

## إمكانية اعتماد التنمية المستدامة كمدخل لاستثمار رأس المال البشري دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل

م.م. نور علي عبود العبيدي  
كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الموصل

[na1119342@gamil.com](mailto:na1119342@gamil.com)

07701633593

م.فارس جارالله نايف الدليمي  
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل

[Faris572018@gmail.com](mailto:Faris572018@gmail.com)

0770033866

### المستخلص :

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مدى امكانية اعتماد التنمية المستدامة كمدخل لاستثمار رأسمال البشري في جامعة الموصل ،وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الاقسام العلمية في بعض كليات جامعة الموصل من حملة شهادة الدكتوراه ،والماجستير ، شملت عينة الدراسة (٣٩) من الادارات الجامعية من مجتمع الدراسة البالغة ١٢٤ رئيس قسم أي ٣١.٤٥% وكانت الاستثمارات الصالحة هي ٣٩ استثمارا من مجموع الاستثمارات الموزعة (٤٦) حيث بلغت النسبة (٨٤.٧٨) من المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة ،ولتحقيق اهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي ،وللوصول الى البيانات اللازمة تم تصميم استمارة الاستبيان مكونة من مجالين هي(ابعاد التنمية المستدامة ،وابعاد راس المال البشري)،واشتملت على اثنان وعشرون فقرة ،وقد تم جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبانة التي تم توزيعها على رؤساء الاقسام داخل جامعة الموصل واستخدام البرنامج spss لمعالجة هذه البيانات وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها:

يشكل استثمار رأس المال البشري أهمية كبرى في المنظمة المبحوثة، ويفسر ذلك النمط العام لميول واتجاهات الأفراد المبحوثين هذا ما يبينه الوسط الحسابي لهذا المؤشر وهو الذي أغنى المتغير.

اتفق الأفراد المبحوثين على أهمية المؤشر العام (استثمار رأس المال البشري) في مجال العمل، وهذا ما أوضحته نتائج الوسط الحسابي لهذا المؤشر.

تبين من خلال اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في الكليات المبحوثة هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التنمية المستدامة و استثمار رأس المال البشري بموجب معامل الارتباط على المستوى الكلي، مما يشير إلى تمتع الأفراد المبحوثين بمستوى جيد من هذه التنمية. وقد توصلت الدراسة الى عدة توصيات اهمها :-

١- يجب ان يكون الاساس في استدامة الموارد البشرية اولا وقبل كل شيء هو التعليم والتدريب الذي ينمي المهارات ويلبي احتياجات السوق.

٢-يوصي الباحثان بضرورة تشكيل مؤسسة تعني بالتنمية المستدامة تأخذ على عاتقها بناء خطة التنمية ومتابعة كل ما يتعلق بقضايا التنمية وتقديم المقترحات والحلول والتوصيات ويكون من شأنها التنسيق بين الوزارات والهيئات والمؤسسات التي تهتم بالتنمية وتوزيع المهام والاعمال لهذه المؤسسات ،وكذلك عقد الندوات وورش العمل والمؤتمرات المحلية والدولية من اجل الخروج بتقرير سنوي حولة التنمية المستدامة.

## **The Possibility of Adopting Sustainable development as an Approach not to Invest Human Capital**

### **Analytical Study of the Views of a Sample of Heads of Departments at the University of Mosul**

#### **Abstract :**

The present study aimed to identify the extent to which sustainable development can be adopted as an Approach to the investment of human capital at the University of Mosul. The study society consists of the heads of the scientific departments in some faculties of the University of Mosul with a doctorate and master's degree. Of the 124 head of department, ie 31.45%. The valid forms were 39 forms of the total distributed forms (46), where the percentage (84.78) of the total number of members of the study community. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was followed. The data was collected using the questionnaire that was distributed to department heads at Mosul University and the use of the SPSS program to process these data. The study reached a group of Conclusions:

1. The investment of human capital is of great importance in the investigated organization, and this explains the general pattern of tendencies and trends of the individuals surveyed. This is indicated by the arithmetic mean of this indicator which is the richest variable.
2. The respondents agreed on the importance of the general indicator (investment of human capital) in the field of work, as indicated by the results of the arithmetic mean of this indicator.
2. The correlation between the study variables in the investigated faculties showed that there is a positive correlation between sustainable development and human capital investment under the correlation coefficient at the macro level, indicating that the individuals surveyed have a good level of development.

The study reached several recommendations, the most important of which are:

1. The foundation for sustainability of human resources must first and foremost be education and training that develops skills and meets market needs.
2. The two researchers recommend the establishment of an institution concerned with sustainable development that will undertake to build the development plan, follow up on development issues, submit proposals, solutions and recommendations, and coordinate between ministries, bodies and institutions concerned with the development and distribution of tasks and works for these institutions. In order to produce an annual report on sustainable development.

## المقدمة :

يشهد العصر الذي نعيش فيه بهيمنة التنظيمات على كافة نواحي الحياة حيث إن لكل تنظيم هدف يسعى إلى تحقيقه من خلال مجموعة من النشاطات التي يقوم بها الأفراد العاملين لتحقيق أهداف المنظمة وان هذه النشاطات تتحقق من خلال استثمار طاقاتهم بشكل الصحيح. ولاستثمار رأس المال البشري الأثر الكبير على أنشطة المنظمات لكونها احد السبل في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين و زيادة مهاراتهم ومعارفهم وتحقيق أداء متميز لعاملية بشكل خاص والمنظمة بشكل عام وكلما أحسنت المنظمات استثمار مواردها البشرية التي تتحكم في بقية الموارد الأخرى أصبحت أكثر قدرة على تحقيق أهدافها وبكفاءة اعلي فلا يمكن لأي منظمة متطورة في التكنولوجيا والمعلومات ورأس المال البشري إدارة هذه الموارد بكفاءة مالم يكن لديها موارد بشرية تم اختيارها وتتميتها وتقييمها ومكافأتها واستثمارها بشكل جيد فادا أساءت المنظمة في اختيار العاملين فهناك هدم أكيد لعمل المنظمة بالكامل ولكن الاختيار السليم والتحفيز ومدى وجود قيم منظميه معمول بها في المنظمة كفيل بأن يطلق العنان في عالم الإبداع والتجديد والتميز في تحقيق أفضل النتائج. ومن هنا جاءت الدراسة بمتغيرين مثل متغير التنمية المستدامة بعدا مستقلا ومتغير استثمار المورد البشري متغيرا معتمدا ،تتضمن الدراسة مبحثين يتمحور المبحث الأول بمنهجية الدراسة والإطار النظري وتضمن المبحث الثاني الإطار الميداني.

## المبحث الأول :منهجية الدراسة

تمهيدا للجانب التطبيقي يعرض البحث من خلال هذا المبحث المنهجية التي اعتمدها في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وبناء فرضياتها ،فضلا عن الأساليب المتبعة في جمع البيانات وتحليلها وذلك ضمن ما يأتي:

**أولاً. مشكلة الدراسة:** يتطلب من المدراء التحكم في إدارتهم عن طريق استثمار رأس المال البشري واستغلالها بشكل أفضل لإنجاز مهامهم، على الرغم من أن ذلك دليلا على التزام الإدارات بتنمية منظماتهم ، إلا أن هذا الأمر قد يعني شيئاً آخر، ولاسيما الذين لديهم الفرصة الزمنية نفسها لكن بعضهم يحسن استثمارها، وقد يترتب على ذلك سلبيات ومشكلات على مستوى استثمار رأس المال البشري ، وبناءً على ما تم ذكره فقد قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية في جامعة الموصل مما تمخض عنه عرض عدد من التساؤلات بغية الكشف عن معالم هذه المشكلة تمثلت بالآتي:

١. هل تمتلك المنظمة المبحوثة آليات فعلية تجاه استثمار رأس المال البشري؟

٢. ما مدى إسهام التنمية المستدامة في استثمار راس المال البشري؟

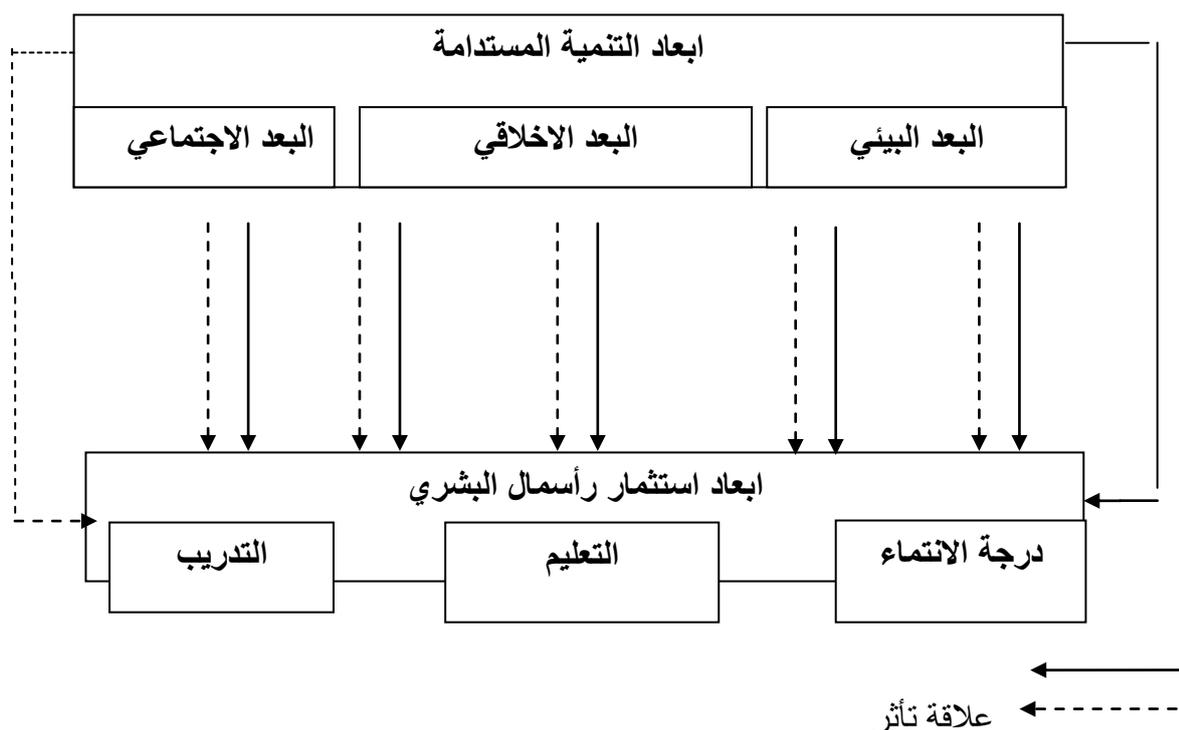
**ثانياً. أهداف الدراسة:** تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. بلورة أطر نظرية واضحة المعالم عن موضوع التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري وعلى النحو الذي يمكن الباحثان من توضيح المفهومين .

٢. معرفة علاقة الارتباط والأثر بين المتغيرين.

**ثالثاً: أهمية لدراسة:** تبلور أهمية الدراسة من خلال بيان دور التنمية المستدامة في استثمار رأس المال البشري ، وكذلك معرفة اهتمام القيادات بالأفراد العاملين خلال الاختبار الميداني ، لان الميدان يمثل المختبر الفعلي لبيان إمكانية الأخذ بالنظريات من عدمه ، وقد اتضحت معالم هذه الدراسة من منظور تطبيقي في منظمة معاصرة ممثلة بجامعة الموصل وعلى نحو يكشف عن أوجه العلاقة بين هذين البعدين استناداً " إلى إجابات المبحوثين عن مجموعة من التساؤلات ذات الصلة بهذين البعدين .

**رابعاً: مخطط الدراسة :** تم تصميم مخطط البحث الافتراضي وكما في الشكل (١) والذي يشير الى علاقات (الارتباط والتأثير) بين ابعاد التنمية المستدامة وابعاد راس المال البشري .



الشكل (١) مخطط الدراسة الافتراضي

**خامساً: فرضيات الدراسة:** استندت الدراسة إلى عدة فرضيات وهي:  
الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري.  
الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين التنمية المستدامة و استثمار رأس المال البشري.

**سادساً: حدود الدراسة:** اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:  
١. الحدود المكانية للدراسة: تمت الدراسة بعدد من كليات جامعة الموصل  
٢. الحدود الزمنية للدراسة: النطاق الزمني عدت المدة من ٢٠١٧/١٢/١ ولغاية ٢٠١٨/١/٢٣ بوصفها الحدود الزمنية للدراسة.  
٣. الحدود البشرية للبحث: أجريت الدراسة على عينة من رؤساء الاقسام في كليات جامعة الموصل.

**سابعاً: أدوات الدراسة:** الأدوات البحثية التي استخدمت لغرض أتمام الجانب النظري والتطبيقي كانت كما يأتي:

١. الجانب النظري: حيث تم الاعتماد في الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والأجنبية تمثلت بالمراجع العلمية من مؤتمرات ودراسات، كتب بحوث الدوريات وشبكة الانترنت.

٢. الجانب التطبيقي: حيث تم اللجوء إلى الوسائل الآتية لأغراض جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب التطبيقي.

**ثامناً: استمارة الاستبانة:** اعتمدت استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة للحصول على البيانات من عينة الدراسة وذلك من خلال توزيع (٤٦) استمارة حيث بلغ عدد الاستمارات الصالحة (٣٩)

استمارة إي بنسبة ٨٤% اما عن محتويات الاستبانة: صممت الاستبانة بشكل يتلاءم مع الأفراد المبحوثين، إذ تم تدرج الاستجابة على فقرات الاستمارة تدرجاً ثلاثياً باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي في استمارات الاستبيان ومرتباً بالتدرج من عبارة (لا اتفق تماماً) التي أخذت الوزن (١) صحيح وصولاً إلى عبارة (اتفق تماماً) التي أخذت (٣) وبوسط فرضي قدره (٣)، إذ صممت الاستمارة ضمن جزئيين، اشتمل الأول منها على المعلومات العامة والتعريفية بالأفراد المبحوثين (القيادة الإدارية في جامعة الموصل)، إذ اشتمل معلومات (اسم الكلية ، العمر، اللقب العلمي، الشهادة، مدة الخدمة، الجنس، الحالة الاجتماعية، العنوان الوظيفي الحالي) في حين اشتمل الجزء الثاني من الاستمارة على المقاييس الخاصة ببعد الدراسة والتي بلغت (٢٢) مقياساً.

**تاسعاً: أساليب التحليل الإحصائي:** بعد أن جمعت استمارات الاستبيان أجر الباحثان التحليل الإحصائي باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات، فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لأغراض إنجاز التحليل الإحصائي في هذا البحث، وقد تمثلت أهم هذه التحليلات فيما يأتي:

١. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في وصف إبعاد الدراسة وتشخيصها.

٢. استخدام الارتباطات البسيطة: لقياس العلاقة بين متغيرات البحث، فضلاً على التعرف على الاتساق الداخلي بين متغيرات البحث من خلال إيجاد الارتباطات والمعنوية.

٣. استخدام الانحدار البسيط: استخدم لتحديد تأثير المتغير المستقل في المعتمد.

**عاشراً:** لغرض التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات الاستمارة تم استخدام مقياس (Cronbach Alpha) لتحديد درجة تباين أداة القياس في هذه الدراسة، وقد بلغ معامل المقياس المذكور (٦٩.٦٣%) وهي نسبة جيدة بالمقارنة مع (Standard-Alpha) الخاصة بالدراسات الإنسانية والبالغة (٦٠%) (Afifi & Clark, 1984, 390).

### المبحث الأول: الاطار النظري

**أولاً- مفهوم التنمية المستدامة ومكوناتها:** إن دور الفرد في المنظمة مهم ، فهو يغير ويبدل في إشكالها وذلك بما يقوم به من تعميم واستثمار لتحقيق أهدافه وأهداف منظمته ، لكن بما إن الفرد هو العنصر الفاعل في المنظمة لهذا يتوجب عليها إحداث تطور شامل من خلال تفاعل متوازن بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والعقائدية بما يؤدي إلى رفع مستوى حد الكفاية له ولمنظمته.

وعرفت بأنها العملية التي تشمل كل الافتراضات المتعلقة بالثقافة والتنمية الاقتصادية ، وكل التعاون المندرج في هذا المشروع (حيدرة، ٢٠٠٢ : ٥٦). ووضحت بالحد الأمثل من التداخل بين نظم ثلاث البيئي والاقتصادي والاجتماعي من خلال عملية تكييف ديناميكية للبدائل (يوسف، ٢٠٠٧ : ٣٤). واستخدمت للدلالة على الأفكار الاستراتيجية الحماية التي توفر مبرراً "بيئياً" يمكن من خلاله تحدي واختيار دعوات التنمية لتطوير نوعية الحياة . (kotler,2000:34)

اما تعريف الاتحاد العالمي للحفاظ على الطبيعة (١٩٨٠) فقد عرفت التنمية المستدامة بانها التنمية التي تاخذ بعين الاعتبار البيئة والمجتمع والاقتصاد" Corinne & (Gendron,2005,p160) .

وعرف قاموس ويبستر Webster التنمية المستدامة على انها تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون ان تسمح باستنزافها او تدميرها جزئياً او كلياً اي ضرورة ترشيد استخدامها (Beat& Burgenmeie, 2005:p38,)

ويشير (دوجلاس، ٢٠٠٠، ١٣) للتنمية المستدامة بانها (ضرورة انجاز الحق في التنمية حيث تتحقق بشكل متساوي الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل، وأشار كذلك بان تحقيق التنمية المستدامة ينبغي ان لا يكون بمعزل عن حماية البيئة بل تمثل جزءا لا يتجزأ من عملية التنمية. وعرفها (Anne, E, Egeiston, 2012, 432) على انها تلك التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون الإخلاء بقدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتهم. وأخيرا " لتحقيق تنمية مستدامة يجب الأخذ بنظر الاعتبار عملية تغيير تتناسب واستغلال الموارد والتقدم التكنولوجي والاستثمار الذي يحقق التنمية بما يلبي الاحتياجات البشرية.

**ثانيا:- مكونات التنمية المستدامة:** هناك مكونين أساسيين للتنمية المستدامة هذه المكونين عند تكاملهم مع بعضهم تتكون هذه التنمية وهي كالآتي: (حيدرة، ٢٠٠٢: ٥٦)

- ١- الإنسان : وهو يشكل محور تعاريف التنمية المستدامة حيث يتضمن تنمية بشرية تؤدي إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية ، التعليم والرفاهية ، وهناك اعتراف اليوم بهذا التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وينبغي إن تكون التنمية بالمشاركة ، بحيث يشارك الأفراد ديمقراطيا" في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم اقتصاديا" واجتماعيا" وبيئيا".
- ٢- التكنولوجيا : توسع الباحثين والدارسين في تعريف التنمية لتشمل تحقيق التحول السريع في القاعدة التكنولوجية للحضارة الصناعية ، وأشاروا إلى إن هناك حاجة إلى تكنولوجيا جديدة تكون أنظف وأدق وتلبي حاجة المنظمة .
- ثالثا- إبعاد التنمية المستدامة : من أجل تنمية مستدامة ، نجد إن من الضروري الأخذ بعين الاعتبار ثلاثة أعمدة أساسية ، ومن هنا فإن التنمية المستدامة ناتجة عن تكامل وتوافق وترابط الإبعاد الثلاثة الآتية :-

١- **البعد الاقتصادي :** تعني الاستدامة تحقيق الاستمرارية ، وذلك بتوليد دخل مرتفع يمكن من اعادة استثمار جزء منه حتى يسمح بأجراء الاحلال والتجديد والصيانة للموارد، وكذلك بإنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ، ويحافظ على مستوى معين من التوازن يشمل العناصر التالية . النمو الاقتصادي المستديم ، وكفاءة راس المال، والعدالة الاقتصادي، وتوفير واشباع الحاجات الأساسية.

٢- **البعد الاجتماعي :** يركز البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على ان الانسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ، ومكافحة الفقر ، وتوفير الخدمات الاجتماعية الى جميع المحتاجين لها بالإضافة الى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار بشكل شفاف واستدامة المنظمات والتنوع الثقافي (غنيم، وزنط، ٢٠١٠، ٤٠).

٣- **البعد البيئي :** وذلك من خلال مراعاة الحدود البيئية بحيث لكل نظام بيئة وحدود معينة لا يمكن تجاوزها من الاستنزاف والاستهلاك ، اما في حالة تجاوز تلك الحدود فانه يؤدي الى تدهور النظام البيئي ، وعلى هذا الاساس يجب وضع الحدود امام الاستهلاك والنمو السكاني والتلوث وانماط الانتاج السيئة ، واستنزاف المياه وقطع الأشجار ، وانجراف التربة ، وهو يركز على قاعدة ثبات الموارد الطبيعية ، وتجنب الاستغلال غير العقلاني للموارد غير المتجددة والمحافظة على التنوع البيولوجي واستخدام التكنولوجيا النظيفة ، والقدرة على التكيف وتحقيق التوازن البيئي ، وينبغي المحافظة على البيئة بما يضمن طبيعة سليمة ، وضمان انتاج الموارد المتجددة مع عدم استنزاف الموارد غير المتجددة التوازن البيئي محور ضابط للموارد الطبيعية يهدف الى رفع مستوى المعيشة مع جميع الجوانب ، وتنظيم الموارد البيئية بحيث تشكل عنصرا اساسيا ضمن اي نشاط تنموي بحيث تؤثر على توجهات التنمية ، واختيار انشطتها ، ومواقع مشاريعها بما يهدف الى المحافظة على سلامة البيئة (ناصر، ٢٠١٠، ١٣٥) .

وهناك من أضاف إلى هذه الإبعاد الآتي : ( حيدرة، ٢٠٠٢: ٧٨ )

- ١- البعد السياسي : ويتضمن الديمقراطية ، الحريات السياسية وحقوق الإنسان .
- ٢- البعد الثقافي : باعتبار إن الثقافات تمنح الفرد هويته وكرامته ، كما إن التنوع الثقافي يعتبر ثروة لا بد من الحفاظ عليها .
- ٣- البعد الأخلاقي : ويركز على جانب القيم والمثل الأخلاقية .

#### رابعا: مفهوم استثمار رأس المال البشري ونظرياته وابعاده وقيوده:

أكد الفريد مارشال على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا " وطنيا" وفي رأيه إن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الفرد ، إذ عن طريق الفرد تتقدم الأمم ، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود . ويعرف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣، ٩٠) رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها اي من خلال العلم والخبرة، ومن الواضح ان رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية اساسية انه غير مادي ويرى (الكبيسي، ٢٠٠٥) ان مفهوم الاستثمار يعني بأنه الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته. عرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة ، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية ، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل الفرد عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله . (اليفي، واعمده، ٢٠٠٩: ٢٩٥)

ووضح بأنه الإنفاق المال الحالي على تكوين وتعليم المورد البشري ، لأجل جني نتائج التعلم في إضافة قيم إضافية جديدة ومستمرة للمنظمة عن طريق التميز والإبداع والابتكار في الإنتاج أو تقديم الخدمات ، وهذا المورد لا ينضب بل هو في عطاء مستمر . (الزيادات، ٢٠٠٨: ٨٧)

واستخدم للدلالة على جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنا " صالحا" في مجتمعه. (نازم، ٢٠٠٧: ٥٦٧)

**خامسا:- نظريات الاستثمار في رأس المال البشري :** أكدت النظريات على الاستثمار البشري من أجل تحسين مهارات وإنتاجية الفرد، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجحة عن هجرة العمالة .ومن هذه النظريات الآتي:- (حجماوي، ٢٠١١: ٦٧)

- ١- الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية المورد البشري وانه شكل من أشكال رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما انه يصبح جزءا " من الفرد الذي يتلقاه . وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما :
  - أ- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري .
  - ب- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الفرد .
- ٢- الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري :التدريب يمكن إن يكون كاستثمار في الفرد وذلكائه فتصبح في قلب عملية التغيير ، هذه الوضعية تجعل عليه

مسؤوليات جديدة ، لهذا يتعامل مع التدريب بمنطق الاستثمار وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطاً "كبيراً" بتكلفة التدريب المتخصص ، ونظراً لارتفاع تكلفة التدريب المتخصص ، فإن ترك الفرد المتدرب العمل فإن ذلك يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام ، وبالتالي يكون لدى المنظمة استعداداً " لدفع اجر أعلى للفرد حتى يحافظ على بقائه للعمل بالمنظمة فلا تتحمل خسارة كبيرة بتركه للعمل .

**سادساً: ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري :** ان الاستثمار في المورد البشري هو عملية انفاق مالي حالي على تكوين وتعليم المورد البشري لأجل جني نتائج التعلم في اضافة قيم صافية جديدة ومستمرة للمنظمة عن طريق التميز والابداع والابتكار في الانتاج وتقديم الخدمات ، وهذا المورد لا ينضب بل هو في عطاء مستمر ، ويتم الاستثمار في رفع درجة الانتماء لدى العامل من خلال التدريب والتعليم ، ويقاس الاستثمار بدرجة الانتماء وفعالية التدريب وكفاءة التعلم لدى العاملين كما يلي (كلثوم ، ٢٠١١، ٧):

#### ١- درجة الانتماء:-

- درجة الارتياح في العمل داخل المنظمة
- مدى اعتبار مشاكل المنظمة مشاكل شخصية
- درجة الارتباط العاطفي بالمنظمة
- مدى حرصه على ممتلكات المنظمة وسمعتها

#### ٢-فعالية التدريب :

- نظرة العامل المتدرب الى عملية التدريب
- مدى تناسب البرامج التدريبية واحتياجات العامل
- مدى تأثير الدورات التدريبية السابقة على تغير سلوك العامل في العمل

#### ٣-كفاءة التعليم:

- تحديد الفئة العمالية المستهدفة ببرامج التعليم
- دوافع العاملين للمشاركة في البرامج التعليمية
- مدى تناسب البرامج التعليمية واحتياجات المنظمة
- درجة استيعاب العاملين المستفيدين من برامج التعليم لأهمية التطوير الذاتي للمعارف.

**سابعاً:-قيود الاستثمار في رأس المال البشري:** القيود التي يجب ان تأخذها المنظمة بنظر الاعتبار عند تطبيقها مفاهيم الاستثمار في رأس المال البشري:(اليفي،والمحمد، ٢٠٠٩: ٢٨٩)

١- اختلاف خصائص رأس المال البشري من خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية ، فبالرغم ان الفرد يمكنه تأجير استثمار لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تبيع المنظمة آلة تحتاجها الى جانب كل ذلك هناك اختلاف بين منحني انتاجية الاصل البشري خلال عمره الانتاجي عن منحني انتاجية الاصل المادي (Bernard,1993,58)

٢- النقص في البيانات والأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات الكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للكلفة .

٣- صعوبة تحديد نسبة الكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار ، فالفرد ينفق على المأكل والملبس والسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري.

٤- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري ، ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات.

## المبحث الثاني: الإطار الميداني

### وصف وتشخيص مجتمع البحث والأفراد المبحوثين

أولاً. وصف مجتمع الدراسة : سينصب الاهتمام في هذا المبحث على توصيف مجتمع البحث وعينته، فضلاً عن توضيح أسباب دراستنا لهذا المجتمع ، واستكمالاً لمتطلبات المبحث سوف يتم التطرق إلى وصف عينة الدراسة ويتم توضيح ذلك وفقاً للفقرات الآتية:

١. **جامعة الموصل:** يعود الظهور الأول لجامعة الموصل بوصفها مؤسسة علمية تربوية إلى اليوم الأول من شهر نيسان من العام (١٩٦٧) وهو اليوم الذي صدر فيه قانون تأسيسها ذو الرقم (١٤)، ومنذ ذلك التاريخ وصولاً إلى يومنا هذا اتسعت الجامعة في الاتجاهين الأفقي والعمودي فصارت تضم ثلاثة وعشرين كلية يوجد فيها أكثر من مائة قسم وفرع علمي ويدرس فيها أكثر من ثلاثين ألف طالب وطالبة في الدراسات الأولية الصباحية والمسائية والدراسات العليا.

فضلاً عن وجود ما يقارب الثلاثين مركزاً بحثياً ومكتباً استشارياً ومتحفاً وعيادة ووحدة مع وجود مستشفى تعليمي لطب الأسنان وآخر للطب البيطري ودارين أحدهما للطباعة والنشر والأخرى للحضانة. وتسعى جامعة الموصل إلى تحقيق الأهداف الثلاثة الكبرى لقطاع التعليم العالي في العراق وهي إعداد ملاكات علمية مقنطرة ودعم حركة البحث العلمي وخدمة المجتمع. وقد تمكنت الجامعة من تخريج أكثر من مائة وخمسة وعشرين ألف طالب وطالبة الاختصاصات المختلفة للدراسات الأولية والعليا، فضلاً عن إقامة مئات الدورات ضمن برنامج التعليم المستمر الذي تقوم الجامعة فيه بإعادة المعلومات وتحديثها في أذهان المتخرجين سابقاً ممن صاروا موظفين في دوائر الدولة بغية إيقافهم على أحدث الكشوفات العلمية والمستجدات في مجالات اختصاصهم، وتقف جامعة الموصل في مقدمة جامعات العراق في مجال نشر البحث العلمي وتشجيع أجوائه وقد حصل الكثير من أساتذتها على براءات الاختراع والشهادات التي تثبت انجازهم بحثياً ريادية. ومن أجل استيعاب النتاج العلمي الوافر لأساتذتها فإن الجامعة تصدر أكثر من (١٦) مجلة علمية محكمة بعضها تنفرد به على مستوى العراق (دليل جامعة الموصل، ٢٠١٠، ٩).، ولغرض استيفاء الخصائص المميزة لهذه المؤسسة سيتم عرض أهم خصائص عينة الدراسة من حيث سنة تأسيسها وعدد الكليات ورؤساء الأقسام والموضحة في الجدول (١).

### الجدول (١) تعريف مبسط لعينة الدراسة (جامعة الموصل)

الخصائص	سنة التأسيس	عدد الكليات	عدد رؤساء الأقسام
اسم المؤسسة	١٩٦٧	٢٣	١٢٤
جامعة الموصل			

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على دليل جامعة الموصل (٢٠١٠)

ثانياً. الخصائص المميزة للأفراد المبحوثين في الميدان: شملت عينة الدراسة (٣٩) من الإدارات الجامعية من مجتمع الدراسة البالغة ١٢٤ رؤساء الأقسام أي ٣١.٤٥% وكانت الاستثمارات الصالحة هي ٣٩ استثماراً من مجموع الاستثمارات الموزعة (٤٦) حيث بلغت النسبة (٨٤.٧٨) وكالاتي:

الجدول (٢) توزيع استثمارة الاستبيان على الأفراد المبحوثين في الجامعة عينة الدراسة

رئيس الأقسام	الاستثمارات
٤٦	الاستثمارات الموزعة
٣٩	الصالحة
٨٤.٧٨	%

الجدول من اعداد الباحثان

الجدول (٣) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	٣٥	٠.٨٩
أنثى	٤	٠.١١
المجموع	٣٩	١٠٠

الجدول من اعداد الباحثان

يتضح من الجدول (٣) إن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور في إدارة المنظمات في الميدان المبحوث، إذ مثلت نسبة الذكور نحو (٠.٨٩%) في حين كانت نسبة الإناث (٠.١١%).

الجدول (٤) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئات العمرية	العدد	%
٣٠ سنة فأقل	-	-
٤٠-٣٩	٣	٠.٠٧
٤٩-٤٠	١٨	٠.٤٦
٥٩-٤٩	١٦	٠.٤١
٦٠ فأكثر	٢	٠.٠٥

الجدول من اعداد الباحثان

يتضح من الجدول (٤) مثلت الفئة العمرية (٤٠-٤٩) النسبة الأكبر بين الأفراد المبحوثين وكانت (٠.٤٦%) وقد ظهر أن الفئة العمرية (٦٠) فأكثر تمثل الأقل.

الجدول (٥) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	%
دكتوراه	٣٠	٠.٧٧
ماجستير	٩	٠.٢٣

الجدول من اعداد الباحثان

يتضح من الجدول (٥) إن غالبية أفراد العينة المدروسة هم من حملة شهادة الدكتوراه كانت النسبة (٠.٧٧) النسبة الأقل هم حملة شهادة الماجستير (٠.٢٣)

الجدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفق اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	%
أستاذ	٤	٠.١٠
أستاذ مساعد	٢٥	٠.٦٤
مدرس	١٠	٠.٢٦

الجدول من اعداد الباحثان

يتضح من الجدول (٦) إن غالبية أفراد العينة المبحوثة هم من حاملي لقب (أستاذ مساعد) والبالغة نسبتهم (٠.٦٤%) ثم تلتها حاملي لقب (مدرس) وكانت نسبتهم (٠.٢٦%).

ثالثاً. وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

الجدول (٧) مواقف المبحوثين تجاه التنمية المستدامة

الاتحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة						المتغير
		لا اتفق		محايد		اتفق		
		%	ت	%	ت	%	ت	
١.١٢	٣.٩٣	٢.٥٦	١	٢.٥٦	١	٩٤.٩	٣٧	X1
٠.٩١	٤.١٨	٥.١٣	٢	٧.٦٩	٣	٨٧.٢	٣٤	X2
١.٠٨	٤.١٢	١٥.٤	٦	٢٨.٢	١١	٥٦.٤	٢٢	X3
١.٠٢	٤.١٢	٧.٦٩	٣	٢٥.٦	١٠	٦٦.٧	٢٦	X4
١.٢٠	٣.٦٢	٥.١٣	٢	١٢.٨	٥	٨٢.١	٣٢	X5
٠.٩٢	٣.٩٣	٠	٠	٧.٦٩	٣	٩٢.٣	٣٦	X6
٠.٧٧	٤.٠٦	٣٥.٩	١٤	٢٥.٦	١٠	٣٨.٥	١٥	X7
١.١٢	٤.٢٥	١٨	٧	١٠.٣	٤	٧١.٨	٢٨	X8
١.١٤	٣.٨٧	١٠.٣	٤	١٨	٧	٧١.٨	٢٨	X9
١.١٥	٣.٤٣	٧.٦٩	٣	٣٠.٨	١٢	٦١.٥	٢٤	X10
٠.٩٥	٣.٨٧	١٠.٣	٤	٢٠.٥	٨	٦٩.٢	٢٧	X11
٠.٥٥	٣.٩١	١٠.٧٣		١٧.٢٤		٧٢.٠٣		المؤشر الكلي

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية Spss

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (٧) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التنمية المستدامة وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة اتفاق (72.3%) من المؤشر العام وبوسط حسابي قدره (3.91) وانحراف معياري (0.55) والذي أسهم في ايجابية هذا المقياس المتغير (x1) حيث بلغت نسبة الاتفاق (94.9%) بينما نجد إن (2.56%) أشاروا إلى عدم اتفاقهم وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (1.12) أما بالنسبة للمقياس (x6) فكانت نسبة اتفاق المبحوثين (92.3%) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.92) أما بالنسبة للمقياس (x2) فقد أظهرت نتائج التحليل إن القيادة الإدارية تعمل على تعاون وتفاعل عامله وقد بلغ اتفاقهم (83.5%) وبوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري (0.77) (x5) اتفق معظم الأفراد المبحوثين بنسبة (87.2%) وبوسط حسابي قدره (4.18) وانحراف معياري قدره (0.91) أما بالنسبة للمقياس

(x5) فقد أظهرت نتائج التحليل إن القيادة الإدارية تعمل على تطوير البحوث والدراسات وقد بلغ اتفاقهم (82.1%) وبوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري (0.77).

رابعاً. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة لاستثمار رأس المال البشري

الجدول (٨) مواقف المبحوثين تجاه استثمار رأس المال البشري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة						المتوسط
		لا اتفق		محايد		اتفق		
		%	ت	%	ت	%	ت	
٠.٦٦	٤.٥٨	١٢.٨	٥	١٥.٤	٦	٧١.٨	٢٨	X1
٠.٩٥	٣.٩٥	٠	٠	٤	١	٩٦	٣٨	X2
٠.٧٦	٤.٣٥	٠	٠	١٢.٨	٥	٨٧.١٧	٣٤	X3
١.١٩	١.١٠	١٠.٤	٤	٤	١	٨٧.١٧	٣٤	X4
٠.٩٥	٤.٢١	١٠.٣	٤	١٨	٧	٧١.٨	٢٨	X5
٠.٩٩	٣.٩٢	٣.٢٢	٣	٨	٢	٨٧.١٧	٣٤	X6
٠.٦٦	٤.١٦	٠	٠	١٥.٤	٦	٨٤.٦	٣٣	X7
١.٠٥	٣.٨٦	١٦.١٢	١٥	٨	٢	٥٦.٤١	٢٢	X8
٠.٩٧	٤.٤١	٠	٠	١٥.٤	٦	٨٤.٦	٣٣	X9
١.٢٢	٣.٥٢	٣٥.٨٩	١٤	٢٤	٦	٨١.٥	١٩	X10
٠.٨٤	٤.٢٧	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٩	X11
٠.٨٣	٣.٨٤	٨.٩٣		١٠.٦٣		٨٥.٤٤		المؤشر الكلي

الجدول من اعداد الباحثان نتائج الحاسبة الإلكترونية Spss

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (٨) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير استثمار رأس المال البشري وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة (٨٥.٤٤%) من المؤشر العام وبوسط حسابي قدره (3.84) وانحراف معياري (0.83) والذي أسهم في ايجابية هذا المقياس المتغير (x11) حيث اتفق الأفراد المبحوثين بنسبة (100%) وبوسط حسابي قدره (4.27) وبانحراف معياري قدره (0.84) حيث أكدت القيادة الإدارية أنها تعمل على تقييم احتياجات المنظمة من المهارات البشرية في الأجل القصير والطويل إما عن المتغير (x2) حيث بلغت نسبة الاتفاق (96%) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.95) وبانحراف معياري قدره (0.95) أما بالنسبة للمقاييس (x3,x4,x6) فكانت نسبة اتفاق المبحوثين (87.17%) وقد حققت هذه المقاييس أوساطا حسابية على التوالي قدرها (4.35,1.10,3.92) وبانحرافات معيارية على التوالي قدرها (0.76,1.19,0.99) وجاءت الإجابات الأخرى بنسب متقاربة.

#### رابعاً:- اختبار فرضيات الدراسة

استكمالا لعمليات الوصف والتشخيص لمتغيرات الدراسة وبهدف التحقق من فرضيات الدراسة وكما ورد في منهجيتها فان المبحث الحالي يتناول تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها على المستوى الكلي وعليه فان تحليل ومناقشة النتائج ستأخذ المسارات الآتية:

#### ١- علاقة الارتباط بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري

تشير النتائج الواردة في الجدول (٩) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية وموجبة بين التنمية المستدامة (البعد التفسيري) واستثمار رأس المال البشري (المتغير المستجيب) وعلى مستوى الكليات المبحوثة إذا بلغ المؤشر الكلي (0.776) عند مستوى المعنوية

( 0.01 ) وبهذه النتيجة تكون الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري.

الجدول (٩) معامل الارتباط بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري

التنمية المستدامة	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
**٠.٧٧٦	استثمار رأس المال البشري

N=39

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية Spss

## ٢- تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

تقيس هذه العلاقة تأثير المتغير التفسيري (التنمية المستدامة) المتغير (استثمار رأس المال البشري)

الجدول (١٠) اثر التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري

F		R2		التنمية المستدامة		المتغير المستقل	المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة			B1	B0	استثمار رأس المال البشري	
٤.٠٠١	٦٥.٤٢١	٠.٦٠٢	٠.٦١٣ (*١٣.٥٢٠)	٠.٦٢٨			

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.  $P < 0.05$  N = 39

( ) قيمة (t) المحسوبة، قيمة (t) الجدولية = (١.٦٧١)

في الجدول (7) يتبين إن استثمار رأس المال البشري يتأثر بالتنمية المستدامة وفق معامل انحدار البالغ (0.613) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة ( 13.520 ) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية ( 0.05 ) ويمكن تجسيد العلاقة المعنوية وفقا لقيمة (F) المحسوبة ( 65.421 ) وهي اكبر من قيمتها الجدولية ( 4.001 ) وبدرجاتي حرية ( 1,78 ) عند مستوى معنوية (0.05) ومعامل التحديد الذي يعبر عن قدرة المتغيرات التفسيرية مجتمعة على تفسير البعد المستجيب وجاءت قيمته (60.2) وهذا يعني إن (60.2%) من المتغيرات التفسيرية كشفت عن التغيرات التي تطرأ على استثمار المورد البشري مما تقدم يتضح لنا قبول الفرضية الثانية التي مفادها وجود تأثير معنوي بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري.

## المبحث الثالث : لاستنتاجات والتوصيات

### الاستنتاجات :

- ١- يشكل استثمار رأس المال البشري أهمية كبرى (جامعة الموصل)، ويفسر ذلك النمط العام لميول واتجاهات الأفراد المبحوثين هذا ما يبينه الوسط الحسابي لهذا المؤشر وهو الذي أغنى المتغير.
- ٢- اتفق الأفراد المبحوثين على أهمية المؤشر العام (استثمار رأس المال البشري) في مجال العمل، وهذا ما أوضحت نتائج الوسط الحسابي لهذا المؤشر.
- ٣- تبين من خلال اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في الجامعة (عينة الدراسة) هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري بموجب معامل الارتباط على المستوى الكلي، مما يشير إلى تمتع الأفراد المبحوثين بمستوى جيد من هذه التنمية.
- ٤- أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن هناك علاقة تأثير بين استثمار رأس المال البشري والتنمية المستدامة واستثمار رأس المال البشري.
- ٥- عدم وجود مؤسسة خاصة تعني بالتنمية المستدامة تأخذ على عاتقها بناء خطة تنمية مستدامة ومتابعة كل ما يتعلق بقضايا التنمية.
- ٦- في مجال تفعيل دور رأس المال الفكري في صياغة وتنفيذ برامج التنمية المستدامة :  
أ- الضعف الواضح في قدرة المنظمات على تشخيص واستثمار موجوداتها الفكرية من خلال الآتي:

- عدم توفر البيئة المناسبة لتطويرها خصوصا في مؤسسات القطاع العام.
  - الضعف في تمكينه من ممارسة العمل التخصصي
- ب- ضعف الوضع الأمني الذي ظل الهاجس الأكبر الذي يهدد توفير المناخ المناسب للمبدعين في عمليات البحث والتطوير وتأمين معيشتهم بشكل مستقر.
- ٧- ضرورة تنويع مصادر الدخل القومي ويعد الاستثمار برأس المال البشري احد مكونات الدخل القومي الأساسية ذات العائد الغير محدود فيما لو امكن استغلالها استغلالا امثل باعتبارها موردا وطنيا غير ناضب.
- ٨- يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري ولاسيما في مجال التعليم والتدريب يعني الاسلوب او الآلية التي يمكن ان تخصص بها المنظمة مبلغ معين بغية تكوين جهازها البشري بشكل علمي خبير كفى وسليم بما يساهم ذلك في تحقيق اهدافها خلال فترة الخطة ويتطلب ذلك وجود مقومات الاستثمار في هذه الموارد ومعرفة مبررات وكيفية استخدامها كما يتطلب ذلك وجود خطة مسبقة تحدد الهدف من الاستثمار.

### -التوصيات

- ١- يجب ان يكون الاساس في استدامة الموارد البشرية اولا وقبل كل شيء هو التعليم والتدريب الذي ينمي المهارات ويلبي احتياجات السوق.
- ٢- يوصي الباحثان بضرورة تشكيل مؤسسة تعني بالتنمية المستدامة تأخذ على عاتقها بناء خطة التنمية ومتابعة كل ما يتعلق بقضايا التنمية وتقديم المقترحات والحلول والتوصيات ويكون من شأنها التنسيق بين الوزارات والهيئات والمؤسسات التي تهتم بالتنمية وتوزيع المهام والاعمال لهذه المؤسسات ، وكذلك عقد الندوات وورش العمل والمؤتمرات المحلية والدولية من اجل الخروج بتقرير سنوي حولة التنمية المستدامة.

- ٣- توفير المناخ العلمي والعملية للبحث والتطوير وتشجيع الجامعات والمؤسسات الأخرى لدعم المبدعين وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات للقيام بالأبحاث العلمية المتطورة فضلا على مساعدتهم في تسجيل براءات الاختراع لضمان حقوقهم الإبداعية.
- ٤- الاهتمام بالكادر التدريسي فهو اساس نجاح وتقديم التعليم في العديد من الجوانب من خلال زيادة عدد التدريسيين.
- ٥- العمل على ايجاد استراتيجية تعليمية متكاملة تتبنى تحسين نوعية الكادر التدريسي على ان تأخذ بالاعتبار نمو قطاع المعلومات على المستوى العالمي وعلاقته بالتنمية البشرية .
- ٦- تنمية وتطوير قدرات الكادر التدريسي من خلال توفير برامج تدريبية تتميز بالتنوع والمرونة لكسب المهارات وزيادة الخبرة والاستفادة من الخبرات العلمية في مجال التعليم المتوفرة داخل البلد
- ٧- تشجيع الايفادات الى خارج القطر للاطلاع على اساليب تطوير واستدامة الذكاء البشري وفق أحدث اساليب التطوير العقلي للاستفادة من تجارب البلدان المتقدمة.
- ٨-- ضرورة ربط الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية لتطوير البحث في هذا المجال واعتماد استراتيجية المنظمة كأساس لتبني التنمية المستدامة .
- ٩- ضرورة الاهتمام أكثر بوضع الاستراتيجيات ذات العلاقة بالتنمية المستدامة في المنظمة محل الدراسة اعتمادا على ربط العلاقة بين استثمار رأس المال البشري والاستراتيجية العامة للمنظمة بهدف تحقيق الاستدامة .
- ١٠- ضرورة نشر ثقافة التنمية المستدامة في كل وحدات المنظمة ، والمجتمع ككل لانه انطلاقا من ذلك ستعم في كل القطاعات.

## المصادر :

- ١- أليفي، محمد، محمد، فرعون، (٢٠٠٩) الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة الملتقى الدولي، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ٢- برنامج الامم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية الانسانية العربية لعام (٢٠٠٣)
- ٣- بن ناصر كلثوم، وفرحيته العيد (٢٠١١)، الاستثمار في رأس المال البشري واثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة، دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات بولاية برج بو عريريج، ورقة عمل مقدمة في الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة يومي ١٣-١٤، ديسمبر ٢٠١١.
- ٤- بوهزه. محمد وبن سديرة، (٢٠٠٨)، الاستثمار الاجنبي المباشر كاستراتيجية للتنمية المستدامة -حالة الجزائر- بحوث واوراق الملتقى الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بجامعة اسطيف، الجزائر.
- ٥- حجمالي، توفيق (٢٠١١) الاستثمار في رأس المال الفكري وتحديات ما بعد البترول في الجزائر الملتقى الدولي، جامعة المسيلة، الجزائر
- ٦- حيدرة، (٢٠٠٢)، منظمات المستقبل، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن
- ٧- دوجلاس، موسيشيت، (٢٠٠٠) مبادئ التنمية المستدامة، ترجمة بهاء شاهين، ط١، الدار الدولية للاستشارات الثقافية، القاهرة .
- ٨- الزيادات، محمد عواد (٢٠٠٨) اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- ٩- غنيم، عثمان محمد، ابوزنط، ماجد (٢٠١٠) التنمية المستدامة فلسفتها واساليب تخطيطها، وادوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ١٠- الكبيسي، صلاح الدين، (٢٠٠٥)، ادارة المعرفة، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية .
- ١١- نازم، محمد محمود محمد ملكاوي (٢٠٠٧) نظم المعلومات والمعرفة وأثرهما في الابتداع، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة دمشق.

- ١٢- ناصر مراد،(٢٠١٠)، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة التواصل، العدد(٢٦) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،  
١٣- يوسف، بو مدين(٢٠٠٧) إدارة الجودة الشاملة والابداع المنظمي، مجله الباحث العدد الخامس

- 11-Bernard,GAZIER,Les (1993)Strategies des Ressources Humaines,Editichs .  
12- Kotler(2000) the organization of the future, Jossey Bass, San francisco.  
13-Anne,E,EgeIston,(2012)Sustainable development :A history ,edition Springer,new Yourk,.  
14-Beat,Burgenmeier, (2005) Economies de developement durable ,2<sup>nd</sup> , ,Bruxelles  
15-Corinne,Gendron,Le, (2005,.) . Development ,durable, compromise ,Quebec