الدراسة:

- ١-زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق وإستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.
- ٢-أن تقوم إدارة الجامعة بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل علي فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والإستفادة من آرائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات علي خططها وبرامجها.
- ٣-أن توفر الجامعة المعامل والورش المجهزة بالإمكانيات الحديثة من أجل نقل خبرات الطلاب العلمية.
- ٤-أن تحرص الجامعة علي عقد الاجتماعات الطلابية لإبداء آرائهم بحرية وفعالية والسماح لهم بطرح الأفكار الجديدة.
- ٥-أن تشارك الجامعة الطلاب في بناء رؤية ورسالة جامعية قابلة للتنفيذ.
- ٦-ينبغي علي الجامعة مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج الموجودة بالمجتمع المحيط بها بحيث تضمن الدعم المالي الذي يساعد في تنفيذ برامجها الأكاديمية، والبحثية.
- ٧-أن تقوم الجامعة بمراجعة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها، ومناهجها الدراسية من منظور حاجة السوق والمجتمع لتلبية حاجات الطلبة بما يحد من هجرتهم للخارج والمحافظة علي الكفاءة الموجودة.
- ٨-أن تقوم الجامعة بالتسويق لأبحاثها وأن تقوم بعمل شراكة بينها وبين مؤسسات الانتاج بما يخدم في عملية تنمية رأس المال البشري.
- ٩-أن تحرص الجامعة علي إشاعة الجو الديموقراطي الحر وتهيئة الظروف لجميع الطلاب للعمل بشكل متوازن بعيداً عن السيطرة وقهر آرائهم وتشجيع العمل التعاوني.

- ١٠- أن تقوم الجامعة بعقد دورات ومحاضرات (فكرية، ثقافية، دينية، سياسية، علمية) للثقيف العام للطلبة، واستضافة المفكرين والباحثين وذوى الخبرة كنماذج يحتذى بها.
- ١١- أن تقوم الجامعة بمراجعة وتطوير نظم الدراسة بها بما يسمح بتخريج طلاب ذو كفاءات عالية.
- ١٢- أن تطبق الجامعة مفهوم وسياسة الجودة والإعتماد في مختلف التخصصات والكليات من خلال متابعة دقيقة من مركز الجودة والإعتماد الموجودة بها للتأكد من تطبيق هذه المعايير واعتماد الكليات وذلك لمساعدة الجامعة علي المنافسة بينها وبين بقية الجامعات المحلية والعالمية.
- ١٣- أن تشارك الجامعة في وضع خطة تفصيلية للتنمية التي يحتاجها المجتمع بصفة عامة والبيئة المحلية بصفة خاصة وأن تكون الخطة شاملة لجميع القطاعات الانتاجية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع

١. أبو الجلائل، حاتم بن صلاح سنوسي (٢٠١٢): رأس المال البشري، إدارته وقياسه واستثماره، مركز الخبرات المهنية لإدارة القاهرة.
 ٢. أبو النصر، مدحت (٢٠١٢): التفكير الإبتكاري والإبداعي طريقك إلي التميز، ط١، مصر، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
 ٣. أبو دية، هنادى (٢٠١١). واقع رأس البشري والميزة التنافسية، دراسة ميدانية علي الجامعات الفلسطينية بمحافظتي الخليل وبيت لحم من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
 ٤. أبو زعيتر، منير حسن (٢٠٠٩): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها، رسالة ماجستير في أصول التربية إدارة تربوية، جامعة غزة، كلية التربية، فلسطين.
 ٥. الأشقر، وفاء (٢٠٠٣). درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.
 ٦. الجميعي، عبد المنعم (٢٠٠٨). مائة عام علي إنشاء أول جامعة في مصر، تاريخ الجامعات المصرية، ١٩٠٨-٢٠٠٨، دراسة الوثائق، ٢٠٠٦.
 ٧. الحاج، مداح عرابي (٢٠٠٦): البعد الإستراتيجي للموارد والكفاءات البشرية في إستراتيجية المؤسسة، مداخلة مقدمة في الملتقي الدولي الخامس حول رأس المال الفكري ومنظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف.
 ٨. الدهان، محمد (٢٠٠٩). العوامل المحددة للإستثمار التعليمي في الرأس المال البشري في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة.
- متاح علي موقع

<http://search.mandumah.com/Record/433813>

٩. الدهان، محمد(٢٠١٠): الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحال الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة فتوري، قسطينة، الجزائر.
١٠. الرشيدان، عبد الله(٢٠٠٥): في إقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١١. الريمي، حميد(٢٠١٢). كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، مسقط، سلطنة عمان، ١٧-١٩ مارس/آذار.
١٢. الساعدي، مؤيد، وآخرون(٢٠١٣): تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كربلاء، مج ١٠، ع ٢.
١٣. الطائي، أيمن جاسم محمد (٢٠١٨). اسهامات القيادة الاستراتيجية في تطوير رأس المال البشري، دراسات استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية تربية محافظة نينوي، تنمية الرافدين، العراق. متاح علي الموقع <http://search.mondumah.com//Record/882020>
١٤. العاني، وجيهة ثابت (٢٠١٢): الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة سلطان عمان.
١٥. العربي، أشرف(٢٠٠٧): رأس المال البشري في مصر المفهوم- القياس- الوضع النسبي، مجلة بحوث إقتصادية عربية، العدد(٣٩).
١٦. العلمي، ويوكميش(٢٠٠٤): ما هية تنمية الموارد البشرية في العالم العربي والنامي، مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، الجزائر.
١٧. العلي، عبد الستار، وآخرون(٢٠١٢): المدخل إلي إدارة المعرفة، ط٣، عمان، دار المسيرة النشر والتوزيع.

١٨. العمار، عيبر بواسطة: المنظمة المتعلمة وأدارة المعرفة،

[Http://knol.google.com/k/abir-alammar/learning-organization-and-knowledge/18yfda7mei90j/ll](http://knol.google.com/k/abir-alammar/learning-organization-and-knowledge/18yfda7mei90j/ll)

١٩. الفيل، أسامة أحمد محمد(٢٠١٤): الإستثمار في الموارد البشرية، دراسة إقتصادية إسلامية، دار التعليم الجامعي، الأسكندرية، مصر .

٢٠. الكبيسي، عبد الله وقمير، محمود(٢٠٠١). دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الإقتصادية للمجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر .

٢١. الهايشة، سلامة(٢٠٠٧): التعليم وأثره في التنمية الإقتصادية عائد الإستثمار في رأس المال البشري... قياس القيمة الإقتصادية لأداء العاملين، دراسة تطبيقية في علم اقتصاديات التعليم، شبكة الألوكة-www.alukah.net. 15/3/2018

٢٢. أليفي محمد، محمد، فرعون أمحمد (٢٠١١): الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، الجزائر، جامعة المسيلة.

٢٣. باهديلة، محمد(٢٠١٧): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، متاح عاي الموقع :
<http://mbahudhailah.kau.edu.sa/Default.aspx?site-ID=0013579&Lng=AR>، (22/01/2017).

٢٤. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٣): تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣ م.

٢٥. بن دريدى، عبد الغني (٢٠١٥). الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تطوير أداء العاملين بالمكتبات الجامعية، دراسة ميدانية بمكتبات جامعة سطيف ٢، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن. متاح علي الموقع

<http://search.mandumah.com/Record/667029>

٢٦. بوازيد، وسيلة (٢٠١٢): مقربة الموارد الداخلية والكفاءات كمدخل للميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة تطبيقية علي بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة إستراتيجية، جامعة سطيف ١.
٢٧. جابر، ثناء (٢٠١٧). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، دراسة حالة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
٢٨. جامعة الزقازيق (٢٠١٣-٢٠٢٢). الخطة الإستراتيجية لجامعة الزقازيق (٢٠١٣-٢٠٢٢)، وحدة التخطيط الإستراتيجي، ص ٣٧
٢٩. جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون (٢٠١١): إدارة المعرفة، ط ١، عمان، الأردن، إثراء للنشر والتوزيع.
٣٠. حجازي، إسماعيل ، سعاد معالم (٢٠١٣): تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
٣١. حسن، رابوية (٢٠٠٢): مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية الأسكندرية، الدار الجامعية .
٣٢. حسن، ليث سعد الله، الجميل، سعد ريم (٢٠٠٩): رأس المال الفكري وتأثيره علي أنواع فرق العمل، مجلة تنمية الراقدين، جامعة الموصل.
٣٣. حسيبة، بن عمار (٢٠٠٩): تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة فتوري، قسطينة، الجزائر.
٣٤. حصوانة، عاكف لطف (٢٠١١): إدارة الإبداع والإبتكار في المنظمات الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، ط ١.
٣٥. سلام، عبد الرزاق ، نذير بو سهوة (٢٠١٢): دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى حول

استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في
الجزائر، جامعة صدي مرياح ورقلة، أيام ١٨، ١٩ أبريل.

٣٦. السلامي، أشواق جاسم جعفر (٢٠٠٦). برامج صحة العاملين وسلامتهم وأثرها في
رأس المال البشري، أطروحة ماجستير في علوم الإدارة العامة كلية
الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

٣٧. شنافي، نوال (٢٠١٥): دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشرية بالمؤسسة
الصناعية، دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل - فرع جنرال كابل
يسكرة، رسالة دكتوراة علوم، تخصص علوم تسيير، جامعة محمد
خضير بسكرة.

٣٨. صباح، غربي (٢٠٠٨): الإستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم
الإنسانية والاجتماعية، العددان الثاني والثالث.

٣٩. عارف، عالية عبد الحميد (٢٠١٠): التدريب الفعال في تطوير رأس المال الفكري
مع التطبيق علي مركز دعم واتخاذ القرار في جمهورية مصر
العربية - ورقة مقدمة ضمن فعاليات مؤتمر رأس المال الفكري - وزارة
الأوقاف والشئون الإسلامية، قطاع التخطيط والتطوير، الكويت من
١٨٧-٢٠ يناير ٢٠١٠.

٤٠. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤): إدارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي
معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

٤١. عبد الحي، رمزي أحمد مصطفى (٢٠١١). دور التدريب في تنمية رأس المال
البشري، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. متاح علي الموقع

<http://search.mandumah.com/Record/470109>

٤٢. عبد السلام، غادة محمد (٢٠١٧). إدارة المسئولية الاجتماعية بالجامعات المصرية
وتنمية رأس مالها البشري، دراسة تحليلية، مجلة الإدارة التربوية،
الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر. متاح علي
الموقع <http://search.mandumah.com/Record877991>

٤٣. عبد الصمد، سميرة (٢٠١٦): دور الإستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق التميز بالمنظمات، رسالة دكتوراة في تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة.
٤٤. عثمان، يوربان (٢٠٠٤): اقتصاديات المعرفة- مفاهيم واتجاهات، مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاديات المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، ٩-١٠ مارس.
٤٥. عز الدين، حليلة (٢٠٠٦): دور التعليم في تحديد مستوى الدخل، دراسة حالة الجزائر، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير .
٤٦. عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٩): إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، الأردن، دار وائل.
٤٧. فيلة، فاروق عبد الله (٢٠٠٣): اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
٤٨. فيلة، فاروق عبد الله (٢٠٠٧): اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط٢، عمان.
٤٩. مانع، سبرينة (٢٠١٥). تصور مقترح لاستخدامات بطاقة التقييم المتوازن في تقييم أداء الموارد البشرية بالجامعات، مجلة الدراسات المالية المحاسبية الإدارية، جامعة أم البواقي، الجزائر. متاح علي الموقع <http://search.mandumah.com/Record/837470>
٥٠. مانع، سبرينه (٢٠١٥): أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية علي أداء الأفراد في الجامعات، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراة علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يسكرة.
٥١. محجوب، وجيه (١٩٩١). طرائق البحث العلمي ومناهجه، دار الكتاب للطباعة والنشر، الموصل.

٥٢.محمد، أشرف السعيد أحمد(٢٠٠٨). التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، العدد(٦٨) سبتمبر.

٥٣.محمود، أشرف محمود أحمد(٢٠٠٨). ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في مصر في ضوء معايير بعض هيئات الإعتماد الدولية، من بحوث المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية بالگردقة بعنوان: تكامل التربية والعلوم والآداب في إعداد معلم القرن الحادي والعشرين، المنعقد في الفترة من ٢٣-٢٤ فبراير، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.

٥٤.مصلح، عطية (٢٠١٥). الدور الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق مزايا تنافسية لمنتظمات الأعمال المعاصرة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي المحكم بعنوان منظمات الأعمال- الفرص والتحديات والتطلعات، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، متاح علي <http://search.mandumah.com/Record/678355>

55.Abel,Jaison R&Deitz,Richard(2012). The Role of Colleges and Universities in Building local Human Capital "Current issues",Vol)17,(No.(6).

56.Berkowitz, Steven(2001): Meansuring and Reporting Human Capital, Sournal of Government, Financial Management, No. 50.

57.Clair, Beyon(2003): Manager Les Connaissances, Ed LIASONS,Paris.

58.Cuganesan, Carlin, Finch, Suresh, Tyrone, Nigel(2005): The Practice of Human Capital Reporting Among Australian Financial Institutions, Journal of Finance and Accounting.

59.Fitz-enz,jac(2000):The Role of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance, American Management Association. AMA, New York: Broadway.

60. Guy, Le Boterf(2008): Repenser Les Compétences Pour dépasser Les idées: Proposition, Edition d'organisation Groupe. Eyrolles, Paris.
61. Heijden, Van der (2001): The Relations Ship between Employee initiatives and Occupational Expertise throughout the Caree in small and medium-Sized Enterprise in Netherlands, Vol,155, University of Twente Netherland.
62. <http://www.inrp.fr/Tecne/Rencontre/Introjfi.pdf>.
63. Ismail, A&Abdullah, G(2011). Human Capital Development Practices in Malaysian Public Universities"Current Reseaqrch Journal of Social Sciences"Vol.(3),No.(5).
64. Jean-Francois Lèvy(2000): Etat de Part Sur La notion de Compétence.
65. Marshal, A (1930): Principle of Economic, macmillan and Co.Ltd, London.
66. Neyestani, M. Dehghan(2012). "The Role of Professional Human Resources and Financial Resources in Iran", International Journal of Business and Social Science, Vol.(3), No.(7).
67. OCDE (2001 a): Dubien l'entre des nation: le rôle du capital humain et social- enseignement, et compétences- Paris: Editions de l'OCDE.
68. OCDE(2007 b): Le Capital humain: Comment le Savoir determine notre vie(B. EELEY.Ed.)Paris, France: Les editions de l'OCDE.
69. Polyhart, Robert E, Weekley, Jeff A, Baughman, Kathryn(2000) The Strugture and Functon of Human Capital Emergence: A Multilevel Examination of the Attraction-Selection-

Attrition model, Academy oh Management Journal,
Vol.49,No.4.

- 70.Rosa, Chu- Chen(2008):" Avalidation of Collective human Capital Strength measurement",Journal of Academy of Business and Economics,Vol.8.No.3.
- 71.Yu, W.(2001): Examen des indicateurs de Capital humain existant. New Brunswick:Universite du New Brunswick.

