



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي :

رقم التسجيل:

التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية

دراسة ميدانية بالمركب الصوفي - أقمشة الشرق - بخنشلة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

تخصص: عمل وإدارة الأفراد

إشراف:

أ.د. عبد العزيز العايش

إعداد الطالب:

بوبكر بن عمران

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مناصرية ميمونة	أستاذ التعليم العالي	بسكرة	رئيسا
العايش عبد العزيز	أستاذ التعليم العالي	خنشلة	مشرفا ومقررا
عرعور مليكة	أستاذ التعليم العالي	بسكرة	مناقشا
خينش دليلة	أستاذ محاضرا	بسكرة	مناقشا
بن دريدي فوزي	أستاذ التعليم العالي	سوق اهراس	مناقشا
عوفي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	باتنة	مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020

إهداء

إلى وطني الغالي ... الجزائر ... دمت لي وطنًا.
إلى روح والدي الطاهرة، إكبارا لأثر، وإقرارا بفضل، واعترافا بالجميل، معلم القرآن،
هذا بعض غرسه رحمة الله عليه.
إليك أمي قطرة في بحر عطائك العظيم ... حبا ... طاعة ... وبرا ، حفظك الله.
إلى من تشاركني الحياة حلوها ومرها وتحملت معي مشقة البحث وعناؤه...
رفيقة دربي زوجتي الكريمة ...
إلى أبنائي محمد آدم وماسيليا أسعدني الله بهما وإخوتي حفظهما الله.
وفاء وإخلاصا إلى كل من علمني وتعلمت منه حرفا ... كلمة ... آية فكرة
... معرفة ... علما إلى كل هؤلاء جميعا اهدي هذا العمل المتواضع.

الباحث . بوبكر بن عمران

شكر وعرّفان

رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا
تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

صدق الله العظيم

النمل 19.

إن من مقتضيات الواجب أن يسند الفضل إلى أهله، ومن باب الوفاء والاعتراف
بفضل أهل الفضل أن أشكر من كانت له اليد الطولى في بحثي المتواضع هذا أستاذي
ومرشدي ومشرفي أ. د. العايش عبد العزيز الذي كان بحق مشرفاً موجهاً، ومرشداً مفيداً
ناصرًا، صادقاً بنصيحته. ما جئته يوماً إلاّ وجدته مستقبلاً لا يَمَلُّ من التردد إليه، ولطالما
أتعبته بأخطائي وأسعدني بتصويباته. فادعو من الله العليّ القدير أن يَمُنَّ عليه بالفضل
الجزيل وأن يطيل في عمره إنه نعم المولى ونعم المجيب.

الشكر موصول للسادة والأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، الذين كلّفوا أنفسهم قراءة
هذا العمل ومراجعته وتقييمه وقبول مناقشته، أتشرف كثيراً بذلك وأشكرهم جزيل الشكر.

الباحث . بوبكر بن عمران

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر وتقدير.
/	الإهداء.
/	فهرس المحتويات.
أ،ب،ج،د	مقدمة.
	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.
06	I . الإشكالية .
09	II . فرضيات الدراسة .
12	III . أسباب اختيار الموضوع .
13	IV . أهمية الدراسة .
13	V . أهداف الدراسة .
14	VI . المقاربة النظرية للدراسة .
15	VII . مفاهيم الدراسة .
22	VII . الدراسات السابقة .
49	خلاصة الفصل .
	الفصل الثاني : التنمية – التراث النظري والسوسيولوجي- .
51	تمهيد .
52	I . الإطار المفاهيمي للتنمية .
52	1.I . ماهية التنمية .
65	2.I . التطور التاريخي لمفهوم التنمية .
77	II . الاتجاهات النظرية في التنمية .
77	1.II . الاتجاهات القديمة في دراسة التنمية .
79	2.II . الاتجاهات الحديثة في دراسة التنمية .
85	III . أركان التنمية وخصائصها .
86	1.III . أركان التنمية .
86	2.III . خصائص التنمية .
90	IV - أنواع التنمية .
90	1.IV . التنمية الاقتصادية .
91	2.IV . التنمية الاجتماعية .
92	3.IV . التنمية السياسية .
93	4.IV . التنمية الثقافية .
94	5.IV . التنمية الإدارية .
96	6.IV . التنمية البشرية .
96	V - مؤشرات قياس التنمية .
97	1.V . المؤشرات الاقتصادية .
99	2.V . المؤشرات الاجتماعية .
102	3-V . مؤشرات الحاجات الأساسية .
103	4-V . مؤشرات الرفاه ونوعية الحياة .
105	VI - أسباب الاهتمام بالتنمية .

فهرس المحتويات

106	VII - معوقات التنمية .
107	1.VII . المعوقات الاقتصادية.
109	2.VII . المعوقات السياسية.
110	3.VII . المعوقات الاجتماعية.
111	3.VII . المعوقات الإدارية والتنظيمية.
112	خلاصة الفصل .
	الفصل الثالث : التنمية البشرية – المؤشرات وأساليب القياس- .
114	تمهيد.
115	I . تطور مفهوم التنمية البشرية .
115	1. I . الجذور التاريخية للمفهوم.
117	2. I . تطور المفهوم في تقارير التنمية البشرية .
123	II . الرؤية العصرية للتنمية البشرية (التنمية البشرية المستدامة) .
125	III . دعائم التنمية البشرية وأهدافها .
125	1. III . دعائم التنمية البشرية.
129	2. III . أهداف التنمية البشرية.
130	IV . المحددات الأساسية للتنمية البشرية.
131	1.IV . التعليم .
134	2.IV . الصحة.
137	3.IV . المستوى المعيشي.
140	V . استراتيجيات التنمية التقليدية وإستراتيجية التنمية البشرية.
141	1. V . إستراتيجية الزيادة في الدخل القومي الإجمالي أو إستراتيجية الدخل.
142	2. V . إستراتيجية تنمية الموارد البشرية .
142	3. V . إستراتيجية اقتصاديات الرفاه .
143	4. V . إستراتيجية الحاجات الأساسية.
144	VI . قياس التنمية البشرية.
144	1. VI . مؤشرات قياس التنمية البشرية.
155	2. IV . من أجل قياس أفضل للتنمية البشرية (دليل التنمية البشرية المعدل) .
164	3. VI . الدليل الشامل المقترح للتنمية البشرية.
167	VII . تمويل التنمية البشرية.
168	1. VII . التمويل المحلي (الداخلي) للتنمية البشرية.
169	2. VII . التمويل الدولي (الخارجي) للتنمية البشرية.
170	VIII . معوقات التنمية البشرية .
172	IX . الانتقادات الموجهة للتنمية البشرية .
175	خلاصة الفصل .
	الفصل الرابع : رأس المال البشري – الإطار النظري والمفاهيمي - .
177	تمهيد.
178	I - ماهية رأس المال البشري .
178	1-I - التطور التاريخي لمفهوم رأس المال البشري.
181	2-I - عناصر و مكونات رأس المال البشري .
184	3-I - أنواع رأس المال البشري .

185	4-I- خصائص رأس المال البشري .
187	5-I- أهمية رأس المال البشري .
189	6-I- مصادر رأس المال البشري .
190	II. خطوات بناء وتكوين رأس المال البشري.
192	III. نظريات رأس المال البشري.
192	III- 1. نموذج مينسر Mincer لرأس المال البشري (1958) .
194	III- 2. نظرية رأس المال البشري لتيودور شولتز Theodore Schultz (1960) .
197	III- 3. إسهامات دينيسون لرأس المال البشري (1962).
198	III- 4. إسهامات غاري بيكر Gary Becker (1964) .
200	III- 5. إسهامات بول رومر لرأس المال البشري (1986).
201	III- 6. إسهامات لوكاس Lucas لرأس المال البشري (1988).
203	IV- إدارة رأس المال البشري.
204	IV- 1. مفهوم إدارة رأس المال البشري .
206	IV- 2. وظائف إدارة رأس المال البشري.
223	V- قياس رأس المال البشري .
224	V- 1. إشكالية قياس رأس المال البشري .
225	V- 2. طرق قياس رأس المال البشري .
228	VI- الاستثمار في رأس المال البشري .
233	خلاصة الفصل .
	الفصل الخامس : التنمية البشرية في الجزائر – الواقع والآفاق.-.
235	تمهيد.
236	I- محددات التنمية البشرية في الجزائر.
236	I-1- التعليم في الجزائر.
236	I-1-1. تطور نظام التعليم في الجزائر.
245	I-1-2. مؤشرات التعليم في الجزائر .
258	I-2- الصحة في الجزائر.
258	I-2-1. تطور المنظومة الصحية في الجزائر.
264	I-2-2. مؤشرات الرعاية الصحية في الجزائر.
278	I-3- المستوى المعيشي.
278	I-3-1. مؤشرات المستوى المعيشي في الجزائر.
283	II- مقاييس التنمية البشرية في الجزائر.
283	II-1. دليل التنمية البشرية العام في الجزائر IDH.
286	II-2. أدلة التنمية البشرية التكميلية في الجزائر.
297	III- الجهود المبذولة لتحقيق التنمية البشرية في الجزائر.
298	III.1. برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 .
299	III.2. البرنامج التكميلي لدعم النمو PCSC 2005-2009.
300	III.3. البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014.
302	III.4. برنامج توطيد النمو الاقتصادي PCCE 2015-2019.
304	IV- تحديات التنمية البشرية في الجزائر.
309	خلاصة الفصل .

	الفصل السادس: إجراءات الدراسة الميدانية .
311	تمهيد.
312	I. مجالات الدراسة.
312	1.I. المجال المكاني .
313	2.I. المجال الزمني.
314	3.I. المجال البشري.
325	II. منهج الدراسة.
327	III. أدوات ووسائل جمع البيانات.
327	1.III. المقابلات.
328	2.III. الوثائق والسجلات.
328	3.III. الاستبيان.
337	IV. أساليب المعالجة الإحصائية.
339	خلاصة الفصل.
	الفصل السابع : عرض وتحليل نتائج الدراسة.
341	تمهيد.
342	I. عرض وتحليل بيانات الدراسة.
344	I . 1. تحليل نتائج محاور الاستبيان.
366	II. اختبار صحة فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.
385	III. نتائج الدراسة.
389	IV. مناقشة نتائج الدراسة والتعليق عليها.
389	1.IV. مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة.
394	2.IV. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.
396	3.IV. مناقشة النتائج على ضوء التراث النظري.
399	خلاصة الفصل.
401	الخاتمة.
407	قائمة المصادر والمراجع.
423	الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
147	جدول 01 : القيم الدنيا والقصى لكل مؤشر من مؤشرات دليل التنمية البشرية حسب تقرير 1995.
157	جدول 02 : تعديلات دليل التنمية البشرية 2010.
163	جدول 03 : أبعاد، مكونات، مؤشرات، وترجيحات معدل الفقر متعدد الأبعاد.
166	جدول 04 : الجوانب والمؤشرات المستخدمة في حساب الدليل الشامل للتنمية البشرية.
247	جدول 05 : تطور نفقات التربية الوطنية والتعليم العالي خلال الفترة 2000-2018.
249	جدول 06 : نصيب التلميذ من الإنفاق على التربية خلال الفترة 2000-2006.
250	جدول 07 : نسبة الالتحاق بالمدارس في المرحلة الابتدائية في الجزائر.
251	جدول 08 : نسبة المواظبين على الدراسة في الجزائر حتى آخر المرحلة الابتدائية..
252	جدول 09 : تطور عدد المتمدرسين والمؤطرين وهيكل الاستقبال في: الابتدائي، المتوسط، الثانوي والجامعي خلال الفترة 99-2018.
257	جدول 10 : نسبة الأميين في الجزائر 1962-2018.
265	جدول 11 : تطور مؤشر العمر المتوقع عند الولادة في الجزائر.
267	جدول 12 : معدل وفيات الأطفال، والأمهات أثناء الولادة في الجزائر.
268	جدول 13 : نسبة الاستفادة من التطعيم ضد : الدفتيريا، السعال الديكي، التيتانوس للأطفال بين 12 و 23 شهر.
268	جدول 14 : الإصابة بأهم الأمراض المعدية لدى الأطفال في الجزائر (الحالات المبلغ عنها 2006-2017).
269	جدول 15 : تطور عدد الاطباء والهيكل الطبية في الجزائر خلال الفترة 1980-2018.
270	جدول 16 : تطور نسبة الإنفاق على قطاع الصحة بالنسبة للنتائج المحلي (مليون دج).
272	جدول 17 : نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة في الجزائر.
273	جدول 18 : تطور عدد المؤمنين الاجتماعيين حسب الصندوق (2001-2017).
275	جدول 19 : نسبة تمويل تكاليف الخدمات الصحية حسب مختلف المصادر (1997-2017).
276	جدول 20 : أهم البرامج المخصصة للتموين بمياه الشرب والصرف الصحي في الجزائر.
277	جدول 21 : نسبة السكان الحاصلين على مرافق الصرف الصحي والمياه المحسنة في الجزائر 1990-2017.
279	جدول 22 : نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، وفقا لتعاادل القوة الشرائية (بالأسعار الجارية للدولار الدولي).
281	جدول 23 : تطور تركيبة وتوزيع النفقات الاستهلاكية للعائلات الجزائرية (% من الدخل).
282	جدول 24 : معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2017.
283	جدول 25 : تطور دليل التنمية البشرية العام في الجزائر 1980 – 2018.
287	جدول 26 : دليل التنمية البشرية ومؤشراته معدلة بمعامل عدم المساواة في الجزائر 2017-2018.
288	جدول 27 : تغير قيم دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس ومؤشراته في الجزائر 2000-2018.
290	جدول 28 : تطور دليل الفوارق بين الجنسين في الجزائر خلال الفترة 2010-2017.
291	جدول 29 : نسبة الإناث والذكور من الناجحين في شهادة البكالوريا في الجزائر. (2006-2019).
292	جدول 30 : تطور نسبة التمثيل البرلماني للمرأة في الجزائر منذ الاستقلال.
294	جدول 31 : نسبة النساء المستفيدات من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل في الفترة 2008-2014.
294	جدول 32 : نسبة النساء في المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط بين 2008 و 2014.
295	جدول 33 : أهم البرامج الحكومية الهادفة إلى إدماج المرأة في الحياة العامة.
297	جدول 34 : مؤشر الفقر متعدد الأبعاد بين سنتي 2006 و 2012 (الجزائر).
298	جدول 35 : توزيع المخصصات المالية لبرنامج الانعاش الاقتصادي حسب القطاعات (مليار دج).
300	جدول 36 : توزيع المخصصات المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو (مليار دج).
301	جدول 37 : توزيع المخصصات المالية للبرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 (مليار دج).
302	جدول 38 : توزيع المخصصات المالية لبرنامج توظيف النمو الاقتصادي (مليار دج).
314	جدول 39 : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات والاقسام والفروع.
315	جدول 40 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئات.
316	جدول 41 : توزع أفراد العينة حسب متغير الجنس.
317	جدول 42 : توزع أفراد العينة حسب متغير السن.
318	جدول 43 : توزع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

319	جدول 44: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي.
320	جدول 45: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.
321	جدول 46: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر.
322	جدول 47: توزيع أفراد العينة حسب متغير المسؤولية المادية على الأسرة.
323	جدول 48: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الافراد المعالين.
324	جدول 49: توزيع أفراد العينة حسب متغير التكوين.
329	جدول 50 : توزيع أسئلة الاستبيان على محاور و فقرات الاستثمار.
330	جدول 51 :موازنة إجابات المبحوثين حسب طبيعة العبارات.
333	جدول 52: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات عنصر التعليم والتدريب.
334	جدول 53: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات عنصر الصحة.
334	جدول 54: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات عنصر المستوى المعيشي.
335	جدول 55: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات محور اس المال البشري في المؤسسة.
336	جدول 56: معاملات الثبات الفاكرونباخ لعناصر الاستبيان.
337	جدول 57: حساب الصدق الذاتي من خلال الجذر التربيعي لمعاملات الثبات.
344	جدول 58: تصنيف قيم المتوسطات الحسابية المحصل عليها حسب الفئات.
345	جدول 59: توزيع مستوى عبارات مؤشر التعليم والمستوى الدراسي مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
346	جدول 60: توزيع مستوى عبارات مؤشر التدريب والمستوى المهني مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
349	جدول 61: توزيع مستوى عبارات مؤشر الصحة البدنية والنفسية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
350	جدول 62: توزيع مستوى عبارات مؤشر الخدمات الصحية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
353	جدول 63: توزيع مستوى عبارات مؤشر الأجر والقدرة الشرائية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
354	جدول 64: توزيع مستوى عبارات مؤشر الحاجات الاساسية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
357	جدول 65: نتائج تحليل إجابات المبحوثين حول عناصر التنمية البشرية.
359	جدول 66: توزيع مستوى عبارات مؤشر المعرفة مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
360	جدول 67: توزيع مستوى عبارات مؤشر الخبرة المهنية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
362	جدول 68: توزيع عبارات مؤشر المهارة المهنية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
363	جدول 69: توزيع عبارات مؤشر القدرة على الابتكار مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.
365	جدول 70 : نتائج تحليل إجابات المبحوثين حول مؤشرات رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
367	جدول 71: معاملات الالتواء والتقلطح لعناصر ومؤشرات المتغيرين .
368	جدول 72: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.
368	جدول 73: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات الجزئية والفردية.
369	جدول 74 : طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرات وفقا لقيمة معامل الارتباط r .
370	جدول 75: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر التعليم والتكوين و متغير رأس المال البشري.
371	جدول 76 : معامل التحديد r^2 بين عنصر التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري.
372	جدول 77: معاملي الارتباط بيرسون بين مؤشري التكوين والتعليم و متغير رأس المال البشري.
373	جدول 78 : معامل التحديد r^2 بين مؤشري التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري.
374	جدول 79: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري.
375	جدول 80 : معامل التحديد r^2 بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري.
376	جدول 81: معاملي الارتباط بين مؤشر الحالة الصحية ومؤشر الخدمات الصحية وبين متغير رأس المال البشري.
377	جدول 82 : معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 بين مؤشري الصحة البدنية والنفسية والخدمات الصحية المتاحة وبين رأس المال البشري.
378	جدول 83: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري.
379	جدول 84 : معامل التحديد r^2 بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري.
380	جدول 85: معاملي الارتباط بين مؤشري الدخل والقدرة الشرائية وإشباع الحاجات الاساسية وبين متغير رأس المال البشري المتراكم.
381	جدول 86 : معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 بين مؤشري الدخل والقدرة الشرائية وإشباع الحاجات الاساسية وبين رأس المال البشري.
383	جدول 87: معامل الارتباط بيرسون بين مستوى التنمية البشرية ورأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة.
384	جدول 88 : معامل التحديد r^2 بين مستوى التنمية البشرية وحجم رأس المال البشري.

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل
11	الشكل 01: نموذج الدراسة.
232	الشكل 02: التكلفة الفعلية لرأس المال البشري.
316	الشكل 03 : خصائص افراد العينة حسب متغير الجنس.
317	الشكل 04 : خصائص افراد العينة حسب متغير السن .
318	الشكل 05 : خصائص افراد العينة حسب متغير الوضعية الاجتماعية.
319	الشكل 06 : خصائص افراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي.
320	الشكل 07 : خصائص افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة.
321	الشكل 08 : خصائص افراد العينة حسب متغير الأجر.
322	الشكل 09 : خصائص افراد العينة حسب متغير المسؤولية الاجتماعية.
323	الشكل 10 : خصائص افراد العينة حسب متغير عدد الافراد المعالين.
324	الشكل 11 : خصائص افراد العينة حسب متغير التكوين والتدريب.

المقدمة

مقدمة:

شهد الاقتصاد العالمي عبر مراحل التاريخ المتلاحقة تطوراً وتحولاً في طبيعته وقواه الدافعة، حيث اعتمدت البدايات الأولى للنشاط الاقتصادي للإنسان على النشاط الزراعي الذي يشكل فيه كل من العمل والأرض المصدران الأساسيان للثروة، ثم الاقتصاد الصناعي الذي ساد العالم بعد ظهور الثورة الصناعية وأصبح فيه العمل ورؤوس الأموال المادية المصادر الأساسية للثروة، وقد امتدت سيطرة رأس المال المادي على المفهوم السائد لرأس المال خلال الفترة من بعد الثورة الصناعية وحتى منتصف القرن الماضي تقريباً، أما العصر الراهن فقد أصبحت المعرفة والتكنولوجيا هما العنصران الأساسيان في الإنتاج مع بداية ثورة تكنولوجيا المعلومات وتعاضم دور المعرفة، ففي ظل الاقتصاد المعرفي الذي يسود العالم اليوم أصبحت المعرفة هي القائد لكل الأنشطة الاقتصادية، بل هي مصدر اكتساب المزايا التنافسية في سياق المنافسة بين المنظمات المعاصرة.

في عام 1900 كانت نسبة الوظائف التي تتطلب ما يسمى اليوم بعمال المعرفة لا تتعدى 16% من مجموع الوظائف، أما الآن فإن 60% من الوظائف على الأقل تتطلب قوى عاملة مؤهلة ومتخصصة، مما يؤكد تزايد الحاجة إلى الثروة البشرية القائمة على القدرات الإبداعية والخبرات والمهارات والقدرة على توليد المعارف الجديدة، كما يؤكد أهمية العنصر البشري وما يمتلكه من معارف ومهارات وقدرات في المنظمة.

لاشك أن ظهور وتطور رأس المال البشري كمفهوم حديث خاصة بعد الحرب العالمية الثانية كان نتيجة للتطور العلمي والتقني الذي عرفه العالم، وكذا نتيجة الاعتماد وبشكل كبير جداً على التكنولوجيا الحديثة، هذه الأخيرة التي فرضت الحاجة إلى الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد على المعرفة، المهارة والابتكار، ولعل نتائج الأبحاث التي أجراها الاقتصادي الأمريكي (تيودور شولتز) وتوصل من خلالها إلى اكتشاف دور الخبرة والمهارات المكتسبة كأحد المتغيرات المستقلة الرئيسة المؤثرة على عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية بداية الاهتمام بالعنصر البشري في العملية الانتاجية، ولذلك تنامت الحاجة للرأس المال البشري الذي لا يمكن بدونه استغلال بقية الموارد الاقتصادية على أكمل وجه لتحقيق أعلى مستوى من الانتفاع بهذه الموارد دون ضياع أو هدر فيها، ونتيجة لعديد العوامل كالمنافسة الشديدة التي تعرفها منظمات الإنتاج واتساع الأسواق العالمية بالإضافة إلى ما ترتب عن ظاهرة العولمة من نتائج مؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء المنظمات، تزايد الاهتمام برأس المال البشري وتضاعفت

الجهود الموجهة نحو الاستثمار فيه، كما تزايد الاهتمام بتنمية المهارات والإبداعات لدى العاملين وتدريبهم من أجل التكيف مع التغييرات الجديدة والتفاعل معها وفق ما يقتضيه مبدأ نجاح المؤسسة، من جهة أخرى تزايد الاهتمام بدور الانسان في عملية التنمية عن طريق البحث عن أفضل الوسائل الكفيلة بتجديد وتطوير طاقاته الإنتاجية ولكن من منظور دوره في خدمة العملية الإنتاجية وليس العكس.

يمثل التوجه الدولي الحديث نحو العولمة أهم العوامل التي جعلت دول العالم تتسابق لتحقيق تراكما كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري لما لهذا هذا النوع من رؤوس الأموال من خصائص تميزه عن غيره من الأصول، خاصة كونه مورد غير متاح بنفس الحجم ونفس المستوى لجميع الدول وفي جميع الأوقات، الأمر الذي دفع اغلب المنظمات إلى الاعتماد عليه كعنصر أساس لتحقيق الميزة التنافسية باعتبارها شرط أساسي لنجاح المنظمات واستمرارها، وعليه فهناك اتفاق كبير على أن مجمل التحديات والرهانات التي تفرضها التحولات العالمية على جميع الأصعدة : اجتماعية، اقتصادية، إدارية لا يمكن التصدي لها والتكيف معها إلا بواسطة رأس مال بشري دائم النمو والتطور على المستويين الفردي والمجمعي، ولا يمكن فقط الاعتماد على الأصول والموارد المادية والطبيعية كما كان يحدث في الماضي.

لقد أدى التوجه الكبير نحو الاهتمام بالموارد غير المادية في المنظمات وتعاضم دور رأس المال البشري بسبب أهميته البالغة في نهضة المجتمعات وتقدمها - أدى ذلك- إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية كما وكيفا، حيث تناما الوعي لدى جميع الأمم بقيمة الإنسان ودوره في منظومة التنمية الشاملة، فلا يمكن إحداث أي تنمية لا اقتصادية ولا اجتماعية ولا سياسية دون تنمية الإنسان وذلك بتدريبه وتعليمه وتنقيفه لإكسابه المهارات والكفاءات والقدرات التي تمكنه من أداء مهامه بشكل جيد وتمكن مجتمعه من النهوض والتطور.

لقد ظهرت الكثير من الدراسات والأبحاث التي تناولت علاقة التنمية البشرية برأس المال البشري وتأثير كل منهما على الآخر، غير أن معظم الباحثين في هذا المجال ركزوا في دراساتهم وأبحاثهم على أهمية العنصر البشري وحجم رأس المال البشري ودوره الأساس في تحقيق التنمية، واعتبروا أن الاستثمار يجب أن يكون في رأس المال البشري حتى نستطيع الاستفادة من رأس المال المادي لتحقيق المستوى المنشود من التنمية، لكن في المقابل قليلة هي الدراسات التي اهتمت بمستويات التنمية البشرية الواجب تحقيقها للتمكن من تشكل الحجم اللازم لرأس المال البشري من أجل تحقيق التنمية الشاملة، ولعل تزايد الدراسات والبحوث والمؤتمرات التي اهتمت بقضية الإنسان والعناية به تكوينًا وتنقيفًا وتدريبًا وترقية

وتعددها إنما تدل على تزايد الاهتمام بمسألة التنمية البشرية، لخلق هذه الطاقة المطلوبة والتمثلة في رأس المال البشري.

لم تعد التنمية كما في السابق تهدف فقط إلى زيادة الانتاج في إطار ما هو متاح من الموارد المادية والبشرية، بل أصبح اليوم الهدف من التنمية بالإضافة إلى الهدف الاقتصادي هو تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم ليتمكنوا من العيش حياة أطول وأفضل، وليلكوا المفاتيح لمخزون العالم من المعرفة، وبذلك أصبحت التنمية عملية تطوير لقدرات وطاقات الأفراد إلى جانب كونها عملية تعظيم المنفعة او الرفاه الاقتصادي، فالأساس في التنمية البشرية لم يعد يقتصر فقط على المنفعة المادية فقط. ولا يزال موضوع التنمية البشرية ضمن القضايا والمواضيع التي شغلت الباحثين في المجالات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، وقد تحولت التنمية إلى حقا من الحقوق الأساسية للشعوب شأنها شأن باقي الحقوق، حيث تبنت المنظمات الدولية الحقوقية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة هذا الطرح، ولذلك فقد أصبح الحديث عن التنمية البشرية وأهميتها ووسائلها ونتائجها أكثر مما كان يدور حول التنمية الاقتصادية من نقاشات وحوارات وجدالات، فالاستثمار في العنصر البشري وحياسة الكم الكافي من الثروة البشرية وبالمستوى والكفاءة المطلوبين أصبح هدف أساسي لجميع الأمم والشعوب الراغبة في اللحاق بركب الأمم والشعوب المتطورة، والتوجه السائد اليوم يرى أنه من الضروري جعل التنمية البشرية وسيلة لتحقيق ثروة بشرية ورأس مال بشري قادر على مواجهة كل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الأمم وذلك بتنمية إمكانات الأفراد وتأهيلهم، وتمكينهم من كامل حقوقهم والزامهم بكل واجباتهم.

لقد جاءت دراستنا هذه على خلاف الكثير من الدراسات التي تناولت أثر رأس المال البشري في تحقيق التنمية لتسليط الضوء على التأثير العكسي والكشف عن دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري من منطلق أن الإنسان مثلما هو وسيلة للتنمية فهو هدف لها، وذلك من خلال خطة عمل تضمنت سبعة فصول :

الفصل الأول: خصصناه للإطار العام للدراسة وفيه قمنا بعرض إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة مفاهيمها وبعض الدراسات السابقة، أما **الفصل الثاني** فقد تضمن التراث النظري للتنمية بصفة عامة، مفاهيمها، خصائصها، مؤشرات وأنها، في **الفصل الثالث** تعرضنا للتنمية البشرية، التطور التاريخي لهذا المفهوم، أبعاد التنمية البشرية، أهدافها ومتضمناتها وأخيرا مؤشرات وطرق قياسها، أما في **الفصل الرابع** فقد تناولنا رأس المال البشري: المفهوم، التطور التاريخي، الأهمية،

المكونات، الخصائص، وأهم المداخل النظرية لدراسة هذا المتغير، في الفصل الخامس قمنا بتسليط الضوء على كل ما يتعلق بواقع التنمية البشرية في الجزائر.

الجانب الميداني للدراسة تضمن فصلين : الفصل السادس تناولنا فيه: كل الاجراءات الميدانية للدراسة بداية من مجالات الدراسة، مجتمعتها، عينتها، منهجها، وطرق ووسائل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، أما تفسير النتائج وتحليلها والإجابة على تساؤلات الدراسة، ثم عرض أهم النتائج المتوصل إليها ومقارنتها مع الاهداف المحددة سلفا للدراسة، فقد خصصنا لها الفصل السابع من الدراسة، وأخيرا خاتمة عامة تضمنت ملخص عام لما توصلنا له في نهاية الدراسة مع تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات المرتبطة بإشكالية الدراسة وآفاقها المستقبلية.

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

- I- الإشكالية
 - II- فرضيات الدراسة
 - III- أسباب اختيار الموضوع
 - IV- أهمية الدراسة
 - V- أهداف الدراسة
 - VI- المقاربة النظرية للدراسة
 - VII- مفاهيم الدراسة
 - VIII- الدراسات السابقة
 - IX- التعقيب على الدراسات السابقة
- خلاصة الفصل

I. الإشكالية :

كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن ثروات الأمم تتكون فقط من الأصول المادية الملموسة مثل الأراضي والمباني والمعدات، ولم يكن يُولى أي اهتمام إلى مدى تأثير العنصر البشري في تكوين تلك الثروات، غير أن البنك الدولي في تعريفه الحديث للثروة لخصها في ثلاثة عناصر أساسية: رأس المال المنتج، الموارد الطبيعية، وقيمة المهارات والقدرات البشرية للدولة، وهو مفهوم جديد للثروة يُقر بأهمية المهارات البشرية باعتبارها مكونا أساسيا لثروة الأمم، لذلك وجدت الدول والمؤسسات نفسها اليوم ملزمة بتبني المفهوم الجديد للأصول الفكرية والمعرفية، والتوقف عن اعتبارها مجرد أعباء مادية ومصاريف تثقل كاهلها، ذلك أن تطور الدول ونجاح المؤسسات أصبح مرهون وبشكل كبير بما تراكم لديها من أصول معرفية، وقد تزايد الاهتمام العالمي اليوم بالعنصر البشري في أعقاب التوجه نحو العولمة الأمر الذي تطلب تراكما كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري للتمكن من إحداث نقلة نوعية في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي، هذا ما جعل معظم الدول تضع برامج كبيرة وتخصص مبالغ مالية طائلة لتحسين خصائص رأس مالها البشري، وجعله أكثر ملائمة وانسجام مع متطلبات المنافسة الاقتصادية، كما أن إدراك الدول لأهمية رأس المال البشري وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه هو ما أدى بها إلى إعطاء أولوية كبيرة للتنمية البشرية، ذلك أن عملية بناء رأس المال البشري ليست بالعملية السهلة والبسيطة بل هي عملية صعبة ومعقدة تتطلب رسم سياسيات وخطط، وسن قوانين وتشريعات ورصد أموال طائلة.

ولأن التنمية البشرية كما جاء في تقارير التنمية البشرية لبرامج الأمم المتحدة هي عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها في نفس الوقت عن طريق توسيع خيارات الناس، بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والتشغيل، فهي إذن وسيلة من الوسائل الأساسية لتحقيق المستوى الكمي والكيفي المطلوب من المهارات البشرية الضرورية لمواجهة متطلبات العولمة، ولما كان تكوين تلك المهارات وصلها فضلا عن تنميتها وتطويرها والمحافظة عليها لا يتحقق إلا بالتعليم والتدريب المتواصل، والرعاية الصحية الواسعة والمتاحة للجميع، وكذا المستوى المعيشي اللائق لأفراد المجتمع، فإن دور التعليم والتدريب والخدمات الصحية والمستوى المعيشي تبدو واضحة في تكوين الثروة البشرية للأمم.

تعد التنمية البشرية عملية تنمية للإنسان، تستهدفه سواء أكان فرد أو عضو في جماعة، وسواء كانت هذه الجماعة اجتماعية أو مهنية، إذ أنه في ظل المتطلبات العالمية الجديدة واحتدام المنافسة العالمية وتمركزها بالدرجة الأساسية حول العنصر البشري وأساليب تطويره وبناءه بصورة تضمن حشد

القوة والطاقة البشرية الفعالة، أصبحت التنمية البشرية الوسيلة الأساسية لتحقيق الطاقة البشرية المطلوبة لمواجهة هذه المنافسة، حيث كانت قوة التنافس تتركز في السابق حول الموارد الطبيعية، رأس المال المادي أو الثروة، إلا أن التطورات الحديثة أدت إلى تغيير العوامل التقليدية للتنافس، فالعوامل المادية خرجت من معادلة التنافس لتصبح ثانوية في مسألة التطور والنمو وتحل محلها عوامل متعلقة بالعامل البشري كقوة التعليم والمعرفة، والسلامة البدنية والنفسية للأفراد، وقدرتهم على إشباع حاجاتهم الأساسية والكمالية وتحقيقهم للمستوى المعيشي اللائق.

إن التعليم والتدريب عمليتان تكتسبان دوراً مهماً في تنمية الإنسان وتطوره، من خلال ما يكتسبه الفرد بواسطتهما من معارف ومهارات وقدرات لم يكن يمتلكها من قبل، ولعل انعكاس ذلك على الواقع هو ما أوجد الترابط بين كل من التعليم والتدريب وبين فاعلية الإنسان في الإنتاج، كما أن الرعاية الصحية بجوانبها البدنية والنفسية والاجتماعية وبأشكالها الإرشادية، الوقائية والعلاجية تجعل الأفراد قادرين على العطاء والإنتاج للمساهمة في خطط التنمية، والاندماج في الحياة العملية، فالمصانع والمزارع وكل القطاعات الخدماتية منها والإنتاجية بحاجة إلى عمال أصحاء، ذلك ما أظهرته بعض التجارب، إذ أن إجراء تدخلاً بسيطاً غير مكلف مثل وجود أخصائيين في المجال الصحي داخل المجتمعات المحلية من أجل تلقين الآباء والأمهات مهارات رعاية الأطفال يمكن أن يزيد الدخل بنسبة 25% بعد عقدين من الزمن، وأن تقليل التدخين بما يعادل نحو خمس سنوات من التدخين يزيد الدخل بنسبة 7%، وبذلك فإن الاستثمار في الصحة يبني قوى عاملة منتجة تتقل المكاسب عبر الأجيال¹، إضافة إلى ذلك فإن رفع المستوى المعيشي لكافة أبناء المجتمع من خلال محاربة الفقر والحد من البطالة بخلق فرص عمل كثيرة، مع الحرص على تحقيق العدالة في توزيع الدخل الوطني، وضمان الأمن الغذائي والوظيفي والاقتصادي والشخصي للأفراد يؤثر بشكل مباشر على طبيعة أداء الأفراد ودورهم الإيجابي.

من هذا المنطلق وباعتبار:

- التنمية البشرية عملية تعليمية وصحية واقتصادية هادفة.
- رأس المال البشري ذلك المخزون المتراكم لدى الأفراد من مهارة وكفاءة وخبرة مكتسبة من خلال التعليم والتدريب والرعاية الصحية والمستوى المعيشي للفرد عبر مختلف المراحل العمرية.

¹ - Paul Gertler et al , **Labor Market Returns to Early Childhood Stimulation: a 20-year Followup to an Experimental Intervention in Jamaica**, NBER Working Papers 19185, National Bureau of Economic Research, Vol. 344, New York, 30 May 2014, PP. 998-1001.

- الجزائر كغيرها من دول العالم تدرك بأن النمو لم يعد كما في القديم يرتكز فقط على الموارد المادية المتاحة من رؤوس أموال مادية وموارد طبيعية، بل أن العنصر البشري أصبح عاملا أساسيا في دعم النمو إذا ما تم الاستثمار فيه واستغلاله بشكل فعال، من خلال تحسين المستوى التعليمي والصحي والغذائي للأفراد من أجل تنمية قدراتهم ومهاراتهم، لزيادة الانتاجية وتحقيق التطور على المستويين الاقتصادي والاجتماعي

سنحاول من خلال دراستنا هذه الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- هل تؤثر التنمية البشرية (بهذا المفهوم) في تكوين رأس المال البشري (بهذه المكونات) في المؤسسات الحكومية في الجزائر؟

وللإجابة على هذا التساؤل، نحاول الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية :

السؤال الفرعي الأول:

- هل تؤثر المستويات العلمية والمعرفية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية؟
يندرج ضمن هذا التساؤل الفرعي الأسئلة الجزئية التالية :
- إلى أي مدى يساهم المستوى العلمي (الدراسي) للمبجوثين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير مختلف عمليات التدريب والتكوين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

السؤال الفرعي الثاني:

- هل يؤثر المستوى الصحي للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية؟
يندرج ضمن هذا التساؤل الفرعي الأسئلة الجزئية التالية :
- هل تؤثر الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

- هل تساهم الخدمات الصحية المتاحة للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

السؤال الفرعي الثالث:

- هل يؤثر المستوى المعيشي للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية ؟

يندرج ضمن هذا التساؤل الفرعي الأسئلة الجزئية التالية:

• ما مدى تأثر مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

• هل يساهم إشباع الحاجات الأساسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

II. فرضيات الدراسة :

تشكل الفرضيات إجابات محتملة لتساؤلات الدراسة، وهي ليست مجرد تخمينات اعتباطية ولا مجرد قضايا عامة تستخدم للاستدلال بغض النظر عن صدقها أو كذبها، بل هي إجابات ذكية واعية تتضمن احتمالات منطقية للإجابات الصحيحة والسليمة على أهداف الدراسة المتضمنة في تساؤلاتها، وحسب بالعلاقات التي تربط متغيرات الدراسة والقوانين التي تحكم الظاهرة، وقد عرف عبد الباري الفرضيات على أنها « قضايا تصورية تحاول أن تقيس العلاقة بين إثنين أو أكثر من المتغيرات»¹، ومن أجل الإجابة على السؤال الرئيسي وكذا التساؤلات الفرعية لدراستنا هذه، قمنا بصياغة مجموعة من الفرضيات بناء على مضمون تساؤلات الدراسة، هذه الفرضيات التي نعتبرها إجابات مبدئية نقوم باختبار صحتها و صدقها من خلال بحثنا هذا.

1.II. الفرضية الرئيسية :

«للتتمية البشرية بأهم عناصرها (التعليم، الصحة، المستوى المعيشي) تأثير ذو دلالة إحصائية (عند مستوى ثقة $\alpha=0.05$) في تراكم رأس المال البشري بالمركب الصناعي أقمشة الشرق -وحدة خنشلة-». ومنها تنبثق الفرضيات الجزئية التالية :

2.II. الفرضيات الجزئية : من الفرضية الرئيسية السابقة يمكن لنا صياغة الفرضيات الجزئية التالية

1) الفرضية الجزئية الأولى:

« يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية (عند مستوى ثقة $\alpha=0.05$) للمستويات العلمية والمعرفية لأفراد المركب الصناعي أقمشة الشرق -وحدة خنشلة- في تراكم رأس مالها البشري.»

¹ - علي معمر عبد المومن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات، ط 1 ، منشورات جامعة 7 أكتوبر، دار الكتب الوطنية، بن غازي، ليبيا، 2008، ص: 142.

يندرج ضمن هذه الفرضية الجزئية الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم المستوى العلمي (الدراسي) للمبجوثين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

- تساهم مختلف عمليات التدريب والتكوين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

(2) الفرضية الجزئية الثانية:

« يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية (عند مستوى ثقة $\alpha=0.05$) للمستوى الصحي لأفراد المركب

الصناعي أقمشة الشرق -وحدة خنشلة- في تراكم رأس مالها البشري »

يندرج ضمن هذه الفرضية الجزئية الفرضيات الفرعية التالية:

- تؤثر الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

- تساهم الخدمات الصحية المتاحة للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

(3) الفرضية الجزئية الثالثة:

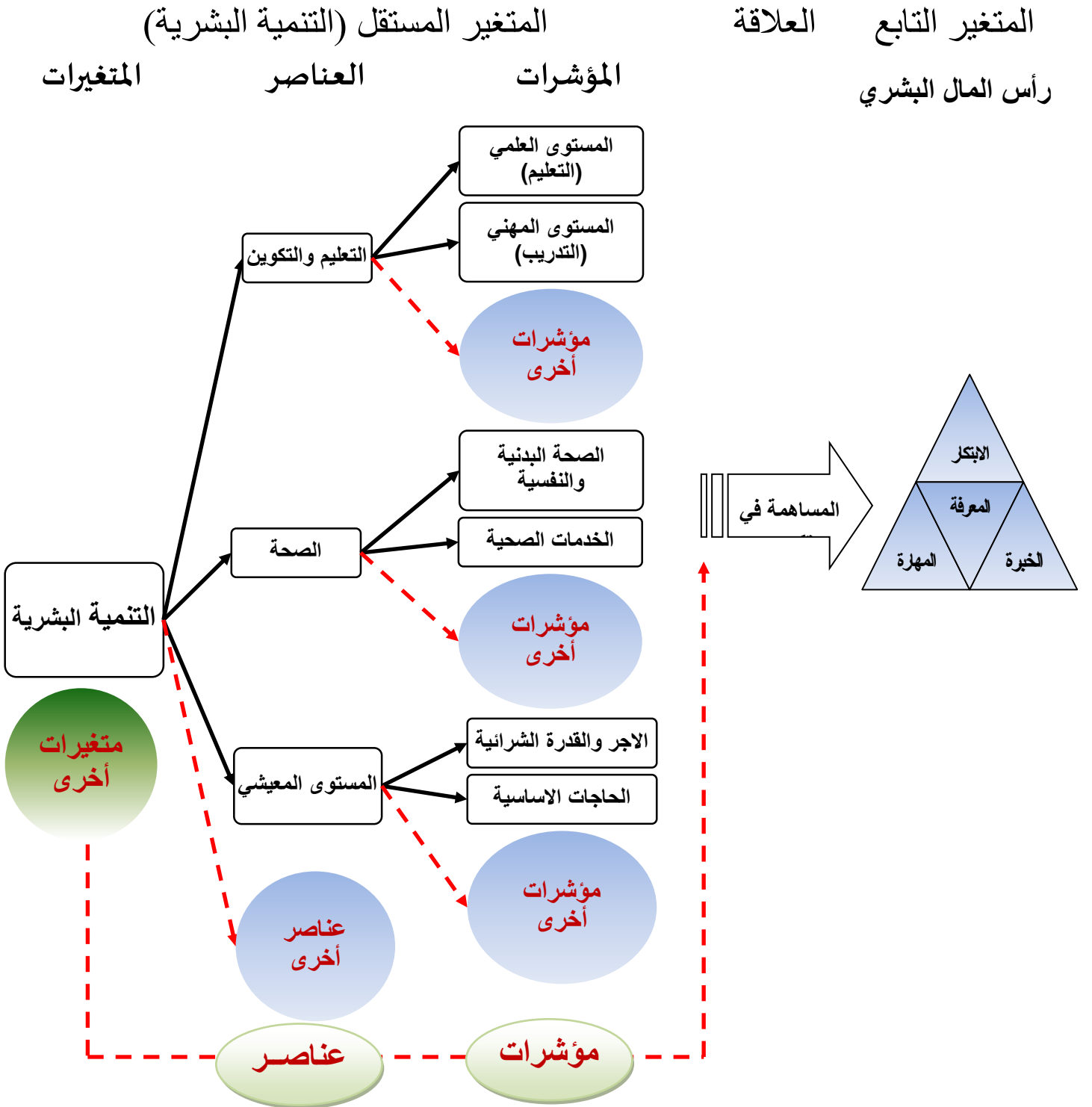
« يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية (عند مستوى ثقة $\alpha=0.05$) للمستوى المعيشي لأفراد المركب

الصناعي أقمشة الشرق -وحدة خنشلة- في تكوين رأس مالها البشري.»

يندرج ضمن هذه الفرضية الجزئية الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

- إشباع الحاجات الأساسية للأفراد يساهم في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.



المصدر: تصميم الباحث

شكل 01 : نموذج الدراسة

III. أسباب اختيار الموضوع :

إن الأسباب والدوافع الحقيقية لاختيار الباحث لموضوع بحثه، ودوافعه للمفاضلة بين مجموعة من المواضيع المطروحة واختيار موضوع ما يعد عاملاً أساسياً في نجاحه للوصول إلى الأهداف المرجوة من البحث، وتخطي مختلف المصاعب التي تواجهه خلال مسيرة بحثه على أساس إدراكه تماماً لطبيعة بحثه، وخصائص الموضوع محل البحث، وتصوره المسبق لما قد يواجهه من صعوبات خلال البحث، خاصة تلك المتعلقة بحجم وكمية المراجع والموارد المتاحة لإجراء الدراسة النظرية، أو مدى قابلية موضوع الدراسة للبحث الميداني دون عقبات أو مصاعب، فدوافع أي باحث لاختيار موضوع بحثه تعد طاقة كامنة ترافقه خلال مسار بحثه وتمكنه من إتمامه بنجاح. في هذا الإطار تنقسم دوافع اختيارنا لهذا الموضوع إلى دوافع شخصية ودوافع متعلقة بالموضوع ذاته .

1.III. أسباب شخصية:

أهم الأسباب الشخصية التي دفعتنا لاختيار مسألة التنمية البشرية وأثرها في تراكم رأس المال البشري هو الاهتمام الشخصي بالمواضيع المرتبطة بمسألة التنمية، وتطور هذا المفهوم من التنمية الشاملة إلى التنمية البشرية، هذه الأخيرة التي أصبحت في صدارة طموحات الأمم، وورغبتنا في الكشف عن مدى ارتباط الثروة البشرية في حجمها وطبيعتها وقوتها بمختلف جوانب تنمية الإنسان في ما يعرف بالتنمية البشرية.

كما أن اختيارنا لدراسة متغيري التنمية البشرية ورأس المال البشري والكشف عن وجود علاقة تأثير وتأثر بينهما يعد محاولة منا للمساهمة في دعم السياسة الوطنية التي تحولت نحو الاستثمار في ثروات أخرى من غير المحروقات، للتحرر من التبعية لهذا المورد غير المستقر والآيل للزوال، والتوجه نحو الاستثمار في الثروة الحقيقية التي لا تفنى ولا تزول ولا تخضع قيمتها المادية للبورصات والمتمثلة في الثروة البشرية.

2.III. أسباب متعلقة بالموضوع:

- أهم الأسباب المتعلقة بالموضوع هو الارتباط الكبير لموضوع هذه الدراسة بتخصص علم الاجتماع العمل وإدارة الأفراد، بل هو من صميم التخصص، مما يجعلنا ملتزمين بحدود تخصصنا في المحاور الأساسية لبحثنا، غير أن هذا لا يعني عدم لجوئنا من حين لآخر إلى الاستعانة بما توصلت إليه بعض البحوث

والدراسات في تخصصات أخرى كعلم الاجتماع العام وعلم الاقتصاد. أو العلوم السياسية أو الإحصاء وذلك في إطار ما تسمح به أدبيات البحث العلمي.

- حداثة الموضوع وقلة الدراسات المشابهة، نظرا إلى أن أغلب الدراسات في هذا المجال تناولت تأثير رأس المال البشري في إحداث التنمية البشرية، أو الاقتصار على دراسة علاقة عنصر واحد فقط من عناصر التنمية البشرية برأس المال البشري.
- وقوفنا على الأهمية الكبرى لمسألة التنمية البشرية كمفهوم حديث للتنمية، والدور الذي تلعبه في تحقيق المخزون الكافي من الأفراد القادرين على تحقيق التنمية الشاملة بفضل كفاءاتهم ومهاراتهم، والتي هي في النهاية هدف كل الجهود والمحاولات.
- الاقتناع التام بضرورة تبني الدولة لسياسة واستراتيجية تنموية تأخذ على عاتقها التكفل بالعنصر البشري باعتباره الثروة الحقيقية للأمم.
- التحديات التي تواجه المنظمات الحكومية الجزائرية بسبب التحولات السريعة والمتتالية، وضرورة تنمية العنصر البشري لمواجهة كل هذه التحولات والتكيف معها.

IV. أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية هذه الدراسة في طبيعة موضوعها، إذ تعد من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع العلاقة بين التنمية البشرية ورأس المال البشري وعالجت دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، عكس الكثير من الدراسات التي اهتمت بالعلاقة العكسية للمتغيرين، فتناولت اغلبها دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية، كما تكتسب هذه الدراسة أهمية ميدانية تتمثل في تقديم الأسس وشرح الوسائل والسبل التي تمكن الدولة من تحقيق الحجم المطلوب كما وكيفا من الثرة البشرية في مؤسساتها عن طريق التكفل بمختلف محاور التنمية البشرية في الجزائر للخروج من دائرة التخلف، والتحرر من التبعية الاقتصادية لأسواق النفط وما تعرفه في أيامنا هذه من هزات أثرت سلبا على جميع مخططات التنمية.

V. أهداف الدراسة: نهدف من خلال دراستنا إلى تحقيق عديد الأهداف نوجزها في جانبين:

1.V. الجانب العلمي :

- دراسة العلاقة بين متغيرين مهمين في مجال علم اجتماع العمل وإدارة الأفراد وهما التنمية البشرية ورأس المال البشري، إذ أن دراسة العلاقة بينهما تساعد على تطوير احد هذين المتغيرين ومعالجة أي نقص أو قصور فيه بالتكفل بالمتغير الآخر والاهتمام به.

- الوقوف على المفاهيم الحقيقية لرأس المال البشري والتنمية البشرية وأهميتهما وأبعادهما ومحدداتهما وطرق قياسهما.
- الاستفادة من التراث النظري الكبير والمعتبر من حيث القيمة العلمية والمعرفية الذي تناول متغيري الدراسة.

2.V. الجانب الميداني :

- تقديم قواعد علمية سليمة يمكن الاعتماد عليها في صياغة استراتيجيات وسياسات تنموية تمكن من استغلال كل طاقات وإمكانيات الدولة من أجل خلق رأس مال بشري قادر على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعرفها العالم اليوم.
- لفت أنظار القائمين على المنظمات الحكومية مهما اختلفت طبيعتها إلى الأهمية الكبرى للإستثمار في الأفراد في ظل تراجع حجم باقي الموارد وتزايد حدة المنافسة من جهة، ولفت انتباه الدولة إلى ضرورة تبني سياسات واستراتيجيات تعليمية وصحية واقتصادية وحتى سياسية واجتماعية تمكن من خلق الثروة البشرية المطلوبة لتحقيق التنمية الشاملة .

VI. المقاربة النظرية للدراسة:

تختلف البحوث الاجتماعية فيما بينها حسب اختلاف مواضيعها، تساؤلاتها وأهدافها، ورغم أنها تصب جميعا في مجال البحث عن كل ما يتعلق بالإنسان والمجتمع، إلا أن الاختلاف في طبيعة القضايا محل البحث يترتب عليه اختلاف كبير في طرق ووسائل ومناهج البحث في هذه القضايا، ولعل أهم هذه الاختلافات بين الدراسات والبحوث الاجتماعية المترتبة عن الاختلاف في القضايا ووجهات نظر الباحثين هي المقاربات النظرية التي يعتمدها كل باحث في تناوله لموضوع بحثه.

وعموما فإن الباحث في القضايا الاجتماعية إما أن يتبنى التوجه الذي ينظر إلى المجتمع على أنه مجموعة أنساق مركبة ومتماسكة تعمل جميعا لضمان استقرار هذا الكل، وأن البناء الاجتماعي المستقر تعمل الأنساق المشكلة له على الحفاظ على استمرارية النظام والمحافظة عليه في وضعه الحالي، فالمقاربة إذن هي المحافظة على الوضع القائم كما هو، وإما أن يتبنى الباحث المقاربة التي تعتبر المجتمع نتاج للتفاعل المستمر بين أفراد، فالظواهر الاجتماعية من وجهة نظر هذه المقاربة ما هي إلا محصلة التفاعل متعدد الاتجاهات بين الافراد الذين يعيشون ضمن عالم من الإيماءات والرموز، ويضعون معنى رمزي لكل شيء، فيتناول الباحث المتبني لهذه المقاربة موضوع دراسته أو الظاهرة الاجتماعية محل بحثه على أنها واقع من صنع الإنسان نفسه عن طريق التفاعل المستمر بين الإنسان ومحيطه.

وقد يتبنى الباحث - وكما في دراستنا هذه- مقارنة تركز على ضرورة وحاجة المجتمع الملحة للتغيير المستمر، نظرا لرفض الوضع القائم وانتقاده ومحاولة تغييره باستمرار نحو الأفضل، بالنظر إلى التوزيع غير المتكافئ في المجتمعات للتعليم، والتنمية، والثراء والسلطة، وترفض الافتراض المتبنى في المقاربات السابقة القائل بأن الأنساق الاجتماعية تعزز عمل المجتمع ككل بأداء أدوارها بمعزل عن بعضها، وبدلا من ذلك هذه المقاربة قائمة على نقد الواقع لتحسينه وتغييره نحو الأفضل، تركز على تفاعل هذه الأنساق فيما بينها وتأثيرها على بعضها البعض لتغيير الوضع الحالي للمجتمع.

VII. مفاهيم الدراسة:

يعد البحث الاجتماعي محصلة تفاعل بين الإطارين النظري التصوري للباحث وما يشاهده ميدانيا أو ما يتوصل إليه عن طريق التجريب، تستخدم المفاهيم في البحوث الاجتماعية كأداة للتواصل المعرفي بين الإطارين التصوري والميداني للباحث، كما تعد المفاهيم كذلك أداة للتواصل ونقل المعارف مع الآخرين، هذا ما جعل من تحديد مفاهيم أي بحث أو دراسة أمر ضروري وركيزة أساسية، على اعتبار أن الباحث في مجال العلوم الاجتماعية لا يمكنه العمل دون الاستعانة بها، وتحديدتها وضبطها بدقة، لذلك يمكن القول أن المفاهيم هي الموجه الأساسي الذي يوجه الباحث وينير طريقه خلال البحث، كما أنها تشكل اللبنة الأولى المعتمدة من طرف العلماء لفهم العلم، إذ أن التفكير العلمي في حقيقته عبارة عن مجموعة مفاهيم تستخدم في حقول المعرفة أيا كان نوعها، ولكل فرع من فروع العلم مفاهيمه الخاصة به كلغة مشتركة بن علمائه.¹

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات التي سيتم الاعتماد عليها خلال البحث، في مايلي عرض موجز لأهم التعاريف والآراء التي تناولت هذه المفاهيم، على أن يتم الشرح و التفصيل فيها خلال مراحل الدراسة كل حسب مرحلة وروده:

1.VII. التنمية: استخدم مفهوم التنمية في بدايته في علم الاقتصاد للدلالة على عملية إحداث

مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر، بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد، وبالصورة التي تكفل زيادة درجة إشباع تلك الحاجات، وقد تطور مفهوم التنمية كمفهوم قديم كان يعني نمو الناتج القومي الإجمالي أو زيادة متوسط دخل الفرد أو التطور الصناعي أو التقدم التقني ليتعدى ذلك خلال العقود الستة الأخيرة ليصبح المفهوم الحديث للتنمية هي عملية توسيع الحريات الحقيقية التي يتمتع بها البشر، ونظرا إلى أن

¹ - محمد علي محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، ص ص 50.

مفهوم التنمية مفهوم واسع يمتد لميادين عديدة، فقد تعددت واختلفت تعاريفه حسب اختلاف وتعدد الميادين، ولعل أبسط تعريف للتنمية ذلك الذي أورده سعد طه علام في كتابه التنمية والدولة، حيث يعرفها على أنها الانتقال من حال إلى حال أفضل، وانتقال المجتمع من وضعه الحالي إلى وضع أفضل بكل المقاييس¹.

كما تعرف التنمية بأنها جهد منظم وتخطيط سليم لإحداث عملية التغيير نحو الأفضل، سواء كان هذا التغيير اقتصاديا أو اجتماعيا²، فضلا على أنها عملية حضارية لكونها تشمل مختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يحقق رفاهية الإنسان وكرامته.

ويربط الدكتور أمين هويدي بين مفهوم التنمية وقدرة المجتمع على الإنتاج، حيث يرى بأن التنمية هي عملية إعادة تكوين كافة هياكل المجتمع، فهي تعيد تكوين القاعدة الاقتصادية وما يعلوها من بناء فوقي من علاقات الإنتاج، وما ينبثق عنها من قوة اقتصادية موضوعية ومن سلطة الدولة، وهي تعيد تكوين القوى الإنتاجية وتوجه تطورها ومستواها، وتحدد مدى استخدام الموارد الاقتصادية المادية والبشرية في تركيبها النوعي وتوزيعها الجغرافي في إطار قواعد الطبيعة³.

أما فرونساو بيرو فيأخذ بعين الاعتبار العامل الإنساني والاجتماعي في تعريفه للتنمية فيعرفها على أنها: «مجموعة التغيرات الذهنية والاجتماعية التي تجعل المجتمع قادر على رفع انتاجه الحقيقي الشامل بشكل تراكمي ودائم»، ويضيف: «إن التنمية لا تنتج عن ثورة عفوية وليست نتيجة للإجماع على المصلحة العامة، ولا تُخْتَزَل إلى تحقيق نماذج ابتكرها بعض الخبراء، ولا تكتفي بمجرد مناقشة أخلاقية لتلبية حاجات المجتمع، ورغم أن بعض العناصر تتضافر على تعزيزها، فإنها لا تستطيع أن تكون إلا ثمرة لمشروع صادق العزيمة، والتقاء بين ضغوط الواقع وضغوط الحقيقة»⁴.

كما يتفق كل من الدكتور سعد طه علام وإمراتيا صن على أن قوام التنمية هو إزالة مختلف أشكال افتقاد أو تقييد الحريات التي تحد من خيارات الناس وتقلص فرص الاختيار أمامهم، فالتنمية بالنسبة لسعد طه تستلزم إزالة كافة المعوقات التي تؤدي إلى افتقاد الحريات مثل بعض القوانين والتشريعات التي تعطي

¹ - سعد طه علام، التنمية والدولة، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 10.

² - نصر عارف، مفاهيم في التنمية و مصطلحاتها، عن مجلة ديوان العرب، القاهرة، عدد حزيران 2008، ص 2.

³ - محمد حسن دخيل، اشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 15.

⁴ - Adjilane ABDU, *Le développement humain dans les PVD (Pays en voie de développement)*, Thèse doctorat en Economie et Finance, Université Mohamed I, Oujda-Maroc, 2006, P08

الحكام السلطة المطلقة، الفقر، الحرمان الاجتماعي، ويرى أن هناك علاقة كبيرة بين الحرية الفردية والتنمية، فما يمكن للناس تحقيقه يتأثر -حسبه- بالحرية الاقتصادية والسياسية المتاحة¹.

أما نادية سلامي² فتري أن التنمية بمعناها الواسع تحوي عناصر إضافية تخص تكافؤ الفرص، الحرية السياسية والمدنية، والتنمية ذات هدف نهائي يسمح للأفراد بغض النظر عن المنطقة أو الدولة، وبدون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين من التمتع بحقوقهم الاقتصادية والسياسية والمدنية.

التعريف الإجرائي للتنمية: من خلال ما سبق من ذكره من تعاريف متعددة للتنمية يمكن لنا تعريفها إجرائياً، وحسب ما نهدف إليه في دراستنا هذه على أنها عملية متعددة الأبعاد تتضمن إجراء تغييرات عملية جذرية شاملة ومتكاملة تشمل كل جوانب الحياة في المجتمع وفي الدولة والهيكل (الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، السلوكية، السياسية والإدارية).

2.VII. التنمية البشرية: يعد مفهوم « التنمية البشرية» مفهوم حديث، انتشر رسمياً بعد أن تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام 1990، والذي قدمه كعنوان لتلك العملية التي تهدف إلى توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس³، وتشتمل هذه العملية بالإضافة إلى الخيارات الثلاثة الأساسية المتمثلة في ضرورة أن يحيا الناس حياة طويلة دون مرض أو معاناة صحية، وأن تتاح لهم المعرفة، وأن يتمكنوا بسهولة من الحصول على الموارد الضرورية لحياة أفضل - تشتمل - على خيارات كثيرة تتعلق بالحرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، أما من جانب توسيع خيارات الناس فيرى بول ستيرتن كذلك بأن مفهوم التنمية البشرية يتضمن تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس، والنظر إلى التنمية كغاية بحد ذاتها ووسائل إنتاج أيضاً، شأنه شأن محبوب الحق* الذي يصف التنمية البشرية بأنها زيادة فرص الاختيار.

¹ - سعد طه علام، مرجع سبق ذكره ، ص13.

² - Nadia Dehri Sellami, **Convergence entre les institutions de gouvernance publique et privé : rôle des systèmes nationaux de gouvernance, cas des pays du Maghreb Tunisie- Algérie -Maroc**, Doctorat en Sciences Economiques, (Thèse de cotutelle), Université de Montesquieu – Bordeaux IV, 14 Septembre 2012, PP 117-118

³ - تقرير التنمية البشرية 1990، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ص 11.

* - محبوب الحق : هو عالم اقتصاد شهير من باكستان ولد في 22 فبراير 1934 في مدينة جامو، كشمير، توفي في 16 يوليو 1998 نيو يورك، اهتم بنظريات تطور المجتمع الإنساني ، وساهم مساهمة كبيرة في إنشاء مؤشر التنمية البشرية النابع من الأمم المتحدة .وكانت أفكاره واقتراحاته الأساس الذي أنشئ عليه المجلس الاستشاري للاقتصاد والمجتمع في الأمم المتحدة . أطلع عليه في الموقع : <https://howlingpixel.com> يوم 20/08/2017 الساعة 20:21.

كما فسرت سيرين احمد الخيري وآخرون التنمية البشرية على أنها «الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للدولة بشكل عادل يضمن استمرارية النمو الاقتصادي فيها، وإن من مظاهر التنمية البشرية المهمة: العناية بالأمن الغذائي وتعميم خدمات الصحة والتعليم في مناطق الدولة المختلفة، مع توفير فرص العمل المنتج»¹.

وبالتالي فإن مفهوم التنمية البشرية يعني التكفل بجميع الظروف وجوانب حياة الناس، سواء اقتصادية أو اجتماعية أو صحية أو ثقافية أو سياسية لضمان حياة أفضل للأفراد.

التعريف الإجرائي للتنمية البشرية: يمكن لنا تعريف التنمية البشرية إجرائياً على أنها عملية تغيير تطوري مخطط للتكفل بجودة حياة الافراد من جميع النواحي (الاجتماعية، الاقتصادية، الصحية، الثقافية ..) وتوسيع خياراتهم عن طريق الناس أنفسهم بمسؤولية وبعدالة.

3.VII. رأس المال البشري : يشير مفهوم رأس المال البشري إلى معارف الأفراد وقدراتهم التي تسمح لهم بإحداث التغيير والتحول في حجم وطبيعة العمل المنجز لتحقيق النمو الاقتصادي، كما يمثل المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المؤسسة.

يعرف Woodhall رأس المال البشري على أنه المعارف والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد، والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي².

كما يعرفه شولتز Theodor Shultz على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية، ويمثل المجموع الكلي (الكمي والنوعي) من القوى البشرية المتاحة في المجتمع³.

ويرى بيكر Becker في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره سنة 1964 أن رأس المال البشري مشابه للوسائل المادية للإنتاج كالمصانع والآلات، يستطيع الفرد الاستثمار فيه من خلال التعليم

¹ - سيرين احمد الخيري، إحسان مدحت الخيري، هجرة الكفاءات العربية، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2013، ص 44.

² -Woodhall, M. **Human Capital concepts.** In G. Psacharopoulos (Ed.), *Economics of education: Research and studies*, Oxford: Pergamon, 1987 , P 223.

³ - مخلف هدى الدعيمي، داود عدنان العذرامي، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير، عمان، الاردن، 2010، ص 116.

والتدريب والرعاية الطبية، حيث تعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر¹.

أما منظمة اليونسكو فقد عرفت مصطلح رأس المال البشري على أنه ذلك المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملا رئيسيا في تقرير إمكانات هذه الدولة من حيث النمو الاقتصادي والتنمية البشرية².

التعريف الإجرائي لرأس المال البشري: يمكن لنا وبناء على ما أجمعت عليه معظم الآراء التي تناولت تعريف رأس المال البشري من جهة، وما نهدف إليه من دراستنا هذه من جهة أخرى، تعريف رأس المال البشري إجرائيا على أنه مجموعة المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد والتي تجعل منهم أفراد فاعلين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، من خلال استخدامهم لكل ما تعلموه وما يمتلكونه استخداما منتجا مرتبطا بالنشاط الاقتصادي.

4.VII. مؤشر التنمية البشرية : رغم كثرة استخدام مصطلح - مؤشر - في أدبيات البحوث عموما والبحوث الاجتماعية بصفة خاصة، إلا أنه لا يظهر بأنه معرف بالشكل الكافي، فمختلف القواميس تعرف المؤشر على أنه « الذي يشير إلى شيء آخر » ولكن كثيرا ما يتم الخلط بين المؤشرات والمحددات والعوامل والمتغيرات.

يعرف مؤشر التنمية البشرية على أنه المتغير الاقتصادي او الاجتماعي الذي يعكس عامل من العوامل المشكلة للتنمية البشرية، كما يشكل قياسا مباشرا أو غير مباشر لعامل من عوامل التنمية، فبعض عوامل التنمية البشرية لا يمكن قياسها قياسا مباشرا، وبالتالي يتم اللجوء إلى قياس المؤشر الذي يشير إلى العامل غير القابل للقياس، كنسبة الوفيات في النساء الحوامل الذي يشكل مؤشر لقياس الصحة العامة.

5.VII. دليل التنمية البشرية : دليل التنمية البشرية عبارة عن قياس مختصر للتنمية البشرية لأي مجتمع، حيث يقيس متوسط مستويات الانجاز المحققة في الأبعاد الثلاثة الأساسية للتنمية البشرية بالنسبة لأي مجتمع أو بلد، وهذه الأبعاد تتمثل في: الحياة الصحية والطويلة ومؤشرها متوسط العمر المتوقع عند الولادة، درجة اكتساب المعرفة ويقاس بمؤشرين أساسيين : معدل الإلمام بالقراءة والكتابة (بمعامل ثلثين)،

¹ - مهدي محمد القصاص، بيئة الاستثمار في رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر، 2008.

² - أشرف السيد العربي، رأس المال البشري في مصر، مجلة اقتصادية عربية، ع 39، القاهرة، 2007، ص18.

مجموع نسبة الالتحاق بالمدارس الابتدائية والثانوية والعليا (بمعامل ثلث)، مستوى معيشة لائق ويتم قياسه وفقا للنتائج المحلي الإجمالي للأفراد¹، و على هذا الأساس فإن دليل التنمية البشرية هو متوسط بسيط لدليل العمر المتوقع ودليل التحصيل العلمي ودليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل (بالدولار بحسب تعادل القوة الشرائية)، ويحسب بقسمة حاصل جمع هذه الأدلة الثلاثة على ثلاثة².

التعريف الإجرائي لدليل التنمية البشرية:

إجرائيا نعرف دليل التنمية البشرية بأنه معدل أدلة العمر المتوقع عند الولادة، التحصيل العلمي ونصيب الفرد من الناتج المحلي بمعاملات متساوية، لأي مجتمع أو دولة محددة وفي زمن محدد.

6.VII. النظام (المنظومة) : يصادف القارئ لهذا العمل كثيرا مصطلح النظام أو المنظومة، خاصة في الفصل الخامس من الدراسة المتعلق بواقع التنمية البشرية في الجزائر، حيث يكثر تداول مصطلحات المنظومة التربوية، المنظومة الصحية، والمنظومة الاقتصادية وهي الجوانب الأساسية للتنمية البشرية، لذلك من الضروري ضبط مصطلح النظام أو المنظومة حتى يتمكن القارئ بسهولة من فهم الجوانب المقصودة في التنمية البشرية.

يعرف كل من علي سعد وطفة وعلي جاسم الشهاب في كتابهما علم الاجتماع المدرسي المنظومة بأنها: بنية ذاتية التكامل تتربط مكوناتها وعناصرها بعضها ببعض ترابطا وظيفيا محكما، يقوم على أساس من التفاعل الحيوي بين عناصر هذه المنظومة ومكوناتها³. كما تعرف المنظومة على أنها بناء يتكون من عدة عناصر لكل عنصر وظيفة يؤديها، بين هذه العناصر علاقات مترابطة، يؤدي هذا البناء وظيفة أو دور محدد، يتميز هذا البناء عن غيرها بسمات محددة تميزه عن المحيط الخارجي⁴.

¹ - تقرير التنمية البشرية 2007/2008 ، برنامج الامم المتحدة الانمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص344.

² - ربيع كسروان، مؤشرات أساسية عن التنمية البشرية في الوطن العربي، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مجلة دولية دورية محكمة تصدر عن مركز دراسات الوحدة العربية، ع 38، 2008، ص 145.

³ - علي سعد وطفة، علي جاسم الشهاب، مرجع سبق ذكره، ص 41.

⁴ - سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة ، الاردن، 2000، ص 376.

ويعرف خليل أحمد المنظومة بأنها: جملة من العناصر المترابطة بروابط إذا تغير أحدها تغيرت الروابط الأخرى كلها، تتفاعل هذه العناصر لتقوم بوظيفة محددة، أو بغرض تحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف¹.

إجرائيا : يمكن لنا أن نعرف المنظومة على أنها مجموعة من العناصر المترابطة أو الاجزاء المتفاعلة التي تعمل مشتركة معا من اجل تحقيق اهداف محددة وغايات مشتركة . وذلك من خلال استقبال هذه المجموعة لمدخلات معينة من البيئة ثم تتم معالجتها لإنتاج مخرجات معينة او محددة لتلك البيئة .

7.VII. المؤسسة: لقد تعددت وتباينت الآراء حول تعريف المؤسسة، إذ عرفها العديد من الباحثين والأخصائيين في مجالات متعددة، فقدم كل منهم تعريفه لمفهوم المؤسسة وفق ما يتناسب وتوجهه العلمي، ولعل من أهم هذه التعاريف التي تناسب دراستنا نذكر :

- المؤسسة شكل اقتصادي وتقني وقانوني لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها، وتشغيل أدوات الانتاج وفقا لأسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية إنتاج وسائل الإنتاج أو إنتاج سلع الاستهلاك².
- كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل ماليا، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم و نوع نشاطه³.
- نظام إداري مصمم للعمل من أجل تحقيق مجموعة محددة من الاهداف، وهي تنظيم رسمي موجه لتحقيق أهداف معينة، يعمل أفراده مجتمعين نحو تحقيق تلك الأهداف⁴.
- مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية تُشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع⁵.

¹ - خليل أحمد، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة، لبنان، 1984، ص21.

² - صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص58.

³ - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص11.

⁴ - طارق طه، الإدارة، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص32.

⁵ - أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1999، ص15.

إجرائياً : نعرف المؤسسة على أنها شخصية اعتبارية مكونة من مجموعة من الأفراد لهم هدف معين وكيان مستقل عن الأفراد المكونين لها، تهدف إلى تحقيق أقصى قدر من المنفعة من خلال استغلال الموارد المالية والإدارية والإنتاجية التي تمتلكها.

تنقسم المؤسسات الاقتصادية إلى نوعين: مؤسسات اقتصادية حكومية ومؤسسات اقتصادية غير حكومية، والمؤسسات الاقتصادية الحكومية تنقسم بدورها إلى مؤسسات حكومية وطنية، وهي تلك المؤسسات الاقتصادية التي تنشئها الدولة وتقوم على إدارتها ودعمها من أجل القيام بمهام اقتصادية محددة (كما هو الحال بالنسبة للمؤسسة محل دراستنا هذه) ، وإلى مؤسسات حكومية دولية وهي تلك المنظمات التي ترجع نشأتها إلى فكرة المؤتمر الدولي، لأنها في حقيقة الأمر ليست إلا امتداداً لهذه المؤتمرات، بعد إعطاء عنصر الدوام لها من خلال تطورات حدثت في نطاق أمانات المؤتمرات.

VIII. الدراسات السابقة :

مما لا شك فيه أن كل الدراسات والبحوث العلمية لا تنطلق من فراغ، بل هي في عمومها عبارة عن عمليات معرفية تراكمية، تنطلق من جهود باحثين سابقين لتحقيق تقدم أو إضافة أو شرح أو تعديل للمعرفة العلمية المنجزة سابقاً، لذلك فإن عملية الاطلاع على ما توصلت إليه البحوث، ومراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة تعد خطوة أساسية وضرورية لبناء جهد بحثي رصين، ولعل أهم ما يمكن أن يحققه الباحث من خلال اطلاعه على ما هو متاح من البحوث والدراسات السابقة لبحثه هو إما الوقوف على الجوانب التي لم يتم دراستها في موضوعه، أو تحديد أساليب وطرق جديدة لمعالجة مشكلة بحثه، أو تعديل في نتائج توصلت إليها الدراسات التي سبقته وهو ما يسمى بالفجوة المعرفية.

إن عملية مراجعة الدراسات السابقة لا تتوقف عند حد استعراض ما أنجز من دراسات وبحوث مشابهة أو مطابقة للدراسة الحالية، بل من الضروري أن تتعدى ذلك للمراجعة النقدية الشاملة لهذه الدراسات وتقييم وتحليل وتفسير نتائجها، كما أن أهمية مراجعة الدراسات السابقة وعرضها لا تقتصر فقط على كونها منطلق وأساس لصياغة فرضيات الدراسة الحالية وتصميم أسئلتها، بل تتعدى ذلك لكونها الجزء الأساسي في البحث الذي يظهر من خلالها أهمية القضية محل الدراسة، ومكانتها بين البحوث والدراسات المرتبطة بالمجال العلمي لها، كما يتم على ضوءها تفسير مختلف النتائج التي يتوصل إليها الباحث.

لقد تعددت الدراسات التي تناولت متغير التنمية البشرية ورأس المال البشري نظراً لما لهذين المتغيرين من أهمية في علم اجتماع العمل، فهناك من الدراسات ما تناولت مدى تأثير التنمية البشرية كسياسة وإستراتيجية في تكوين وتراكم رأس المال البشري إما بصفة مباشرة وصرحة - وهي قليلة - ، وإما بصفة

غير مباشرة كتأثير أحد عناصر التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، وأمام هذا التوجه في البحوث والدراسات حاولنا تخصيص دراستنا هذه للبحث في أثر أهم عناصر التنمية البشرية التي دارت حولها الكثير من الدراسات في تكوين رأس المال البشري، حيث تمثلت هذه العناصر في كل من التعليم والتدريب بمختلف أشكالهما، الصحة البدنية والنفسية وأنظمتها، ومستويات الإنفاق الحكومي عليها، المستوى المعيشي للأفراد حسب حجم دخلهم، قدرتهم الشرائية ودرجة إشباعهم لحاجاتهم الأساسية، محاولين الإحاطة قدر الإمكان بدور التنمية البشرية كوسيلة لتحقيق الحجم المطلوب من رأس المال البشري بالمستوى المطلوب لتحقيق التنمية الشاملة، مستفيدين مما توصلت إليه كل هذه الدراسات من نتائج وتوصيات، وما اعتمدته من منهاج ومقاربات، وما استخدمته من أدوات ووسائل للبحث، في ضبط إشكالية دراستنا وصياغة تساؤلاتها وفرضياتها، وحتى في اختيار أنسب المناهج وأنجعها. في مايلي عرض موجز لهذه الدراسات مقسمة إلى ثلاث مجموعات:

- 1) دراسات مطابقة لدراستنا من ناحية متغيري الدراسة (التابع والمستقل).
- 2) دراسات تشترك مع دراستنا في أحد المتغيرين (التابع أو المستقل).
- 3) دراسات تشترك مع دراستنا في أثر احد عناصر المتغير المستقل (التنمية البشرية) على المتغير التابع (رأس المال البشري).

مع الإشارة إلى مواطن التشابه والاختلاف والتقاطع لكل دراسة مع دراستنا :

1.VIII. دراسات متعلقة بمتغيري الدراسة معا (التنمية البشرية / رأس المال البشري):

- دراسة مزيان حمزة (2015)، تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال التنمية البشرية المستدامة، بالإشارة إلى الجزائر وتونس، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد الرابع، الجزء الاول.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية البشرية في كل من الجزائر وتونس من خلال تحليل نتائج دليل التنمية البشرية باعتباره أهم مؤشراتهما، مع توضيح أهمية التنمية البشرية المستدامة في تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال تحليل نتائج متغيرات رأس المال البشري ضمن التنافسية الواردة في تقرير التنافسية العربية للفترة 2009 - 2012، ومدى توافقها مع ترتيب الدولتين وفق دليل التنمية البشرية.

اعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج الاستنباطي التحليلي من خلال وصفه للتنمية البشرية والتنمية البشرية المستدامة، وتحليل كل من علاقة التنمية البشرية بثالث التربية والتعليم والتدريب، ثم انتقل إلى

تحليل مقاييس التنمية البشرية المستدامة (دليل التنمية البشرية، دليل التنمية البشرية المرتبط بالجنس، دليل التمكين الجنساني، مؤشر الفقر)، ووصف وتحليل لعلاقة التنمية البشرية المستدامة برأس المال البشري وتنافسيته من خلال التركيز على مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وأهمية هذا الاستثمار، ثم الوقوف على دور التنمية البشرية في تكوين رأس مال تنافسي. وفي الاخير استنباط وتحليل لنتائج دليل التنمية البشرية ونتائج متغيرات رأس المال البشري المدرجة في تقرير التنافسية العربية في كل من تونس والجزائر¹.

انطلق الباحث في دراسته هذه من التساؤل التالي:

- هل التنمية البشرية المستدامة تعتبر من المداخل الرئيسية لتحقيق تنافسية رأس المال البشري في كل من الجزائر وتونس؟

للإجابة على هذا التساؤل تتطرق الباحث إلى المحاور التالية:

- من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة.
 - مؤشرات التنمية البشرية المستدامة.
 - تنافسية رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة.
 - التنمية البشرية المستدامة وانعكاساتها على تنافسية رأس المال البشري في كل من الجزائر وتونس.
- اختار الباحث كل من الجزائر وتونس خلال الفترة 2000-2012 لدراسة تطور مؤشر التنمية البشرية من خلال ما توصلت إليه تقارير التنمية الإنسانية العربية، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة تقرير التنمية البشرية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- حققت كل من الجزائر وتونس تقدما في التنمية البشرية خلال الفترة 2000-2007.
- باستثناء سنة 2000 التي حققت فيها الجزائر نسبة تطور في دليل التنمية البشرية 0.71 مقابل 0.68 بالنسبة لتونس، تفوقت تونس في باقي سنوات الدراسة على الجزائر في تطور دليل التنمية البشرية.
- حققت كل من الجزائر وتونس نسبتي نمو 5.75% و 13.42% سنة 2007 مقارنة بسنة 2000.

¹ - مزيان حمزة ، تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال التنمية البشرية المستدامة، بالإشارة إلى الجزائر وتونس، ملفات الابحاث في الاقتصاد والتسيير، ع 04، ج1، 2015، ص 161.

- كانت نتائج دليل التنمية البشرية لكل من الجزائر وتونس مقاربة خلال الفترة 2009-2012 ومراجعة بالمقارنة مع ما سجله الدليل في نفس الفترة.
- لا تزال كل من تونس والجزائر بعيدتين عن النتائج المتوصل إليها في دليل التنمية البشرية عبر أنحاء العالم، وبالأخص الدول الأوروبية ومن ثمة تنافسية رأس المال البشري، مما يتطلب تكثيف الجهود لتعميم التعليم والصحة والتوجه نحو محاربة الأمية وتمكين الجنسين من التعليم، ورفع المستوى المعيشي من خلال توسيع مستويات الاستثمار خاصة في الجزائر التي تمتلك رصيد مالي وبشري ينتظر التأيير والتوجيه نحو خدمة الاقتصاد¹.
- التنمية البشرية تمثل مدخلا أساسيا لضمان تنافسية رأس المال البشري.
- على جميع الدول التي ترغب في تحسين تنافسية رأس مالها البشري أن تتوجه سريعا نحو تحقيق التنمية البشرية المستدامة التي تهتم بحاجات الأجيال القادمة.
- **دراسة إسراء احمد حمد (2015)، دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية_دراسة حالة السودان 2002-2012_** رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأزهر، السودان. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية من جهة، والكشف عن الدور الذي تلعبه التنمية البشرية بمختلف محدداتها في التنمية الاقتصادية من جهة أخرى، كما هدفت هذه الدراسة كذلك إلى تحديد المستوى الذي بلغته التنمية البشرية في السودان أثناء فترة الدراسة (2002-2012).
- اعتمدت الباحثة في دراستها هذه المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصفها للتنمية البشرية والتنمية الاقتصادية بصفة عاملة ثم وصف ما وصلت إليه التنمية البشرية على مختلف الأصعدة في السودان في الفترة 2002-2012 من جهة أخرى، مع شرح أسباب التطور أو التخلف في مستوى مختلف محددات التنمية البشرية في السودان في الفترة المذكورة، كما اعتمدت أسلوب التحليل الكمي والوصفي في تبيان تأثير التنمية البشرية على التنمية في المجال الاقتصادي في السودان بتحليل مختلف البيانات المحصل عليها من مختلف المصادر.
- انطلقت الباحثة في دراستها هذه من الفرضيات التالية:**
- وجود علاقة بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية.

¹- المرجع نفسه، ص 178.

- يمثل عدم الاهتمام بالتنمية البشرية من أهم معوقات التنمية الاقتصادية.
- تدني وضعف التنمية البشرية في السودان في الفترة 2002-2012.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- بالنسبة للحالة العامة (نتائج عامة) :

- هناك علاقة ارتباط قوية بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية، إذ لا يمكن تحقيق تنمية اقتصادية بدون تنمية بشرية.
- إن التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري تنموي يتناسب وحالة إي دولة.
- إن عدم الإنفاق الكافي على كل من التعليم والصحة يؤدي إلى تراجع التنمية البشرية.
- إن المستوى الصحي لأفراد أي مجتمع يؤثر تأثيرا بالغا على إنتاجية هذا المجتمع.
- إن تفعيل وتطوير وتأهيل الكوادر البشرية يساهم في التنمية الاقتصادية.

2- النتائج المتعلقة بالسودان كنموذج للدراسة:

- عرفت الفترة 2000_2009 تطورا في مختلف مؤشرات التنمية البشرية في السودان حيث تضاعف عدد المؤسسات التربوية مع ارتفاع طاقات الاستيعاب في مختلف المستويات، بالإضافة إلى ازدياد عدد الجامعات والمعاهد العليا إلى أكثر من 05 أضعاف عبر كامل ولايات السودان.
- في مجال الصحة شهدت الفترة إلى غاية 2009 حسب التقرير الوطني تصاعدا مستمرا في عدد المستشفيات حيث بلغ 407 مستشفى سنة 2009، غير أن هذه الزيادة في البنى التحتية لم تكن قادرة على مواجهة التزايد الرهيب في الطلب على الخدمات الصحية بسبب النمو الديموغرافي وتزايد عدد السكان.
- بالنسبة للمستوى المعيشي فإن التقرير الوطني وبناء على آخر معلومات المسح فقد تم تقدير خط فقر الاستهلاك بـ 1130 جنيه للفرد شهريا، وبالتالي فإن 46% من سكان السودان يقعون تحت خط الفقر.
- إن وضع الاستراتيجيات المناسبة وتنفيذها ورصد الميزانيات المناسبة لها يؤدي إلى تحقيق التنمية البشرية في السودان، إذ بلغ الإنفاق على التنمية البشرية في بعض الدول أكثر من 25 % من الدخل القومي.
- إن انخفاض الدخل القومي للسودان أدى إلى انخفاض دخل الفرد هذا الأخير الذي كان له الأثر على التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية معا.

- دراسة حاتم مأمون محمد المقدم (2007)، دور التنمية البشرية في دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور التنمية البشرية في دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر، اعتمدت الدراسة على العديد من البيانات المنشورة وغير المنشورة والمستمدة من جهات متعددة كتقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة وتقارير التنمية للبنك الدولي ، وبيانات وزارة التخطيط والاقتصاد، هذا إلى جانب العديد من المراجع والأبحاث والدراسات العلمية المتصلة بموضوع الدراسة.

اعتمد الباحث في دراسته هذه منهج التحليل المقارن من خلال إجراء المقارنات الزمنية بين الاهتمام بالتنمية البشرية والاهتمام بالتنمية الاقتصادية والتأثير على كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة الدراسة، والمقارنات المكانية من خلال تجارب الدول، كما استخدم منهج الاستقراء في الكشف عن مدى أهمية دور التنمية البشرية في زيادة معدلات النمو الاقتصادي، ودعم رفع كفاءات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث قام الباحث بجمع المعلومات والبيانات من المشروعات الصغيرة في مصر من خلال المسح الميداني لعينة من تلك المشروعات.

اختار الباحث من محافظات: الجيزة، القاهرة والقليوبية عدد من أصحاب المشروعات الصغير عينة لدراسته هذه بوصفها المحافظات التي تضم العدد الأكبر من هذا النوع من المشروعات، وقد استعان الباحث لجمع معلومات وبيانات الدراسة باستمارة استبيان مكونة من 15 سؤال كأداة رئيسية لجمع المعلومات، حيث قام بتوزيع 130 استمارة استبيان.

قام الباحث في دراسته هذه باختبار الفرضيتين التاليتين:

- إن التحسن في ظروف حياة البشر يؤدي إلى آثار إيجابية على التنمية الاقتصادية بصفة خاصة، والتنمية الشاملة بصفة عامة.
- أن المجتمع الذي يتميز بوجود تنمية بشرية عالية يؤدي إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي وإلى دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ان الاهتمام بالتنمية البشرية يؤدي إلى دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة خاصة العناصر الرئيسية في التنمية البشرية والتي تتمثل في التعليم ، والصحة ، ومتوسط دخل الفرد.

- ضعف القدرات البشرية للأفراد الراغبين في بناء مشروع صغير يمثل احد التحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة في الاقتصاد المصري، وان اغلب المشروعات الصغيرة التي استطاعت ان تحقق نجاح قد قامت على أساس التراكم المعرفي سواء من خبرات سابقة او حرفة تعلمها صاحب المشروع من أسرته.
- مدى أهمية دعم ورفع كفاءة العنصر البشري لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد المصري عن طريق معالجة أهم مشاكل التنمية البشرية في مصر والمتمثلة خصوصا في مشكلة التعليم من حيث الأمية والتعليم الأساسي والعالي ، ومشكلة الصحة ومشكلة الفقر في مصر .
- في نهاية الدراسة قدم الباحث مجموع كبيرة من التوصيات بناءا على ما توصل له في دراسته هذه من نتائج.

أهم هذه التوصيات:

- إعداد برنامج قومي للقضاء على الأمية تشترك في تطبيقه وزارات التعليم والشئون الاجتماعية والثقافة والإعلام والدفاع ، وأيضا المساجد والكنائس والجمعيات الأهلية ، مع ضرورة توفير التمويل اللازم له.
- تغيير هيكل التعليم العام والعالي مع ربط سياسة التعليم بحاجة السوق من الخريجين من حيث المهارات والتخصصات اللازمة للسوق.
- التركيز على العلاج الوقائي وبصفة خاصة في المناطق التي يكثر فيها الإصابة بالأمراض.

VIII. 2. دراسات متعلقة بالمتغير المستقل للدراسة (التنمية البشرية):

- دراسة علي أحمد درج (2015)، التجربة التنموية الماليزية والدروس المستفادة منها عربيا، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية ، عدد 03، مجلد 23.
- هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التجربة التنموية الماليزية ودراستها وتحليلها من الجوانب الاقتصادية المختلفة، مع مقارنة واقع الاقتصاد الماليزي قبل وبعد التجربة التنموية في ماليزيا وتحديد جوانب الاستفادة من هذه التجربة الرائدة عربيا.
- قسم الباحث دراسته هذه إلى قسمين، قسمة تناول فيه واقع الاقتصاد الماليزي قبل وبعد التجربة التنموية، مع تحديد أهم عوامل نجاح التجربة التنموية الماليزية والمتمثلة اساسا في: نجاح التجربة الصناعية، تشجيع الاستثمار الاجنبي المباشر، والتكفل بالتنمية البشرية في ماليزيا من حيث الصحة والتعليم، بينما تناول في القسم الثاني من الدراسة أهم الدروس المستفادة عربيا من التجربة التنموية الماليزية.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة بشكل كبير على المنهج المقارن، حيث يبدو ذلك واضحاً في مقارنة الوضع الاقتصادي والاجتماعي لماليزيا قبل وبعد التجربة التنموية، كما يبدو المنهج المقارن في الجزء الثاني من هذه الدراسة بمقارنة الوضع في العالم العربي مع الوضع في ماليزيا لتحديد أوجه وسبل الاستفادة من التجربة الماليزية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، غير أن ذلك لم يمنع من اللجوء إلى التحليل والوصف خلال كل مراحل البحث.

انطلقت الدراسة من: اعتبار تجربة التنمية في ماليزيا من أكثر التجارب الناجحة في مجال التنمية البشرية بين دول العالم الثالث حيث حققت تقدماً واضحاً في هذا المجال، كما اعتبرت النمذج الأكثر صلاحية للاستفادة من تجربتها في البلدان العربية، وقد استعرض الباحث مجموع كبيرة من الإجراءات والتدابير التي أجرتها الحكومة الماليزية في إطار تجربتها التنموية للخروج من وضعها المتأزم، وأهم هذه التدابير (التي تخص دراستنا هذه) تلك المتعلقة باهتمام ماليزيا بتحسين المؤشرات الاجتماعية لرأس المال البشري، عن طريق تحسين الأحوال المعيشية والتعليمية والصحية للسكان الأصليين بـ:

بالنسبة للتعليم: أنفقت ماليزيا مبالغ باهظة لإنشاء المدارس العلمية والمدارس الفنية الجديدة ومختبرات العلوم والكمبيوتر ومنح القروض لمواصلة التعليم العالي داخل وخارج ماليزيا، وما يلاحظ على مصروفات وزارة التربية أنها تخصص 82.5% كمصروفات جارية و17.5% لنفقات التطوير. وقد وصل عدد المتعلمين في ماليزيا عام 2000 إلى 93.8% من إجمالي السكان بالمقارنة بنحو 53% عام 1970، وهي نسبة عالية في العالم، وأن 99% من إجمالي الأطفال الذين بلغوا العاشرة من أعمارهم قد قيدت أسمائهم في المدارس، وإن 92% من طلاب المدارس الابتدائية انتقلوا إلى المرحلة الثانوية، وهذا يعني أن نسب التسرب أو الفاقد التعليمي قليل جداً مقارنة مع دول أخرى¹.

بالنسبة للصحة: احتل استثمار ماليزيا في قطاع الصحة جزءاً رئيسياً في إستراتيجية التنمية الشاملة، بعد أن أدركت أن الوضع الصحي الأفضل هو وسيلة وهدف للتنمية الاقتصادية، والهدف الحالي لقطاع الصحة هو تحسين خدمة الرعاية الصحية واستمرار هذا التحسين، وقد بلغ نصيب الفرد من مجموع المصروفات الصحية إلى 143 دولار، ونتيجة لذلك فقد انخفض معدل الوفيات بين الأطفال الرضع من 76 لكل 1000 في عام 1957 إلى 10 لكل 1000 عام 2005، وزيادة توقع العمر عند الولادة

¹ - علي أحمد درج ، التجربة التنموية الماليزية والدروس المستفادة منها عربياً، مجلة جامعة بابل لعلوم الصيرفة التطبيقية ، ع 03، مج 23، 2005، ص 1374.

بحوالي 73 سنة، و تتفق الحكومة 5% من الموازنة العامة على قطاع الصحة، كما بدأت بتشجيع الأطباء الأجانب على العمل داخل ماليزيا¹.

بالنسبة لنصيب الفرد من الدخل الوطني: اعتماد ماليزيا على الموارد الداخلية بشكل كبير من خلال توفير رؤوس الاموال اللازمة لتمويل الاستثمارات، إذ ارتفع الدخل المحلي الإجمالي بنسبة 40% بين سنة 1970 وسنة 1993 ، كما ارتفع الاستثمار المحلي الاجمالي بنسبة 50% خلال الفترة نفسها.

نتائج الدراسة:

توصل الباحث في دراسته هذه إلى مجموعة كبيرة جدا من الاستنتاجات متعلقة بعوامل نجاح التجربة الماليزية من جميع النواحي، وكذا نتائج متعلقة بواقع العالم العربي مقارنة بماليزيا، وما يجب اتخاذه من إجراءات على ضوء هذه التجربة لتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية المنشودة، وأهم النتائج المرتبطة بدراستنا هذه نذكر:

- جاءت التنمية في ماليزيا ببرامج إنمائية في سبيل تطوير الموارد البشرية أولا والاقتصادية ثانيا فوضعت برامجها بشكل يعطي دفعة قوية للاقتصاد .
- استطاعت ماليزيا أن تنهض برأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية تم توجيهها إلى استثمارات فعالة مبعثها هو إيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم².
- في مجال التعليم تتولى الحكومة الفدرالية مسؤولية تمويل التعليم، إذ حرصت الحكومة على تقديم خدمات التعليم الأساسية مجانا، وبلغ حجم دعم الحكومة الماليزية للتعليم في المتوسط إلى 20,4% من الميزانية العامة للدولة .
- اهتمت ماليزيا بقطاع الصحة واعتبرته يمثل جزءاً رئيسياً من إستراتيجية التنمية الشاملة بعد أن أدركت أن الوضع الصحي الأفضل هو وسيلة وهدف للتنمية الاقتصادية.

أهم التوصيات المقترحة في الدراسة:

- أنهى الباحث دراسته هذه باقتراح مجموعة من التوصيات من اجل أن يحذو العالم العربي حذو ماليزيا في تجربتها لتحقيق التنمية البشرية والاقتصادية المنشودة، وأهم هذه التوصيات:
- ضرورة إعطاء أهمية قصوى للتنمية البشرية كما فعلت ماليزيا في تجربتها.

¹ - المرجع نفسه، ص 1376.

² - المرجع نفسه، ص 1384.

- توظيف التعليم الجامعي لخدمة الاقتصاد وربطه بأنشطة البحث العلمي.
 - زيادة توفير فرص التعليم من خلال دعم الطلبة مادياً.
 - توفير الخدمات الأساسية والاهتمام بها مثل الصحة والتغذية والتعليم والسكن وباقي الخدمات التي يحتاجها المواطن¹.
 - **دراسة مربيعة سوسن (2013)، التنمية البشرية في الجزائر -الواقع والآفاق - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قسنطينة02.**
- هدفت هذه الدراسة بالأساس إلى تحقيق مجموعة من الأهداف متعلق بالتنمية البشرية بصفة عامة، والتنمية البشرية في الجزائر بصفة خاصة وتتخلص هذه الأهداف في² :
- التعريف بدليل التنمية البشرية وعناصره الأساسية.
 - التعريف بطريقة حساب دليل التنمية البشرية والأدلة المكملة له.
 - تسليط الضوء على أحدث أدلة التنمية البشرية وطرق حسابها.
 - تسليط الضوء على التنمية البشرية في الجزائر وتتبع مسار تطورها.
 - معرفة مستويات التنمية البشرية في الجزائر من خلال حساب مختلف أدلة التنمية البشرية.
- اعتمدت الباحثة في دراستها أكثر من منهج واحد نظراً لضرورة ما تتطلبه مختلف مراحل دراستها من مناهج مختلفة، فقد استخدمت :
- المنهج الوصفي في القسم النظري من خلال ما قامت بعرضه حول التنمية البشرية، وما تضمنته مختلف المراجع والمصادر والدراسات التي استخدمتها في دراستها حول التنمية البشرية ومحدداتها وعناصرها، ووصف الخلفية النظرية التي تشكلت لديها حول التنمية البشرية بعد اطلاعها على مختلف الدراسات التي تناولتها.
 - المنهج التاريخي لتتبع جذور التنمية البشرية كمفهوم قديم وظاهرة ليست بالحديثة، كما استخدمت الباحثة المنهج التاريخي لتتبع نشأة وتطور مختلف المفاهيم المستخدمة في دراستها.

¹ - المرجع نفسه ، ص 1385.

² - مربيعة سوسن، التنمية البشرية في الجزائر -الواقع والآفاق- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قسنطينة 02، ص 2013/2014، ص 2.

- المنهج المقارن الذي استخدمته الباحثة في دراستها لإجراء مقارنات بين مختلف الدول العربية حول واقع التنمية البشرية، ومقارنتها مع بعض الدول المتقدمة من جهة والدول المتخلفة من جهة أخرى.
- منهج تحليل المضمون استخدمته الباحثة في دراستها لتحليل مضمون مختلف تقارير التنمية البشرية التي تم على ضوءها بحث واقع التنمية البشرية في الجزائر .

اختارت الباحثة الفترة 2000-2010 من تاريخ الجزائر لإجراء دراستها هذه، حيث تناولت تطور مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر على الأصعدة الأساسية الثلاثة: التعليم، الصحة، المستوى المعيشي للمواطن، مجرية بعض المقارنات من حين لآخر بما حققته بعض الدول العربية في مجال التنمية البشرية، مستعينة بإحصائيات ونتائج تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة خلال هذه الفترة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن مفهوم التنمية البشرية انتقل من المفهوم الاقتصادي الذي يركز على زيادة دخل الفرد إلى المفهوم الاجتماعي الذي يركز على الفرد ذاته.
- يلعب التعليم والصحة والدخل دورا كبيرا في حساب مؤشرات التنمية البشرية، فالاستثمار في هذه المجالات الثلاثة يعود بمردودية عالية على النمو الاقتصادي الذي بدوره يدعم التنمية البشرية.
- إن دليل التنمية البشرية هو أهم المؤشرات للتنمية البشرية، وبالنظر إليه ولمكوناته نجد أنه يمكن تحسين دليل التنمية البشرية لأي بلد بالتركيز على المكون الذي يمتلك فيه هذا البلد ميزة ولكن دون إهمال المكونين الآخرين.¹
- إن الصحة والتعليم تحظى باهتمام كبير من طرف الدولة الجزائرية، وذلك من خلال انجازات الجزائر في مجال أهداف الألفية.
- إن تطور مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر مرتبط بتطور الأدلة الثلاثة: العمر المتوقع عند الولادة، التعليم ومستوى المعيشة، إلا أن العمر المتوقع عند الولادة هو السبب الرئيسي للمستوى المحقق من التنمية البشرية في فترة الدراسة.
- التحسن الذي طرأ في دليل العمر المتوقع عند الولادة راجع إلى ارتفاع وعي الأفراد بشؤون الصحة العامة، والتطورات التي حدثت في عالم الطب خاصة تلك المتعلقة بالهندسة الجينية والصيدلانية، إضافة إلى الجهود في مجالات مكافحة الكوارث الطبيعية وتحسين نوعية الحياة.

¹ - المرجع نفسه، ص 174-175.

- التحسن الذي شهدته الدولة الجزائرية في مؤشر التنمية البشرية بعد سنة 2010 هو نتيجة للإنجازات الكبيرة التي حققتها الدولة في الصحة والتعليم، أي في البعدين غير المرتبطين بالدخل في أبعاد التنمية البشرية¹.

VIII. 3. دراسات متعلقة بالمتغير التابع للدراسة (رأس المال البشري):

• دراسة محمد بن عبد الرحمن صالح محمود (2015)، الهبة الديموغرافية وهدر رأس المال البشري في مصر -دراسة تحليلية لتحديات التنمية- مجلة عمران للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة فصلية محكمة يصدرها المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، العدد 12، المجلد الثالث. هدفت هذه الدراسة بالأساس إلى تبيان العلاقة بين التنمية ورأس المال البشري وتداعيات تلك العلاقة على الشباب خاصة، وعلى المواطن المصري عموماً، مع الوقوف على أهم مؤشرات الهدر في رأس المال البشري في مصر.

اعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج التحليلي المقارن، خاصة عند تناوله بعض القضايا كمسألة الفجوة في النوع الاجتماعي ومستويات التنمية البشرية، ومسألة توزيع الفقر ومستويات الحرمان، حيث اعتمد في تحليل هذه القضايا على مجموعة كبيرة من البيانات المستخلصة من الدراسات السابقة والبيانات الإحصائية المحلية كتقارير التنمية البشرية في الفترة 1994-2013.²

ولأن الدراسة عبارة عن دراسة مقارنة فقد اعتمد الباحث عينة من 08 دول عربية (الجزائر، البحرين، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا) لدراسة أهم مؤشرات الهدر في رأس المال البشري، وإقامة مقارنة بين مستوى التنمية وعوامل الهدر في رأس المال البشري (الهجرة، فجوة النوع الاجتماعي، البطالة، التعليم والعمل، الفقر) بين مصر وباقي دول العينة.

أنطلق الباحث في دراسته هذه من إشكالية تدني مستويات المعيشة بسبب عدم الاستثمار في العنصر البشري، وعدم الاستفادة من الهبة الديموغرافية التي تتمتع بها مصر في تلك الفترة مما أدى إلى

¹ - المرجع نفسه، ص 176

² - محمد بن عبد الرحمن صالح محمود، الهبة الديموغرافية وهدر رأس المال البشري في مصر -دراسة تحليلية لتحديات التنمية-، مجلة عمران للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة فصلية محكمة يصدرها المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، ع 12، مج 3، الدوحة، قطر، 2015، ص 53.

هدر في رأس المال البشري، وخلق تحديات كبرى أمام التنمية، ومن أهم التساؤلات الفرعية التي طرحها الباحث في دراسته هذه:

- كيف تشكل حالة رأس المال البشري الزاهن تحدياً أمام التنمية في مصر؟
 - ما هي السياسات المطلوبة لتحقيق الاستفادة الممكنة من لرأس المال البشري ؟
- اعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج التحليلي والمقارن، ولإجراء عملية التحليل لتلك القضايا استخدم مجموعة كبيرة من البيانات المحلية والدولية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم الاهتمام بتنمية العنصر البشري أدى إلى انتشار نسبة الفقر والحرمان بأبعاده المختلفة، تدنى مستوى التعليم وعدم انسجامه مع عالم الشغل، انخفاض مستوى مهارة العاملين من الشباب وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل مع تفاقم الطلب على الهجرة الخارجية.
- أن التنمية الحقيقية هي تلك التي تنطلق من خصوصية المجتمع وظروفه التاريخية وإمكاناته المادية والبشرية، ويلزم ذلك بالطبع الاهتمام بالتعليم وتحقيق العدالة الاجتماعية والاتجاه نحو الاستثمار في الشباب، مع الاعتراف الكامل من جانب المجتمع ومتخذي القرار بأن المرأة والرجل شريكان في التنمية، ومن ثمة لا بد من إزالة جميع المعوقات التي تفتح فجوة النوع الاجتماعي.

- **دراسة أسعد حمدي محمد ماهر (2017)، اتجاهات تكوين رأس المال البشري في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية- مجلة دولية محكمة تصدر عن جامعة التنمية البشرية، العراق المجلد 3، العدد 2- حزيران.**

هدف الباحث من خلال دراسته إلى التعرف على رأس المال البشري وأهمية الاستثمار في التعليم، وكيفية بناء وتكوين رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري من خلال التعليم في إقليم كردستان العراق، والتأكد من أن الإنفاق على التعليم يساهم في تطوير رأس المال البشري كونه يوفر الأساس لانطلاقة الفرد عن طريق تنمية مهاراته وقدراته الإبداعية بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

اختار الباحث المحافظات الثلاثة لإقليم كردستان (السليمانية، اربيل، دهوك) عينة لهذه الدراسة حيث قام بدراسة تطور الإنفاق الحكومي على التعليم، مؤشرات التنمية البشرية، مؤشرات تطور التعليم، نسبة الالتحاق بالمدارس الابتدائية والثانوية، وذلك خلال الفترة 2006-2014، وباستخدام المنهج المقارن

قام الباحث بمقارنة نتائجه هذه مع النتائج المسجلة بالنسبة لباقي محافظات العراق (نينوى، كركوك، الانبار، بغداد، بابل، كربلاء....) لاستخلاص النتائج.

انطلق الباحث في دراسته من :

أن الزيادة التي تحُصل في الناتج المحلي لا ترجع فقط إلى الزيادة في الرأس المال الطبيعي أو الزيادة في عدد العمال الخام، ولكن هناك عوامل أخرى تفسر تلك الزيادة ومن هذه العوامل التعليم، وعند إدخال متغير التعليم لمعرفة علاقته بالناتج المحلي وجد أن التعليم يسهم بنسبة كبيرة في تلك الزيادة، وبذلك فالتعليم استثمار وليس استهلاك.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية¹ :

- يساهم التعليم بزيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث هو مخزون للمعارف العقلية وترجمتها إلى مهارات تقوم بالإدارة الكفاء للقوى العاملة والموارد المالية.
- إن أساس نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها مرتبط ارتباطا وثيقا بتكوين رأس المال البشري نظرا لأهميته الكبيرة، وارتباط التقدم العلمي لمعظم الدول بالتنمية البشرية بما يتماشى مع تطور العلوم والتقنيات الحديثة.
- إن الإنفاق على التعليم هو إنفاق استثماري إذا تم توجيهه بالشكل الصحيح بما يخدم أهداف وخطط التنمية، والإنفاق على التعليم في إقليم كردستان العراق شهد تطورا ملحوظا غير أن هذا التطور لا يتناسب مع النمو في أعداد الطلبة.
- المتوسط العام للإنفاق على التعليم خلال فترة الدراسة بلغ 16.9% وهي تعد نسبة متدنية مقارنة مع احتياجات القطاع من المنشآت والتجهيزات المطلوبة لتناسب وازدياد عدد الطلبة في الإقليم.

وبناء على هذه النتائج فقد ختم الباحث دراسته هذه بمجموعة كبيرة من التوصيات أهمها²:

- ضرورة الاهتمام بقطاع التعليم وتهيئة كافة المستلزمات للنهوض به وإعطائه الأولوية ضمن اهتمامات الحكومة لتطويره، من أجل إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة المؤسسات المختلفة والمساهمة في تعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.

¹ - أسعد حمدي محمد ماهر ، اتجاهات تكوين رأس المال البشري في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية- مجلة دولية محكمة تصدر عن جامعة بغداد، مج 3، ع 2- العراق ، حزيران 2016، ص 351.

² - المرجع نفسه، ص 352.

- زيادة الإنفاق على التعليم لتوفير البنى التحتية اللازمة لغرض تمكن الطلبة من الاستفادة من فرص التنمية التي تتحقق في الإقليم، لما لذلك من دور كبير في تكوين رأس المال البشري الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق التنمية المستدامة.

- الدعوة إلى صياغة رؤيا جديدة لأنظمة التعليم والتدريب في الإقليم، بحيث يتم رفع مستويات المعرفة وتحويلها إلى مهارات وهي من مكونات رأس المال البشري بالشكل الذي يمكن القوى العاملة من تلبية احتياجات سوق العمل، وذلك بمراجعة نظام الإدارة التعليمية والتشريعات المنظمة للتعليم بشكل دوري ومستمر وإعادة صياغتها بشكل يتناسب مع التطور والتقدم الحاصل.

VIII. 4. دراسات متعلقة بأثر احد عناصر المتغير المستقل (التنمية البشرية) على المتغير التابع (رأس المال البشري).

01. الدراسات الخاصة بأثر التعليم (كعنصر من عناصر التنمية البشرية) في تراكم رأس المال البشري:

• دراسة عدمان مريزق (2001)، دور الإنفاق العمومي على قطاع التربية والتعليم في تراكم رأس المال البشري في الجزائر، دراسة قدمت ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة.

هدف الباحث من خلال دراسته هذه إلى الكشف عن واقع رأس المال البشري في الجزائر، وأثر حجم النفقات العمومية التي تخصصها الدولة من مجمل الإنفاق العام لقطاع التربية والتعليم في تراكم رأس المال البشري، وقد اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصفه لكل من: علاقة التعليم بسوق العمل والتوجه الجديد في دليل التنمية البشرية، وكذا واقع رأس المال البشري في الجزائر وشرح مختلف مؤشراتته، ثم تحليل العلاقة بين النفقات العمومية على قطاع التربية والتعليم وتراكم رأس المال البشري، وكنموذج لهذه الدراسة الوصفية التحليلية اختار الباحث حالة الجزائر في الفترة 2000-2006 لدراسة وتحليل حجم النفقات العمومية على قطاع التربية والتعليم واستخلاص اثر هذا الإنفاق في تراكم رأس المال البشري.

انطلقت هذه الدراسة من:

- منظومة التربية والتعليم والتكوين هي الحاضنة المنتجة للكفاءات البشرية وهي التي تنتج المعارف والمهارات النظرية والتطبيقية، وتقدم للمؤسسات مسيرين ومشرفين قادرين على خلق الفارق في البيئة التنافسية.
- تمكنت العديد من الدول من الاستثمار في رأس مالها البشري وتميمته وتطويره وحمايته من التآكل عن طريق تنمية وإصلاح منظوماتها التربوية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة واضحة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتميمته وتطويره بواسطة التعليم وفعالية المؤسسات.
- اعتماد الجزائر على قطاع التربية والتعليم كمؤشر من مؤشرات التنمية البشرية لتنمية رأس مالها البشري وصيانته وتطوره، وذلك بتخصيص مبالغ وميزانيات معتبرة لتحسين مستويات النفقات العمومية على التعليم بمختلف أنواعه، مع ضرورة إعادة النظر في توزيع هذه الميزانيات بالتركيز على النتائج أكثر بدل التركيز على الأنشطة.

- دراسة محمد دهان (2010)، أثر الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة.

هدف الباحث من خلال دراسته إلى التعرف على أسباب ومبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثمارا في الرأس مال البشري، كما هدف إلى تحليل المجهود الاستثماري التعليمي الذي بذلته الجزائر منذ الاستقلال في سبيل تكوين وتراكم الرأس المال البشري لديها، وقد اعتمد مناهج مختلفة حسب ما اقتضاه كل جزء من الدراسة، فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي من أجل جمع الحقائق والبيانات الكمية والكيفية عن الظاهرة محل الدراسة (الاستثمار التعليمي)، مع تفسير حقائق الظاهرة تفسيراً وافياً يساعد على تحديد خصائص الظاهرة ويمكن من وصف طبيعتها ونوعية العلاقات بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، كما استخدم المنهج التاريخي لتتبع تطور الظاهرة محل الدراسة.

اختر الباحث فترة أربعين سنة من تاريخ الجزائر (1968-2007) نموذجا لدراسته لدور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي، كما اقتصر الباحث من بين أنواع التعليم المتعددة على التعليم الرسمي بجميع مراحل ومستوياته.

انطلق الباحث في دراسته من التساؤلات التالية:

- لماذا يعد الإنفاق على التعليم استثمارا في الرأس المال البشري ومن يمول هذا الاستثمار؟
- كيف يمكن أن نقيم الجهد الاستثماري الذي بذلته السلطات العمومية الجزائرية على نظامها التعليمي في سبيل تكوين رأس المال البشري؟ وما هي أهم محدداته؟
- وهل ساهمت الاستثمارات التعليمية في الرأس مال البشري في النمو الاقتصادي للجزائر؟

وقد افترض الباحث أن :

- الإنفاق على التعليم هو استثمارا في الرأس المال البشري ويقع على عاتق الدولة.
- الاستثمارات التعليمية في رأس المال البشري في الجزائر تحتل مكانة متميزة.
- يساهم الرأس مال البشري المتراكم بفضل الاستثمارات التعليمية في النمو الاقتصادي للجزائر.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- هيمنة الإنفاق العمومي على التعليم مقارنة ببقية المصادر نظرا لخصوصية التعليم بصفته سلعة عامة لا يمكن لنظام السوق أو القطاع الخاص تمويلها، من جهة أخرى فإن التعليم تكاليفه باهظة جدا وعوائده طويلة الأجل وبالتالي لا يمكن للقطاع الخاص تحملها.
- مساهمة رأس المال البشري المتراكم بفضل الاستثمارات التعليمية المبذولة في الجزائر في النمو الاقتصادي للبلاد خلال الفترة 1968-2017 مساهمة ايجابية بكل المقاربات التي اعتمدها الباحث في دراسته.
- نظرا لاعتبار التعليم أداة لتكوين وتراكم رأس المال البشري فإن كل الدول في العالم تولي الإنفاق على التعليم أهمية كبيرة، حيث تخصص لذلك مبالغ هامة من ميزانياتها العامة السنوية.
- توصلت الدراسة كذلك إلى أن الجزائر بدورها لم تدخر جهدا في اهتمامها بمجالات التربية والتكوين والتعليم في سبيل تكوين رأس المال البشري اللازم للنهوض بالتنمية الاقتصادية للبلد، واستدل على ذلك بمجانبة التربية والتكوين والتعليم في جميع المستويات: الابتدائي، الثانوي، الجامعي و المهني.

02. دراسات متعلقة بدور الصحة (كعنصر من عناصر التنمية البشرية) في تراكم رأس المال البشري:

- مجموعة أبحاث ودراسات أوردها مايكل سبنس ومورين لويس (2009) في تقرير اللجنة المعنية بالنمو والتنمية التابعة للبنك الدولي للإنشاء والتعمير، عدد خاص - الصحة والنمو.

تضمن تقرير اللجنة المعنية بالنمو والتنمية التابعة للبنك الدولي للإنشاء والتعمير في عدد خاص (الصحة والنمو) مجموعة من الدراسات متعلقة بأثر الرعاية الصحية على الدخل العام والدخل الفردي عن طريق رأس المال البشري كمتغير وسيط بين الرعاية الصحية والنمو الاقتصادي، حيث يرى الباحثان بأن أغلب الأدلة والشواهد المحصل عليها من الاقتصاد وعلم النفس وعلم الأعصاب أن الاستثمار في العنصر البشري في مرحلة مبكرة من العمر (الأطفال) له تأثير كبير وطويل الأجل على الصحة العقلية والجسمية للأفراد، وبالتالي على الدخل والرفاهية، حيث أن الخبرة المبكرة تصوغ بُنية العقل ومن أهم الدراسات التي أوردها التقرير :

1. **دراسة كنودسن (2004)**، من بين نتائجها وجود فترات حساسة لنمو الجهاز العصبي في مرحلة مبكرة من العمر مما يؤثر على الذاكرة طويلة الأمد، وبالتالي فإن الفترة الحرجة للتدخلات لضمان عنصر بشري سليم وسوي نفسياً وعضوياً هي سنوات ما قبل الدراسة.

2. **دراسة فيكتور وآخرون (2008)** خلصت إلى أن نقص الرعاية الصحية ونقص التغذية يمكن أن يسبب دماراً هيكلياً في المخ، وأن نقص تغذية الأمهات والأطفال ينتج عنه أفراد بالغين ضعاف البنية، قليلو التعلم، منخفضو الإنتاجية، بالإضافة إلى صلة نقص الرعاية الصحية للأطفال بانتشار أمراض السرطان والرئة والأمراض العقلية لدى البالغين، وكلها كما يرى أصحاب هذه الدراسة تضر بكفاءة الأفراد وبالتالي الإنتاجية والدخل.

3. **دراسة وولكر وآخرون (2007)** حول عوامل الأخطار التي تهدد الأطفال الصغار، توصلوا إلى أن الأطفال المصابين بالتقرم يظهرون دائماً نقصاً في المهارات الإدراكية والتعليمية، لذلك دعا أصحاب الدراسة إلى ضرورة التدخل لوضع حد لظاهرة التقرم لحماية رأس المال البشري.

4. **دراسة هيكرمان (2007)** توصلت إلى أن كل من القدرات المعرفية والقدرات الاجتماعية والعاطفية للأفراد في سن الطفولة تفسر العديد من سمات سلوكهم الاقتصادي والاجتماعي فيما بعد، وأن الفجوات في القدرات الإدراكية والمعرفية تحصل في مراحل مبكرة من العمر، لذلك يشدد الباحث في

دراسته هذه على أهمية المهارات غير المعرفية (النفسية والبدنية) في تهيئة الأفراد لولوج المدارس ومجالات العمل.

توصل التقرير من خلال نتائج الدراسات الأربعة المذكورة إلى النتائج التالية:

. التدخلات الصحية في مراحل مبكرة من عمر الأفراد تحقق منافع وعوائد طويلة الأجل في رأس المال البشري والإنتاجية، حيث تشير معظم الدراسات الواردة في التقرير إلى أن الرعاية الصحية للأفراد منذ ولادتهم، وحتى قبل الولادة تساعد على زيادة القدرات والإمكانات لنجاح الأفراد على الأمد الطويل ليس فقط في مؤسسات التعليم بل وحتى في أماكن العمل¹.

- دراسة دريسي اسماء (2015)، تطور الإنفاق الصحي في الجزائر ومدى فعاليته في إطار إصلاح المنظومة الصحية خلال الفترة 2004-2013، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية العدد 06 .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الإنفاق على الرعاية الصحية في ضمان تغطية صحية جيدة من خلال تسليط الضوء على الإصلاحات التي مست قطاع الصحة في الجزائر، مع معرفة المشاكل التي تعاني منها المنظومة الصحية خاصة المتعلقة بالموارد البشري.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن الإنفاق على الرعاية الصحية في الجزائر يهدف إلى تحقيق هدف أساسي هو الوقاية من الأمراض أولاً، والشفاء منها ثانياً من أجل المحافظة على رأس المال البشري ومن ثمة زيادة إنتاجية الفرد وبالتالي زيادة الناتج المحلي².
- أن الاهتمام بالإنفاق على الرعاية الصحية ليس مرجعه الدافع الإنساني فقط وإنما الدافع الاقتصادي.
- أوردت الباحثة في دراستها هذه ضمن تحليلها لأهمية الصحة في الأدبيات الاقتصادية، بأن تمتع الانسان بصحة جيدة هدف أساسي للتنمية البشرية، لأن الصحة الجيدة حسبها تساهم في النمو الاقتصادي من عدة نواحي:

¹ - تقرير اللجنة المعنية بالنمو والتنمية التابعة للبنك الدولي للإنشاء والتعمير، الصحة والنمو (عدد خاص)، واشنطن، 2009، ص ص 17-18.

² - دريسي اسماء ، تطور الإنفاق الصحي في الجزائر ومدى فعاليته في إطار إصلاح المنظومة الصحية خلال الفترة 2004-2013، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، ع 06، الجزائر، 2015، ص 138.

- 1) من ناحية إنتاجية العامل: الصحة الجيدة تعطي للفرد المقدرة على بذل مجهود أكبر خلال نفس وحدة الزمن، والعمل لوقت طويل خلال نفس اليوم مما يساعد على رفع الانتاج.
- 2) تسمح الصحة الجيدة لأفراد المجتمع باستخدام الموارد الطبيعية والمادية التي يتعذر الوصول إليها أو استخدامها بسبب المرض.

03. دراسات متعلقة بالمستوى المعيشي (كعنصر من عناصر التنمية البشرية) في تراكم رأس المال البشري:

- دراسة ميادة رشاد محمد (2014)، محددات إنتاجية رأس المال البشري في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة غزة، فلسطين.

هدفت هذه الدراسة عموماً إلى تحديد محددات إنتاجية رأس المال البشري في الاقتصاد الفلسطيني، حيث ركزت هذه الدراسة على مجموعة كبيرة من النقاط الأساسية أهمها ما هو مرتبط بدراستنا هذه: كيفية تأثير نصيب الفرد من إجمالي الدخل المحلي على إنتاجية رأس المال البشري وكذا مدى تأثير متوسط أجر العامل على إنتاجية رأس المال البشري، وكيف تؤثر نسبة رأس المال المادي لكل عامل على إنتاجية رأس المال البشري.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج القياسي بهدف قياس تأثير المتغيرات المستقلة (محددات الإنتاجية) في كل من نموذج إنتاجية العاملين ونموذج إنتاجية رأس المال البشري على المتغير التابع المتمثل في الإنتاجية، وتم استخدام أساليب القياس الحديثة في تقدير المعادلات الخطية وفق الأساليب الإحصائية المعروفة بالاستعانة ببرنامج¹ Eviews.

انطلقت الباحثة في دراستها هذه من مجموعة فرضيات: من بينها الفرضيات ذات العلاقة

بدراستنا هذه، والمتعلقة بتأثير نصيب الفرد من الدخل الوطني أو المحلي في رأس المال البشري:

- وجود علاقة موجبة بين الانفتاح الاقتصادي وإنتاجية رأس المال البشري.
- وجود علاقة موجبة بين الاستثمار الأجنبي المباشر وإنتاجية رأس المال البشري.
- وجود علاقة موجبة بين نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي وإنتاجية رأس المال البشري.

¹ - ميادة رشاد محمد، محددات إنتاجية رأس المال البشري في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة غزة، فلسطين. 2014، ص 111.

أهم نتائج هذه الدراسة ذات الصلة بدراستنا:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير نسبة الاستثمار الاجنبي المباشر وإنتاجية رأس المال البشري، حيث أدت الزيادة في الاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة 100% إلى زيادة إنتاجية العاملين بنسبة 07%.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الصادرات من الناتج المحلي وإنتاجية رأس المال البشري، حيث أدت الزيادة في نسبة الصادرات من الإنتاج المحلي بنسبة 100% إلى زيادة إنتاجية العاملين بنسبة 3.5%، أي ان الزيادة والتوسع في حجم الصادرات سيزيد من التخصص في إنتاج السلع.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نصيب الفرد في الناتج المحلي وإنتاجية رأس المال البشري، حيث أدت الزيادة في نسبة نصيب الفرد في الناتج المحلي بنسبة 100% إلى زيادة إنتاجية العاملين بنسبة 90% وهي نسبة تأثير عالية جدا على كفاءة رأس المال البشري.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير متوسط أجر العامل وإنتاجية رأس المال البشري، حيث أدت الزيادة في متوسط أجر العامل بنسبة 100% إلى زيادة إنتاجية العاملين بنسبة 14% وهو ما يؤكد وجود علاقة إيجابية بين إنتاجية العامل ومقدار ما يحصل عليه من دخل¹.
- **مجموعة أبحاث أوردها الدكتور هويدة عدلي أستاذ العلوم السياسية بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية في دراسته الموسومة: الفقر والسياسات العامة في مصر، دراسة توثيقية تحليلية.**

تضمنت هذه الدراسة مجموعة من الأبحاث متعلقة بأثر ظاهرة الفقر وانخفاض الدخل الفردي للأفراد وتدهور المستوى المعيشي للأفراد على فئات كبيرة من المجتمع المصري التي تشكل في حقيقتها خزان لرأس المال البشري الذي يفترض أن يكون أداة للتنمية، يرى صاحب الدراسة² بأن الفقر من الظواهر الاجتماعية الخطيرة ذات الأبعاد المتعددة والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية عموما والتنمية البشرية بصفة خاصة، كما يرى بأن التقليل من ظاهر الفقر أو الحد منه يعتبر هدف جميع المجتمعات والدول، وكذا المنظمات الدولية الناشطة في مجال التنمية، ولأن العلاقة وثيقة بين الحد من ظاهرة الفقر كمسبب أساسي

¹ - المرجع نفسه، ص 124.

² - هويدة عدلي ، الفقر والسياسات العامة في مصر، دراسة توثيقية تحليلية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مصر، دت، ص1.

في تراجع مستوى التنمية البشرية والسياسات العامة للدولة في كافة مناحي الحياة، الاجتماعية، الاقتصادية والصحية والتعليمية، من الضروري تقييم هذه السياسات العامة للدولة لتحديد مدى تأثيرها في تراجع مستويات الفقر، ومن أهم الأبحاث الواردة في هذه الدراسة:

(1) دراسة مؤنس محمد السيد (1998)، ظاهرة الفقر واستراتيجيات التنمية في مصر، دراسة مقارنة، جامعة عين شمس، من بين نتائجها أن هناك عدة أبعاد وتجليات اجتماعية واقتصادية للفقر في البلدان النامية، ومن أبرز هذه التجليات وأهمها البطالة السافرة وتدهور القدرة الشرائية وانخفاض مستويات الدخل والاستثمار، وانخفاض مستوى الإنتاج، والارتفاع النسبي في الطاقات العاطلة والنمو غير المناسب للسكان، ومن التجليات والنتائج الاجتماعية للفقر ظاهرة الهجرة وارتفاع نسبة الأمية وانتشار التلوث والأمراض وتدهور وضع المرأة .

(2) دراسة نادر فرغاني (1998)، تنامي ظاهرة الفقر في مصر، انطلق الباحث في دراسته هذه من أن السياسة الاقتصادية المتبعة من طرف الدولة (مصر) ومختلف الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة في إطار برنامج التكيف الهيكلي أدت إلى تآكل القدرة الإنسانية على الإنتاج نتيجة انسحاب الدولة من مجالات الصحة والتعليم وغيرها، وعلى هذا فنظام الإصلاح الهيكلي (انسحاب جزئي للدولة من تمويل قطاعات الصحة والتعليم والتوجه نحو سياسة اقتصاد السوق) المتبنى من طرف الدولة أثر سلبا على التركيبة الاجتماعية والنمو الاقتصادي، فالسوق لا يفضل الفقراء، وإذا نجحت سياسة السوق في دفع النمو الاقتصادي فإنها لا تتجح في تحقيق التوزيع العادل للدخل وعوائد النمو، ولذا على الدولة أن تضطلع بهذه الأدوار لحماية شرائح واسعة من المجتمع.

كما أشار الباحث في دراسته هذه إلى بعض المؤشرات الدالة على تزايد حدة الفقر في مصر وأثرها على الرأس المال البشري، حيث يرى بأن فشل سياسات واستراتيجيات التنمية في العقود الأخيرة في مصر أدت إلى استنزاف ونفاذ كل أشكال رأس المال البشري والاجتماعي¹.

(3) دراسة عصمان محمد عصمان (2001) مكافحة الفقر في مصر ودور الإنفاق الاقتصادي، خلص صاحب الدراسة إلى أهمية تنمية الدخل وزيادة الإنفاق الاجتماعي كآلية أساسية لمواجهة الفقر، لأن الإنفاق الاجتماعي في النهاية هو استثمار في رأس المال البشري، كما أشار الباحث في دراسته هذه إلى تغيير أهداف التنمية تغيرا جذريا من أهداف تركز على رفع متوسط الدخل إلى أهداف تسعى للحد من

¹-المرجع نفسه، ص 18.

ظاهرة الفقر، فلم يعد -حسبه- الباحثون يتحدثون عن تنمية اقتصادية أو اجتماعية ولكن عن تنمية لرأس المال البشري، كما أن الفقر لم يعد قاصرا على الافتقار للمال والدخل المادي فقط، ولكن أكثر من ذلك نقص وفقر في القدرات البشرية¹.

(4) دراسة سعد ناجي (2001) الفقر في مصر: الاحتياجات البشرية والقدرات المؤسسية، خلص الباحث في دراسته هذه إلى أن مواجهة الفقر تحتاج إلى أدوار عديدة وإصلاحات شتى من المؤسسات لتطوير رأس مالها البشري بتحقيق الإنصاف والعدل في توزيع الدخل، كما تحتاج إلى إجراء إصلاحات اجتماعية في مجالات التكنولوجيا والخدمات العامة ووضع المرأة، وإصلاح شامل في أسلوب إدارة الدولة والمجتمع. كما توصل الباحث إلى نتائج أهمها:

- أن عملية التنمية تعتمد على تحقيق التوازن بين المصالح الفردية والمصالح الجماعية، لأن التركيز على المصالح الفردية فقط يؤدي إلى تمزيق أواصر المجتمع، كما أن التركيز على المصالح الجماعية فقط يؤدي قتل المبادرات الفردية.
- تحقيق التنمية يحتاج إلى العمل على أصعدة ثلاثة: الإجرائي، المؤسسي، والفردية.
- ضرورة توفير سبل أكثر فعالية لمشاركة الجماهير والعمل على توزيع المكاسب والأضرار بقدر أكبر من العدالة.

في النهاية توصل الباحث هويدة عدلي بدوره من خلال نتائج مجموعة الأبحاث التي أوردها في دراسته هذه والتي استعرضنا جزء منها إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بظاهرة الفقر في مصر وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذه النتائج التي تهمنا في دراستنا: التأكيد على أن أي إستراتيجية للتعامل مع الفقر لا بد أن تبنى على منهج يقوم على تكوين رأس المال البشري، يطبق على الذين يستطيعون مساعدة أنفسهم، ولكنهم تضرروا من إعادة الهيكلة الاقتصادية وهم يحتاجون بشدة إلى خدمات الرعاية وفرص العمل².

ورغم وضوح الرؤيا حسب الباحث حول مناهج أي إستراتيجية للتعامل مع الفقر، فإن المنهج المتعلق برأس المال البشري لم يحظى باهتمام كبير من طرف الباحثين في التطبيق ولم ينعكس في الآليات المقترحة للحد من الفقر، يستند منهج رأس المال البشري والاجتماعي بالإضافة إلى ما سبق ذكره إلى

¹-المرجع نفسه، ص27.

²-المرجع نفسه، ص 66.

ضرورة مساندة الفقراء للوصول إلى مؤسسات الدولة من خلال تبني أسلوب تعديل القوانين التي أدت إلى تهميش الفقراء وحرمانهم مما يصب في النهاية في بناء رأس مال بشري.

IX. التعقيب على الدراسات السابقة ومناقشتها:

لقد حاولنا خلال تناولنا لمختلف الدراسات السابقة لدراستنا هذه استعراض مجموعة من الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع دراستنا، حيث حاولنا التتبع فيها بين دراسات أفردت الموضوع بعمل مستقل، ودراسات تناولت أحد متغيري دراستنا كالدراسات التي تناولت التنمية البشرية، واقعها ومحدداتها وعناصرها وأهدافها، أو الدراسات التي تناولت رأس المال البشري وكل ما يتعلق به كمفهوم تنظيمي مهم كان محورا لكثير من البحوث، أو دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال البشري وأحد محددات التنمية البشرية، مع الاختلاف في كل من أزمنة وأمكنة ومناهج وأدوات هذه الدراسات، وقد توصلت هذه الدراسات في مجملها إلى نتائج إما متشابهة أو متقاربة أو مختلفة.

1) بالنسبة لمتغيرات الدراسة: جاءت دراسات كل من مزيان حمزة (2015)، إسرائ احمد حمد

(2015)، حاتم مأمون محمد المقدم (2007) مطابقة لدراستنا هذه من حيث تناولها لمتغيري دراستنا، وتحليلها لأثر التنمية البشرية على رأس المال البشري، غير أنها اختلفت معها في كيفية التأثير المدروس وطبيعته، فقد تناولت دراسة مزيان حمزة (2015) تنافسية رأس المال البشري بينما تناولت دراستنا هذه تكوين وتراكم رأس المال البشري، كما تناولت دراستي إسرائ احمد حمد (2015) و حاتم مأمون محمد (2007) متغير رأس المال البشري بصفة غير مباشر، حيث تناولته الدراسة الأولى ضمن أهم عوامل التنمية الاقتصادية، بينما تناولته الدراسة الثانية كأهم عوامل نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بينما تناولنا في دراستنا هذه رأس المال البشري بصفة مباشرة.

علي احمد درج (2015) ومريعي سوسن (2013)، اقتصر كل منهما على دراسة تجربة تنمية ناجحة، واستطلاع واقع التنمية البشرية في دولة نامية وهو ما اشتركنا فيه مع دراستنا هذه، غير أن ذلك لم يمنعهما من التطرق في بعض المراحل الدراسة، خاصة في الأجزاء المتعلقة بالتنمية البشرية إلى رأس المال البشري ولو بصفة غير مباشر، بالإشارة إلى أحد عوامله كالمعرفة أو الكفاءة أو غيرها من العوامل نظرا للترابط الوثيق بين التنمية البشرية ورأس المال البشري.

محمد بن عبد الرحمان صالح محمود (2010) و أسعد حمدي محمد ماهر (2017) تناولوا رأس المال البشري، كيفية تكوينه وتراكمه وطرق ووسائل المحافظة عليه وصيانته وهو ما اهتمت به دراستنا هذه في جزء كبير منها، فبينما انطلقنا في دراستنا هذه من أن التنمية البشرية بصفة عامة وسيلة أساسية لتراكم

رأس المال البشري والمحافظة عليه، اعتبر أسعد حمدي محمد الاهتمام أكثر بالإنفاق على التعليم وإحداث الإصلاحات الضرورية واللازمة لقطاع التربية من اجل صياغة رؤى حديثة لأنظمة التعليم والتدريب من أهم الوسائل والسبل لتكوين وتراكم رأس المال البشري المرغوب، كما اعتبر محمد بن عبد الرحمان في دراسته كل من التعليم والعدالة الاجتماعية وكذا المساواة بين الرجل والمرأة من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري.

دراسات **عدمان مريزق(2001)**، **محمد دهان (2010)**، **دريسي أسماء(2015)**، **ميادة رشاد(2014)**، وأبحاث كل من **سبنس ومورين (2009)** و**هويدة عدلي** تناولت كل منها أثر عنصر واحد فقط من عناصر التنمية البشرية الثلاثة المتناولة في دراستنا هذه، المتمثلة في التعليم والصحة والمستوى المعيشي أو نصيب الفرد في الدخل الوطني في تكوين وتراكم وصيانة رأس المال البشري، بينما تناولنا في دراستنا هذه أثر هذه العناصر مجتمعة، وكل عنصر على حدى في تكوين وتراكم رأس المال البشري وهو ما يمكن أن يؤدي إلى اشتراكنا في النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسات سواء بالتطابق أو بالاختلاف.

(2) بالنسبة لأهداف الدراسة: تطابقت أهداف دراستنا هذه مع أهداف دراسات كل من **مزيان حمزة (2015)**، **إسراء احمد حمد (2015)**، **حاتم مأمون محمد المقدم (2007)** في استهداف الوصول إلى دور وأثر التنمية البشرية بشكل مباشر أو غير مباشر في تكوين وتراكم والحفاظ على رأس المال البشري باعتباره لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في تحقيق التنمية الشاملة، بينما تقاطعت أهدافها في جزئها المتعلق بالتنمية البشرية مع أهداف دراسات كل من **علي احمد درج(2015)** و**مريبيعي سوسن(2013)** اللتين هدفتا إلى دراسة التنمية البشرية، كما تقاطعت في جزئها المتعلق برأس المال البشري مع دراسات كل من **محمد بن عبد الرحمان صالح محمود (2010)** و**أسعد حمدي محمد ماهر (2017)**. أما في جزئها المتعلق بصحة وسلامة الأفراد البدنية والنفسية والذهنية وأثر ذلك في تكوين رأس المال البشري فقد اشتركت دراستنا هذه في أهدافها مع دراسات **مايكل سبنس ومورين لويس(2009)**.

اختلفت أهداف دراستنا هذه مع أهداف دراسات كل من **عدمان مريزق(2001)**، **محمد دهان(2010)**، اللذين ركزا على مسألة مستويات وأوجه الإنفاق على التعليم وعلاقته بتكوين رأس المال البشري بينما ركزنا في دراستنا على قضية التعليم بحد ذاته، كما اختلفت في أهدافها كذلك مع دراسات كل من **دريسي اسماء(2015)** التي هدفت إلى معرفة مدى مساهمة الإنفاق على الرعاية الصحية في ضمان تغطية صحية جيدة، و أبحاث **هويدة عدلي** التي هدفت إلى التعريف بأثر ظاهرة الفقر وانخفاض

الدخل الفردي للأفراد على فئات كبيرة من المجتمع، ودراسة **ميادة رشاد محمد (2014)** التي هدفت إلى تحديد محددات إنتاجية رأس المال البشري، غير أن هذا الاختلاف في الأهداف لا يمنع من الاستعانة بهذه الدراسات والاستفادة منها خاصة في الجانب النظري.

(3) بالنسبة لمنهج الدراسة: اتفقت دراستنا هذه مع كل من **مزيان حمزة (2015)**، **حاتم مأمون (2007)**، **مريبيعي سوسن (2013)**، **محمد دهان (2010)** **محمد بن عبد الرحمان (2010)** في استخدامها مناهج متعددة في الدراسة حسب ما تقتضيه كل مرحلة من الدراسة، فكما اعتمدنا في دراستنا هذه على تعدد المناهج من الوصفي التحليلي إلى المنهج التاريخي ثم إلى منهج تحليل النظم وفي الأخير دراسة حالة في أسلوب متكامل، اعتمدت كذلك هذه الدراسات على تعدد المناهج بين الاستنباطي والتحليلي في الدراسة الأولى، التحليلي والمقارن في الدراسة الثانية، الوصفي والتاريخي والمقارن ومنهج تحليل المضمون في الدراسة الثالثة، الوصفي والتاريخي في الدراسة الرابعة والتحليلي والمقارن في الدراسة الخامسة، وهو ما يؤكد على أهمية استخدام مناهج متعددة في دراسة واحدة وضرورة ذلك أحيانا.

أما دراسات **إسراء احمد عدمان مريزق (2001)** **دريسي اسماء (2015)** فقد اکتفت باعتماد المنهج الوصفي التحليلي لأنها عموما دراسات وصفية، ودراستي **علي أحمد درج (2015)** **أسعد حمدي (2017)** بالمنهج المقارن باعتبارها دراسات مقارنة، أما دراستي **مايكل سبنس ومورين لويس (2009)** **هويدة عدلي** فهي أبحاث استطلاعية اکتفت بالمنهج الاستطلاعي، ولأن دراسة **ميادة رشاد محمد (2014)** دراسة قياسية فقد اعتمدت المنهج القياسي.

(4) بالنسبة لعينة الدراسة : تعتبر دراسة **حاتم مأمون محمد (2007)** الدراسة الوحيدة من بين الدراسات السابقة التي تشابهت مع دراستنا هذه من حيث العينة المستخدمة في الدراسة، حيث قام صاحب هذه الدراسة بإجراء دراسة ميدانية على عينة بحث مكونة من 130 مبحوث من أصحاب المشروعات الصغيرة في محافظات الجيزة القاهرة والقليوبنة لدراسة دور التنمية البشرية في دعم ورفع كفاءة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر كما هو الحال بالنسبة لدراستنا هذه التي سنقتصر فيها على عينة بحث مكونة من مجموعة أفراد من مجتمع الدراسة الميدانية.

بالنسبة لباقي الدراسات السابقة المتناولة في دراستنا هذه فقد تباينت بين دراسات مقارنة ودراسات استطلاعية ودراسات تحليلية وصفية، اعتمدت في جانبها الميداني على إجراء مقارنات بين دولتين أو مجموعة من الدول بالنسبة لأحد متغيرات الدراسة، أو استطلاع واقع احد هذه المتغيرات في دولة معينة،

أو تحليل ووصف التحولات الحادثة في دولة ما بخصوص هذه المتغيرات، أو عرض لنتائج مجموعة معينة من الدراسات كعينة بحثية.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد تناولت الدراسات السابقة عناصر دراستنا هذه بنوع من التفصيل بالنظر إلى أن كل دراسة أفردت أحد هذه العناصر بالتناول، مما مكننا من الاستفادة بشكل كبير خاصة فيما تعلق بالتراث النظري لمختلف هذه الأبحاث، غير أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات دراستنا وبشكل الذي نرغب دراسته قليلة جدا وغير مباشرة، مما تطلب نوع من التدقيق والتمحيص للتمكن من استخراج واستخلاص ما يرتبط بدراستنا هذه من معلومات من بين ما تضمنته الدراسات السابقة ولو بصفة ضمنية وغير مباشر.

من ناحية أخرى مكننا الاطلاع على مختلف هذه الدراسات من التأكد من ضرورة اعتماد مناهج متعددة وعدم الاقتصار على منهج واحد، نتيجة المقارنات التي أجريناها بين الدراسات السابقة من ناحية متغيرات الدراسات والمناهج المناسبة لها ومتغيرات دراستنا لاعتماد المنهج المناسب.

كما تمكنا من خلال الاطلاع على مجمل النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة من تحديد وضبط نقطة الانطلاق في دراستنا هذه متمثلة في تساؤلات الدراسة، ووضع تصور مسبق للنتائج الممكن الوصول إليها متمثلة في فرضياتها.

لقد أكدت لنا مشكلة قلة الدراسات التي تناولت وبصفة صريحة علاقة التنمية البشرية وأهم مؤشراتنا بتراكم رأس المال البشري بمختلف محدداته وبالمنهج الذي اعتمدهنا أهمية دراستنا هذه، وحددت لنا الموقع المهم لها في خارطة البحوث والدراسات المشابهة، والمساهمة التي يمكن لنا تقديمها من خلال هذه الدراسة تحقيقا لمبدأ تراكمية المعرفة، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة وأدواتها فلم يكن للدراسات السابقة أي أثر على دراستنا هذه نظرا لاختلافها جميعا معنا في مجتمع البحث مما يترتب عليه بالضرورة الاختلاف في الأدوات.

بخصوص المصادر والمرجع وبالإطلاع على ما اعتمده الدراسات السابقة تبين لنا عدم توافر وبالبحجم المطلوب المراجع التي يمكن اعتمادها خاصة في الجانب النظر، نظرا لملاحظتنا لعدد معتبر من المراجع المشتركة في هذه الدراسات رغم اختلاف مجالاتها الزمنية والمكانية، وهو ما جعلنا نعرف مسبقا أن من بين أهم صعوبات البحث في هذه القضايا عدم توافر المرجع بالحجم المطلوب، مع وقوفنا على الأهمية الكبيرة لنتائج تقارير اللجان والهيئات الدولية وكثرتها كمراجع في خدمت دراستنا هذه.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى كل ما يتعلق بموضوع الدراسة، من خلال الإلمام بجميع جوانب البحث، حيث قدمنا صورة عن إشكالية الدراسة وتحديدتها وصياغتها، ثم أهمية الموضوع وأسباب اختياره والأهداف المرجوة منه، إضافة إلى عرض مجموعة من الدراسات التي سبقت دراستنا هذه لهذا الموضوع، محاولين مقارنتها مع دراستنا من حيث المتغيرات المناهج والأهداف والنتائج، إضافة إلى ذلك قمنا في هذه الفصل بصياغة الفرضيات التي انطلقنا منها والتي تعكس في مضمونها ما نريد الوصول إليه من خلال هذا البحث، مع تقديمنا لعرض مفصل لأهم المفاهيم التي يصادفها القارئ لهذا البحث.

الفصل الثاني

التنمية

التراث النظري والسوسيولوجي.

تمهيد.

I. الإطار المفاهيمي للتنمية.

II. الاتجاهات النظرية في التنمية.

III. أركان التنمية وخصائصها.

IV- أنواع التنمية .

V- مؤشرات قياس التنمية .

VI- أسباب الاهتمام بالتنمية .

VII- معوقات التنمية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد التنمية من المفاهيم التي لا يمكن حصرها في مجموعة من المفردات والمصطلحات اللغوية المضبوطة، فهي عملية ذات أبعاد متعددة أكثر مما هي مجموعة مفاهيم نظرية بسيطة، إذ تعد عملية ذات بعد اجتماعي، اقتصادي، سياسي وإداري، كما تعد تحدٍ وهدف يشغل الجميع وعلى مختلف المستويات الدولية والوطنية والمحلية، والمؤسسات على اختلاف طبيعتها رسمية وغير رسمية، والافراد كبارا وصغارا، ذكورا وإناثا، والتكوينات الإثنية والعرقية والمجاميع المهنية جميعا، كما أصبحت وسيلة وأسلوب لتحقيق التقدم الاجتماعي والنهوض الحضاري، ومعيارا للمفاضلة بين الدول والأمم والشعوب المختلفة، وبين المجتمعات نفسها على مدى مراحل زمنية مختلفة من ناحية مستوى تقدمها وتطورها ودرجة تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

لقد تحولت التنمية اليوم إلى هاجسا عند الجميع، وأصبحت تختص ببرامج ومخططات ضخمة، إضافة إلى ما أصبح يخصص لها من أنشطة ولقاءات علمية دولية وإقليمية ومحلية كالمؤتمرات والملتقيات التي تختص بمناقشة موضوعاتها ومشكلاتها والمستجدات التي تفرضها التطورات التقنية والأحداث.

في هذا الفصل سنحاول دراسة التنمية باعتبارها مفهوم اجتماعي، اقتصادي وبدرجة كبيرة إنساني، كما سنستعرض أهم النظريات التي تناولت هذا المفهوم ومختلف الأطر التي تم دراسته من خلالها، وفي الأخير نستعرض أهم أنواع التنمية وعناصرها ومحاورها.

I. الإطار المفاهيمي للتنمية:

من المعلوم بأن المصطلح في العلوم الاجتماعية لا يتضح معناه ولا تضبط دلالاته إلا بواسطة شرطين أساسيين، أولهما المفهوم الذي اكتسبه هذا المصطلح في حقل المعرفة عبر ظروف تاريخية معروفة ومحددة، وثانيهما تفاعل هذا المصطلح مع مصطلحات مشابهة تظهر الاختلاف بينه وبين بعض المصطلحات المشابهة له في جوانب معينة، ولأن أي مفهوم لا يمكن أن يكون رمزا ذا دلالة كاملة إلا إذا كان ما يشير إليه هذا المفهوم معلوم ببعديه الزمني والمكاني، فإن مفهوم التنمية في إطار ما نهدف إليه من خلال دراستنا هذه لا بد له من تحديد لمختلف دلالاته، والوقوف على معانيه ومضامينه في سياق تاريخي دقيق، ونسق نظري وعلمي يظهر ماهية مفهوم التنمية وفق توجهات وآراء علمية مختلفة، ذلك يقتضي معالجة مفهوم التنمية على النحو التالي : ماهية التنمية، التنمية من وجهات نظر مختلفة، التطور التاريخي لمفهوم التنمية، وعلاقة التنمية ببعض المفاهيم المشابهة.

1.I. ماهية التنمية:**1.1.I. التنمية بين المفهوم والمصطلح :****أولاً: التنمية في اللغة :**

التنمية مشتقة من الفعل (نمى) ينمي ونماء أي زاد وكثر، وأنميت الشيء ونمّيته: جعلته ناميا، أي جعلته زائدا وكثيرا، ومنه نمّيت النار تنمية إذا أقيت عليها حطبا ودكّيتها به¹.
وأما لفظ النمو فهو مشتق من نما نميا ونماء، ويعني أيضا الزيادة، ومنه نما الشيء نموا زاد وكثر، يقال نما الزرع ونما الولد ونما المال²، إذا زاد وكثر، فالنامي ما يزيد، والنماء يعني أن الشيء يزيد حالا بعد حال من نفسه لا بإضافة إليه، ولا يقال لمن أصاب ميراثا، أو أعطى عطية أنه نما ماله، وإنما يقال: نما ماله إذا زاد في نفسه³، ويطلق مصطلح النماء عند الفقهاء على نفس الشيء الزائد من العين كالزيادة بالتوالد والتناسل والتجارة ونحوها.⁴

¹-ابن منظور، لسان العربي، مادة (ن م ي)، مج 15، دار صادر، بيروت، ص 341.

²-المعجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، القاهرة، 1973، ص 956.

³-ابو هلال العسكري، الفروق اللغوية، مج 1، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، ص 95.

⁴ - نزيد حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، ط1، مج1، دار القلم، 2008، ص 278.

كما اورد قاموس اوكسفورد the new Oxford Dictionary الفعل Develop بمعنى ينمو ويصبح أكثر نضجا وتقدما¹.

ثانيا: الالتباس اللغوي في مصطلح التنمية

يتصف مصطلح التنمية بالعمومية مما يطرح إشكالات ترتبط بالترجمة اللغوية من لغة إلى أخرى وصعوبة التدقيق، فغالبا ما استخدم الفرنسيون مصطلح التنمية بمعنى القابلية التنموية Sustainable Development، وقد ظهر مصطلح تنمية Développement المشتق من فعل النماء، التقدم، وإعطاء الوفرة بمرور الوقت في اللغة الفرنسية في القرن الـ 15². بينما يعني المفهوم الإنجليزي Development التغيير الجذري للنظام القائم واستبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق الأهداف، غير أن النماء - كما ذكرنا- في اللغة العربية يعني أن الشيء يزيد حالاً بعد حال من نفسه، لا بالإضافة إليه، وبالتالي فمفهوم التنمية Development في اللغة الانجليزية لا يعد مطابقا لمفهوم التنمية في اللغة العربية، أما في المعنى الإحيائي (البيولوجي) فالتنمية تعني التعاقب والتتابع في الوقائع والأحداث بما يصل بالنسق إلى النموذج³.

ثالثا: في الاصطلاح

يعتبر مصطلح التنمية من أكثر المصطلحات والمفاهيم ترددا على ألسنة الناس اليوم سواء على مستوى الأفراد أو الحكومات، في الجماعات العادية أو في المنظمات الرسمية، يرجع ذلك إلى الرغبة الطبيعية والفطرية لدى الإنسان في زيادة وتطوير وإنماء كل ما يملك من ثروات وموارد ونواتج مختلفة، وكذا رغبته المستمرة في التمكن من كل الوسائل والسبل التي تنقله من حالة الحاجة والفقرة والعجز إلى مستويات اقتصادية واجتماعية أفضل، وذلك لتحسين ظروف حياته ومعاشه وتحقيق الرفاه المرغوب، وهو ما يصطلح عليه بمفهوم (جودة الحياة).

أصبح مفهوم التنمية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أُطلق على عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية واجتماعية متماسكة، وتبرز أهمية هذا المفهوم في تعدد أبعاده ومستوياته، وتشابكه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل التخطيط والإنتاج والتقدم.

¹-Pearsall, Judy, *The new Oxford Dictionary of English*, Oxford University Press, Oxford 2001, P 505.

² - Gael Bordet, *Développement, Toupictionnaire : Le dictionnaire de politique*, Paris, 2003, www.irenees.net. 14/10/2019, P 39.

³ - المرجع نفسه، ص 41.

إن قضية التنمية تعتبر من أكثر القضايا غموضاً وخلافاً بين علماء الاجتماع، ويرجع ذلك إلى حداثة دراسة هذه القضية في الفكر السوسيولوجي، كما يعود هذا الغموض إلى التضارب الفكري القائم بين المفكرين الاجتماعيين وعلماء الاقتصاد والسياسة من حيث اختلاف وتعدد منطلقاتهم الفكرية والإيديولوجية في تناولهم قضية التنمية بالدراسة والتحليل¹، إضافة إلى اختلاف تخصصات العلماء والباحثين في مسألة التنمية، كل ذلك أدى إلى تعدد واختلاف التصورات والآراء حول مفهوم التنمية مما جعل هذا المفهوم مُثَقَّلاً بالكثير من المعاني والدلالات، وفي مايلي مفهوم التنمية وفق مختلف هذه التوجهات والتصورات:

أ. اختلاف مفهوم التنمية وفقاً لاستخداماته وتوظيفه:

يرى أصحاب هذا التوجه بأن مفهوم التنمية يتضمن ثلاثة صور ذهنية متلازمة من أجل فهم هذه الظاهرة والتعامل معها، فينظر إلى التنمية وفق ثلاثة تصورات مختلفة:

1. التنمية كظروف حياة.

2. التنمية كهدف يراد بلوغه.

3. التنمية كقدرة على النمو والتغير والتطور.

فالغموض هنا في مفهوم التنمية ناتج عن تداخل استخدام هذا المفهوم بين استخدامه لوصف حالة المجتمع، أو استخدامه بصفته هدف يسعى المجتمع لتحقيقه، أو استخدامه للدلالة على قدرة المجتمع في تحقيق التطور.

قد يُستخدم مفهوم التنمية لوصف حالة المجتمع الذي يمكن أن يكون متقدماً ويتطلع إلى المزيد من التقدم، أو يكون متخلفاً ويسعى للخروج من مأزق التخلف بتحقيق التنمية باعتبارها أداة لخروجه من هذا المأزق، مثلما هو الشأن بالنسبة لكل من :

- الدكتور مدحت محمود أبو النصر الذي يعرف التنمية على أنها عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع، تحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك من أجل رفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفرادهم في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى².

¹ - نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية، دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1981، ص 101.

² - مدحت محمود أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، مجموعة النيل العربية، القاهرة 2007، ص 189.

- الاقتصادي الأمريكي S.WAGEL يرى بأن التنمية ما هي إلا عملية تحول إيجابي للمجتمع، تتضمن معنى الموازنة بين أحوال المعيشة الفعلية والأحوال المرغوب فيها والتي يمكن تحقيقها¹.

وقد يستخدم مفهوم التنمية كهدف يسعى المجتمع لتحقيقه، حيث تشير التنمية وفق هذا التصور إلى وضع أفضل للمجتمع، تتضافر الجهود المجتمعية للأفراد والجماعات ومختلف الهيئات والقطاعات لبلوغه وتحقيقه²، في إطار هذا التصور للتنمية يرى الدكتور عبد الهادي والي بأن التنمية أصبحت شعاراً للطموح والجهد والانجاز، فهي بالنسبة له تعني التركيز على العمل الجماعي الواعي من أجل إحراز تغيير واسع النطاق نحو الاتجاهات المرغوبة، والطموح في التغيير وإيجاد الوسائل التنظيمية لإحرازه³.

أما استخدام مفهوم التنمية للدلالة على قدرة المجتمع فتعني مدى وفرة الطاقات والإمكانات والكفاءات التي تمكن المجتمع من تحقيق هذا الهدف، حيث يعرف خيرى عزيز التنمية من هذا المنطلق على أنها عملية حضارية متكاملة تُعنى بدفع كفاءة القوى المنتجة بما ينمي الثروة القومية ويولد الفائض الاقتصادي اللازم للتوسع المضطرد في الاستثمار، كما تُعنى التنمية بتوفير الخدمات الأساسية للأفراد المنتجين لتوفر لهم الشروط الموضوعية للوصول إلى مستوى التطور التكنولوجي المطلوب⁴.

ويرى الدكتور محمود الكردي التنمية بأنها عملية ديناميكية مستمرة تحدث في المجتمع، تتجلى مظاهرها في تلك السلسلة من التغيرات البنائية والوظيفية التي تصيب مكونات المجتمع، وتعتمد هذه العملية على التحكم في حجم ونوعية الموارد المادية والبشرية المتاحة للوصول بها إلى أقصى استغلال ممكن في أقصر فترة مستطاعه، وذلك قصد تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة للغالبية العظمى من أفراد المجتمع⁵.

¹ - عصام الخوري وعدنان سليمان، التنمية الاقتصادية، منشورات جامعة دمشق، كلية التجارة، 1995، ص 214.

² - طلعت مصطفى السروجي وآخرون، التنمية الاجتماعية المثال والواقع، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، مصر، 2001، ص 14.

³ - عبد الهادي والي، التنمية الاجتماعية مدخل لدراسة المفاهيم الأساسية، كلية الآداب، جامعة طنطا، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1982، ص 48.

⁴ - خيرى عزيز، قضايا التنمية والتحديث في الوطن العربي، دار الأفق الجديدة، بيروت، 1983، ص 83.

⁵ - محمود فهمي الكردي، التخطيط للتنمية الاجتماعية - دراسة لتجربة التخطيط الاقليمي في أسوان - ، دار المعارف، القاهرة، 1999، ص 72.

ب. اختلاف مفهوم التنمية وفقا للتوجهات الفكرية والإيديولوجية:

إن التنمية كغيرها من المفاهيم التي كانت تعاني من أحادية التفكير، فهي تتحو نحو الضوابط والمحددات المنبثقة من أساس الخلفية الفكرية لكل أيديولوجيا، إذ سنجد مفهومها يتباين ويختلف من فلسفة إلى أخرى، فالتنمية ترتبط من حيث أهدافها و تصوراتها بالإطار الأيديولوجي للمجتمع، ولذلك تبرز ثلاثة اتجاهات ذات طابع إيديولوجي تسيطر على طبيعة التنمية في عالم اليوم وهي¹ :

(1) الاتجاه الليبرالي أو المحافظ:

هذا الاتجاه يرفض البعد التاريخي في دراسة الواقع، ومن ثمة لا يربط ربطا واضحا بين النمو الاقتصادي والتنظيم الاجتماعي، ويرتبط بهذا الاتجاه بالمنظور البرجماتي (النفعي) الذي يرفض التحليل الجدلي للواقع الاجتماعي التاريخي، إذ يرى أن الواقع الاجتماعي الممكن هو الواقع القائم، يتضمن هذا الاتجاه مذاهب وأفكار متعددة تنطلق من مقولات فكرية وقيمية وسيكولوجية وبيولوجية تحاول التركيز على قضايا النظام والتوازن داخل النسق، ولذلك فإن مظاهر الفوضى والتوتر والصراع والتخلف ما هي إلا عجز النخبة عن التحكم والضبط والتنظيم².

(2) الاتجاه الوضعي:

يرى أنصاره أن التنمية تتحقق من خلال تعديلات وظيفية دون المساس بتكامل النسق القائم واستمرارية توازنه³، كما أن التنمية وفق هذا الاتجاه تركز على الحقائق كما هي لا على الأهداف المتوخاة، ويدعوا أنصار هذا الاتجاه في دراسة التنمية إلى تطبيق المبادئ والإجراءات المنهجية العلمية المطبقة في العلوم البحتة لدراسة وفهم التنمية كظواهر اجتماعية وصولا لقوانين عامة تحكم هذه الظاهرة وتفسرها⁴.

¹ - احمد طاهر مسعود، المدخل إلى علم الاجتماع العام، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص45.

² - كرطالي نور الدين، أزمة التنمية وإيديولوجيا الخطاب الفلسفي العربي المعاصر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، في الفلسفة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2012، ص15.

³ - أحمد طاهر مسعود، مرجع سبق ذكره، ص46.

⁴ - عبد الله بن عبد الرحمن البريدي، التنمية المستدامة : مدخل تكاملي لمفاهيم التنمية المستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي، ط1، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2015، ص266 .

3) الاتجاه الماركسي (الثوري أو الرديكالي):

ينطلق من تصورات مختلفة تقوم أساساً على تغيير الأساس الاقتصادي المادي للمجتمع مع ما سيتبع ذلك من تغيرات مصاحبة في نظم المجتمع، وبالتالي يكون طريق التنمية هو التغيير الشامل لبناء المجتمع الذي تفرضه الحتمية التاريخية، حيث يحل هذا الاتجاه قضايا التخلف والتقدم والنمو في ضوء متغيرات وعلاقات وقوى الإنتاج وعلاقات السيطرة والصراع الطبقي¹.

ج. اختلاف مفهوم التنمية وفقاً للتخصصات المختلفة:

يختلف مفهوم التنمية باختلاف تخصصات الباحثين والعلماء الذين عالجوها، وقد عُرِضت منظورات مختلفة على النحو التالي :

1) التنمية عند علماء الاجتماع والسياسة:

يميل علماء الاجتماع والسياسة إلى جعل التنمية عملية تحديث، ويركزون اهتمامهم على تطوير المؤسسات الاجتماعية والسياسية، كما تعني لدى المصلحين الاجتماعيين توفير التعليم والصحة والسكن الملائم، والعمل الملائم لقدرات الإنسان، والدخل الذي يوفر له احتياجاته، والأمن، والقضاء على الاستغلال وعدم تكافؤ الفرص، مع الاحتفاظ لكل مواطن بحق الإدلاء برأيه في كل ما سبق²، كما أن استخدام مفهوم التنمية في المجال الاجتماعي يحوّلها للدلالة على عمليات التغيير الاجتماعي التي تعني البناء الاجتماعي عن طريق التطور الطبيعي والتحول التدريجي، وعندما يستخدم مفهوم التنمية في المجال الاجتماعي فإنه يدل على الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع، عن طريق زيادة قدرة أفراد المجتمع على استغلال الطاقة المتاحة إلى أقصى حد ممكن، لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية للأفراد وبأسرع من معدل نمو طبيعي³.

ضمن هذا التوجه يعرف لوري نلسن وزملاؤه التنمية على أنها عملية هادفة لتحقيق جملة من الأهداف المخططة والمرسومة، أهمها نشر وتنمية الوعي والاعتماد المتبادل بين أفراد المجتمع، وأيضاً تنمية قدرات هذا المجتمع لتحمل المسؤوليات الواجب تحملها من أجل معالجة المشكلات التي تواجهه، وبهذا فالتنمية عملية تفاعلية وتعاونية تتضمن استخدام مناهج دينامية لاستحداث تيار يصل بين الفكر

¹ - المرجع نفسه، ص 16.

² - احمد طاهر مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 46.

³ - احمد زكي بدوي، مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1997، ص 384.

والعمل لدى أفراد المجتمع¹، فالتنمية من خلال هذا التعريف هي بالأساس عملية تعليم وتوجيه يكتسب الأفراد من خلالها المعارف والخبرات التي تمكنهم من تنفيذ البرامج والمخططات الرامية إلى تطوير المجتمع.

(2) التنمية عند علماء الاقتصاد:

يرى علماء الاقتصاد بأن التنمية هي توفير حد معين من مستوى المعيشة للأفراد بزيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية الاقتصادية التي تحقق بدورها الرفاهية الاجتماعية، مع خلق اقتصاد قادر على النمو الذاتي²، ولعل أهم تعريف علماء الاقتصاد لمفهوم التنمية وأشملها هو ما أورده ميشيل تودور في كتابه التنمية الاقتصادية، ذلك لما تضمنه هذا التعريف من عناصر مهمة في التنمية، وتعريف المفكرين جيرالد ماير وروبرت بالدوين في الجزء الأول من كتابهما التنمية الاقتصادية، حيث يعرف ميشيل تودارو التنمية على أنها: عملية يتم فيها زيادة الدخل الحقيقي زيادة تراكمية وسريعة ومستمرة عبر فترة من الزمن، بحيث تكون هذه الزيادة أكبر من معدل نمو السكان مع توفير الخدمات الإنتاجية والاجتماعية وحماية الموارد المتجددة من التلوث والحفاظ على الموارد الغير متجددة من النضوب³، بينما يرى المفكرين جيرالد ماير وروبرت بالدوين بأن المقصود بعملية التنمية ذلك التفاعل القوي الذي يحدث في فترة طويلة داخل الكيان الاقتصادي للدولة، ويشتمل على تحولات في الأشياء وفي الكميات أيضاً، وتفاصيل هذه العملية تختلف في ظروف متباينة في الزمان والمكان، لكن هناك بعض المظاهر المشتركة الأساسية في ما بينها رغم اختلاف الزمان والمكان، والنتيجة العامة لهذه العملية هي زيادة الإنتاج الوطني للنظام الاقتصادي وهي في حد ذاتها تغيير معين طويل الأمد⁴.

(3) التنمية عند علماء النفس:

تمثل التنمية في تصور علماء النفس نشاط إنساني وعمل تربوي وسيكولوجي في المقام الأول، والإنسان هو صانع التنمية وهو أيضاً هدفها، حيث تستهدف كافة المشاريع والجهود التنموية إسعاد الإنسان وسد حاجاته المتزايدة وتحقيق رفاهيته وتقدمه، يفترض علماء النفس وعلى رأسهم دافيد ماكلياند

¹-نبيل السمالوطي، مرجع سبق ذكره، ص124.

²-طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص21.

³-Michael. P. Todaro, Stephen.C.Smith, **Economic Development**, Library of Congress Cataloging , 11th edition, New York University, 2012, P 8.

⁴-جيرالد ماير وروبرت بالدوين، التنمية الاقتصادية، ترجمة يوسف عبد الله صانع، مراجعة برهان دجاني، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ص ص 5-6.

أن الأفكار تلعب دوراً مهماً في تشكل التاريخ أكثر من الدور الذي تلعبه الترتيبات المادية المحضة، كما يرى وفقاً لذلك بأن الحاجة للإنجاز (need for achievement) هي العامل الرئيسي في التطور الاقتصادي، ذلك أن التطور هو نتاج رغبة داخلية تمتلك الفرد وتدفعه للإنجاز كلما كان بوسع المجتمع تحقيق معدلات أعلى للنمو¹.

كما أن التنمية في تصورهم ليست مجرد مشاريع أو خطط اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية تضعها الدولة، وإنما هي فلسفة حياة أو أسلوب حياة أو نمط من أنماط الحياة الذي يصاحب الفرد من البدء إلى نهاية الحياة، والتنمية حسب علماء النفس لا تتناول الفرد وحسب وإنما تتناول أيضاً الجماعة أو المجتمع².

4) المنظور الفلسفي والديني للتنمية :

يذهب أنصار فكرة التطور وعلى رأسهم الفيلسوف الألماني هيغل إلى أن التنمية هي تلك الأفكار والتصورات والمناهج والوسائل التي يعتمدها ويتبعها بوعي كامل أو منقوص مخطط ومنفذ التنمية، وأنه لا بد لهذه البرامج من أن تعبر مراحل معينة من مرحلة إلى أخرى شأنها في ذلك شأن جميع الأشياء والأفراد والحضارات³، أما من المنظور الديني فالتنمية هي مطابقة السلوك لصحة الاعتقاد بما يحرر عقل الإنسان وروحه وبدنه، فتكون له القدرة على تحقيق خلافة الله في الأرض بسيطرته على بيئته واستغلالها لصالحه دونما شطط⁴.

رابعاً: مفهوم التنمية على الصعيد الدولي :

يُعدُّ مفهوم التنمية من أهم المفاهيم الدولية الحديثة في القرن العشرين، حيث أصبحت تطلق على عملية تأسيس نظم قانونية اقتصادية وسياسية متماسكة، تركز إلى مجموعة من البرامج والخطط الاقتصادية لأي مجتمع تهدف إلى تحويله من مستوى التخلف إلى التقدم⁵، وبذلك ظهر مفهوم التنمية

¹- جلال أمين، كشف الأقنعة عن نظريات التنمية الاقتصادية، ط1، دار الشروق، القاهرة، 2007، ص 70.

²- عبد الرحمن محمد العيسوي، سيكولوجيا التنمية والإنتاج، موسوعة كتب علم النفس الحديث، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2001، ص 5.

³- إبراهيم أحمد عمر، فلسفة التنمية - رؤية إسلامية - ، ط1، المعهد العالمي للفكر الإسلامي ، الخرطوم، 1989، ص15.

⁴- طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص 22.

⁵- نوري رشيد نوري، القانون الدولي للتنمية، مجلة الكلية الإسلامية لجامعة النجف الاشرف، ع 41، مج 2، 1997، ص209.

الدولية الذي يسعى إلى تنفيذ حلول طويلة الأجل للمشاكل بمساعدة الدول النامية من أجل توفير القدرة الضرورية لضمان حلول مستدامة، من هنا أخذ مفهوم التنمية بعده الدولي حيث عرّف مفهوم التنمية على الصعيد الإقليمي والعالمي تطور كبيراً ومستمر، وذلك استجابة لما كانت تتطلبه مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي كان يعرفها العالم وتواجهها المجتمعات، وعموماً يمكن تتبع أهم التحولات التي عرفها مفهوم التنمية على الصعيد الدولي بداية من إصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة لقرارها رقم 16/1710 سنة 1961م المعروف بعقد الأمم المتحدة للتنمية حول مبادئ التنمية التي تم تكريسها أيضاً فيما بعد في أثناء انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية عام 1964، وكذلك ضمن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/2626 لعام 1970 حول إستراتيجية التنمية، كما أدى تحرك الدول النامية بقيادة حركة عدم الانحياز إلى انعقاد مؤتمر التجارة والتنمية سنة 1964، ثم أنشأه منظمتي الأونكتاد UNCTAD* ومجموع الـ 77 دولة (134 دولة حالياً)** التي صاغت مطالبها في ميثاق الجزائر سنة 1967¹، في هذه المرحلة أخذ مفهوم التنمية أبعاد اجتماعية فركز على معالجة مشكلات الفقر

*-الأونكتاد: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية أو ما يعرف بالأونكتاد بالإنجليزية UNCTAD وهي اختصاراً لـ United Nations Conference on Trade and Development، تم إنشاؤها كهيئة حكومية دائمة في عام 1964، وهي الهيئة الرئيسية التابعة لجهاز الأمانة العامة لهيئة الأمم المتحدة، في مجال التجارة والتنمية، تمثل أهدافه الأساسية في تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه من الزيادة في فرص التجارة والتنمية المتاحة للبلدان النامية. ومساعدة هذه البلدان على مواجهة التحديات الناشئة عن العولمة وعلى الاندماج في الاقتصاد العالمي على أساس أكثر إنصافاً.

**- مجموعة الـ 77: منظمة حكومية دولية للبلدان النامية الأعضاء في الأمم المتحدة، تأسست في 15 يونيو 1964 خلال الاجتماع الدولي للحكومات الأعضاء في منظمة التجارة العالمية، المجموعة بدأت بـ 77 عضواً مؤسساً، ومن هنا جاء اسمها، ولكنها توسعت حتى أصبحت تضم 134 دولة في الوقت الحالي، وهو ما يمثل نحو ثلثي الدول أعضاء الأمم المتحدة، مما يجعلها أكبر تحالف للدول النامية داخل الأمم المتحدة، أصبحت تمثل قرابة 80% من سكان العالم، وما يقرب من 43% من الاقتصاد العالمي.، تهدف المنظمة إلى توفير فرصة للدول الأعضاء من الدول النامية في التعبير عن مصالحها الاقتصادية الجماعية وتعزيز قدرتها التفاوضية على القضايا الاقتصادية الدولية الرئيسية داخل الأمم المتحدة، وكذلك العمل على فكرة إقامة نظام عالمي جديد، في عام 2014، عقدت المنظمة قمتها الخمسين، حيث وصفت هذه القمة بالتاريخية إذ تبنت خلالها إعلان "سانتا كروز" الذي يؤكد على التزام دول المجموعة بخفض الفقر وتعزيز التنمية المستدامة وحماية السيادة بشأن الموارد الطبيعية وتعزيز التجارة العادلة، وانعقدت القمة تحت شعار "نظام عالمي جديد لعيش أفضل".

¹- محمد محمود الامام، السكان والموارد البيئية والتنمية، ط1، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، مج1، الدار العربية للعلوم، بيروت، 2006، ص382.

والبطالة واللامساواة من خلال تطبيق استراتيجيات الحاجات الأساسية*** والمشاركة الشعبية في إعداد خطط التنمية وتنفيذها، كما تبلور في هذه الفترة مفهوم التنمية في نموذج سيرز SEERS الذي يرى أن التنمية ماهي إلا مكافحة مشكلات الفقر والبطالة واللامساواة، وإذا ما تفاقمت حدة مشكلة من هذه المشكلات فلا يمكن الحديث عن أي تنمية حتى ولو تضاعف الدخل القومي والفردى.

في ثمانينيات القرن الماضي تم الإعلان عن العقد الثالث للتنمية ابتداء من 1981، حيث ارجع قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 35/56 في 1980/12/05 قصور الفكر الإنمائي في السبعينيات إلى عدم تكافؤ نظام العلاقات الاقتصادية الدولية، في هذه المرحلة أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة ما سمي آن ذاك بالحق في التنمية والذي يشير إلى حق كل إنسان في تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية تحترم فيها كافة الحقوق، كما ارتكز مفهوم التنمية في هذه الفترة على النقاط الأساسية التالية : النمو الاقتصادي، التوظيف المنتج، والعدالة الاجتماعية، وقد نصت إستراتيجية العقد الثالث على وجوب القضاء على الجوع وسوء التغذية في أسرع وقت.

في مطلع التسعينيات وبالضبط سنة 1992 انعقد مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والبيئة حيث تجسدت فكرة التنمية المستدامة، ووضع المؤتمر وثيقة مفصلة مكونة من أربعين فصلا تضمنت ما ينبغي الاسترشاد به في مجال البيئة الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، واستمر التطور في مفهوم التنمية على المستوى الدولي في سياق تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة منذ سنة 1990 إلى غاية سنة 2000، أين اتفق المجتمع الدولي على مجموعة من الأهداف الدولية للتنمية في إطار منظمة الأمم المتحدة والتي أصبحت تعرف بـ (أهداف الألفية للتنمية)**، حيث تمحورت هذه الأهداف حول مجموعة

***- يدور مضمون إستراتيجية الحاجات الأساسية على نقل اهتمامات حكومات وشعوب البلدان المستقلة حديثاً من التنمية بمفهومها الممتزج بالتصنيع إلى التنمية البشرية مباشرة، وذلك من خلال العمل على تحقيق العناصر التالية " إتاحة فرص كسب دخول الفقراء ، توصيل الخدمات العامة للفقراء ، توفير السلع والخدمات الأساسية من مأكّل وملبس وصحة وتعليم ، تمكين الفقراء من الحصول على الحد الأدنى من الاحتياجات الأساسية لتمكينهم من الحياة والعمل ، أشراك الفقراء في اتخاذ القرارات الخاصة بالكيفية التي يتم بها استيعاب حاجاتهم الأساسية. للإطلاع أكثر أنظر: حسن علي طه، إستراتيجية الحاجات إشباع الحاجات الأساسية كمحور للتنمية مع التطبيق الميداني على مشكلة الغذاء وتوزيعه في الاقتصاد المصري، دار الصحوة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1983.

** - الأهداف الإنمائية للألفية بالإنجليزية Millennium Development Goals, MDG هي ثمانية مرامٍ اتفقت الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة وعددها 192 دولة، وما لا يقل عن 23 منظمة دولية، على تحقيقها. تنطلق هذه المرامي من إعلان الأمم المتحدة للألفية الذي تم توقيعه في سبتمبر 2000 ، والذي يُلزم الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة بمكافحة الفقر والجوع والأمراض والأمية والتمييز ضد المرأة.

من الالتزامات الهادفة إلى إقامة شراكة عالمية من أجل تحقيق التنمية، والتخفيف من حدة الفقر المدقع والجوع، وتعميم التعليم مع الحرص على تمكين الأطفال من إكمال مسار التمدرس بجميع مستوياته، إضافة إلى ضرورة تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، والعناية بمجال الصحة من خلال تحسين الصحة الإنجابية، ومكافحة فيروس نقص المناعة المكتسبة (الإيدز)، والأمراض المعدية الأخرى، والتقليل من وفيات الأطفال، وأخيرا الاتفاق على وجوب حماية البيئة بمحاربة التصحر وحماية الغابات والتنوع الحيوي، وبذلك استقر مفهوم التنمية لدى هيئة الأمم المتحدة على أنها -التنمية-: العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومات لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع¹.

2.1.I مفاهيم ذات الصلة بمفهوم التنمية:

يحدث أحيانا لدى بعض الباحثين والمتبعين لقضية التنمية خلط بين مصطلح التنمية وبعض المصطلحات القريبة أو المشابهة لهذا المصطلح سواء من حيث اللغة كالنمو مثلا، أو من حيث الدلالة كالتطور أو التقدم أو غيرها من المصطلحات، وفي مايلي أهم هذه الفروقات بين مصطلح التنمية وما يشابهه من مصطلحات.

أولا: التنمية والنمو (Croissant).

يمثل النمو (Croissant) العملية الطبيعية والتلقائية التي تحدث في المجتمعات دون تخطيط مسبق أو دراسة، كالنمو السكاني مثلا، بينما التنمية (Développement) بمفهومها الذي رأيناه سابقا هي عكس ذلك تماما، إذ هي في الأساس عبارة عن جهد منظم وتخطيط سليم تتم عن طريقه عمليات التغيير سواء كان هذا التغيير اجتماعيا او اقتصاديا او سياسيا المهم أن يكون تغييرا نحو الأفضل².

ويرى الدكتور سعد حسين عبد الله³ بأن التفرقة الرئيسية بين مفهومي النمو والتنمية مرتبط بالتلقائية أو التدخل في تحقيقهما، إذ أن النمو تلقائي يحدث مع مرور الزمن باستمرار وجود تشكيلة اجتماعية

¹- فيصل محمود الغرابية، أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، 2010، ص 58.

²- نصر عارف، في مفاهيم التنمية ومصطلحاتها، عن مجلة ديوان العرب، القاهرة، عدد حزيران، 2008.

³- سعد حسين فتح الله، التنمية المستقلة، المتطلبات الاستراتيجية والنتائج، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص22.

معينة وسعيها الدائم للعيش، فالسكان ينمون وتتمو احتياجاتهم من السلع والخدمات المختلفة، وبالتالي فإنهم يحاولون زيادة إنتاجهم منها، أما التنمية فهي فعل يستوجب التدخل والتوجيه من قبل السلطة التي تملك القدرة على أن تنمي المجتمع، وتكون مسؤولة عن مدى نجاح أو فشل تدخلها هذا باستعمال الإمكانيات المادية والتشريعية، وبالتالي فإنها لا تترك المجتمع ينمو تلقائيا بل توجهه نحو المجالات اللازمة.

يعرف كيند لبرجر KIND LEBERGER النمو على أنه تحقيق زيادة إضافية في الإنتاج، بينما تعني التنمية بالنسبة له بالإضافة للزيادة في الإنتاج تحقيق التغيرات الهيكلية التكنولوجية والمؤسسية المسؤولة عن زيادة الإنتاج¹، وبناءا عليه يمكن لنا التفريق بين النمو والتنمية من خلال الفوارق التالية:

- النمو عبارة عن تغير تلقائي لا إرادي بينما التنمية عبارة عن إحداث تغيير مقصود ومخطط له لتحقيق أهداف معينة.
- ينتج عن النمو زيادة في جانب معين من جوانب الحياة بينما التنمية تحقق زيادة تراكمية ودائمة غالبا ما تشمل كافة جوانب الحياة، وتحقق التكامل والتوازن بين هذه الجوانب.
- التغيير الذي ينتج عن النمو عادة ما يكون ضئيل ذو بعد كمي أكثر منه كيفي، بينما التغيير الذي ينتج عن التنمية تغيير كبير ذو طابع كيفي أكثر منه كمي يتسم بالعمق والجزرية.

ثانيا: التنمية والتغيير (Changement)

يوجد تباين في المفهوم بين التغيير (Changement) والتنمية (Développement) فالتغيير وإن كان يعني الانتقال من وضع إلى آخر مثلما تعنيه التنمية، والتغيير في الوضع القائم واستبدال ما هو موجود بشيء آخر، فإنه لا يعني بالضرورة إلى الأفضل والأحسن كما هو الشأن بالنسبة لمفهوم التنمية، فقد يكون التغيير للأسوأ واستبدال السيئ بالأسوأ، بينما غرض التنمية هو التغيير والتبديل نحو الأفضل بخطوات مستقيمة صاعدة إلى الأمام بشكل أحسن مما كان²، فالتنمية هي ذلك النمو أو الزيادة المضبوطة على أسس علمية بأبعادها الثلاثة الإنسان، المكان والزمان، فإذا تم إغفال بعد من هذه الأبعاد ستصبح الصورة غير جميلة.

¹- بلحناشي زليخة، التنمية الاقتصادية في المنهج الإسلامي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في فرع الاقتصاد الكمي، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 13.

²- إبراهيم العسل، التنمية في الإسلام، مفاهيم مناهج وتطبيقات، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1996، ص 59.

ثالثا: التنمية والتطور (Évolution)

يقصد بالتطور ذلك التغير التدريجي كما يدل على الطريقة التي تتغير بها الأشياء من حالة إلى حالة أخرى ببطء، يستغرق ذلك فترات طويلة، حيث يذهب بعض العلماء إلى ربط التطور بظواهر اجتماعية وكونية وعضوية موجودة¹، من هذا التعريف يتضح الفرق بين التطور والتنمية حيث أن التطور مفهوم يعتمد بالأساس على تصور يفترض أن كل المجتمعات تمر خلال نموها بمراحل ثابتة في مسلك خطي يندرج من ابسط الوضعيات إلى أعقدها عكس التنمية التي يختلف مسارها من مجتمع إلى آخر، والتي قد تعرف خلال مسارها اضطرابات وهزات لا تجعل مسارها خطيا.

رابعا: التنمية والتقدم (Progresse)

إن التقدم كلمة توحى بدلالات ومعاني عديدة على المستوى اللغوي وعلى المستوى الإصطلاحي، كما أنها ذات مغزى زمني ومكاني في آن واحد، وهي كلمة تتطوي على مفاهيم التميز والارتقاء في كل مناحي الحياة، يعرف عبد الموجود إبراهيم أبو الحسن التقدم على أنه: التحسن الذي يطرأ على المجتمع والإنسان في انتقاله من الحالة الفطرية الأولى إلى حالة أكثر كمالا، فهو ظاهرة اجتماعية حضارية نتاج لجهود اجتماعية²، عادة ما ينظر للتقدم كتطلع للمستقبل وبذلك يتضح الفرق بين التنمية والتقدم في أن التقدم يأتي كمرحلة أخيرة أو نهائية بعد حدوث التنمية.

خامسا: التنمية والتحديث (Modernisation)

تعرف سناء الخولي التحديث على أنه إجراء يعبر عنه من خلال تطبيق الفرد للتكنولوجيا من أجل السيطرة على المصادر الطبيعية بهدف الوصول إلى زيادة ملحوظة في دخل الفرد، حيث تركز في تعريفها هذا على الجانب التكنولوجي أو التقني كأداة لتحسين استغلال مصادر التنمية، مثلما هو الشأن بالنسبة لحسين عبد الحميد احمد رشوان الذي يرى بأن التحديث هو الأخذ بالأساليب التكنولوجية العلمية الحديثة لاستحداث ما هو قديم وتحويله إلى صورة حديثة، أي إعادة تشكيل شيء ما ليتناسب مع متطلبات الوقت الحديث³، بينما يعرف الأستاذ عاطف سليمان برهوم التحديث على أنه عملية ثقافية تقوم على تبني قيم ومواقف ملائمة للظموح العملي والتجديد العقلاني بدلاً من القيم السائدة في المجتمعات

¹ - أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم ، التنمية وحقوق الانسان - نظرة اجتماعية - ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2006، ص 8.

² - المرجع نفسه، ص 12.

³ - مربيبي سوسن، مرجع سبق ذكره ، ص 11.

التقليدية، عن طريق نقل الأفكار والابتكارات من الدول المتقدمة ومحاكاة هذه المجتمعات للوصول إلى نموذج مجتمعي حديث ومغاير عن النموذج القائم¹، ولذلك فالتحديث هو وسيلة من وسائل معاصرة العصر الحديث باستخدام أحدث الوسائل والأساليب والأدوات، في حين أن التنمية تتضمن الزيادة في القدرة الإنتاجية لتحسين المستوى المعيشي للأفراد ماديا ومعنويا، وبناءا على هذه المقارنة يتضح لنا بأن التحديث يمثل أحد أهم وسائل التنمية.

سادسا: التنمية والتخلف

التنمية والتخلف كلمتان متلازمتان تطرحان أكبر قضية أو تحد يواجه البشرية، حيث ربط ألفريد سوفين التنمية بالتخلف واعتبرهما مفهومين يجب تحديدهما في إطار مشترك، ذلك أن المفهوم الأول (التنمية) يوضع في إطار تاريخي (أي مراحل النمو للمجتمعات الإنسانية)، والثاني يوضع في إطار تحليلي، أي تحليل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع وخاصة عندما تكون الاحتياجات المادية الأساسية للإنسان من غذاء وصحة وتعليم غير متوفرة، فالتنمية إذن هي أداة وطريقة لمواجهة التخلف، حيث تعتبر التنمية هي العملية الاجتماعية والاقتصادية التي تقضي على التخلف بكل مؤثراته وأسبابه كما ونوعا والتي لا يمكن أن تتم إلا في إطار إنتاج اجتماعي معين².

كما يرى الدكتور محمد علي بأن تخطي الهوة الكبيرة الناشئة بين مجتمعين مختلفين (مجتمع متقدم يتمتع بالقوة والسيطرة ومجتمع متخلف يعيش في فقر وتبعية) والتي يشير لها بمصطلح -عقبة التخلف- لا تتم إلا بنجاح عملية التنمية للمجتمعات النامية³، وبالتالي فإن التنمية -حسبة- هي الأداة والوسيلة للخلاص من مشكلة التخلف.

2.I. التطور التاريخي لمفهوم التنمية:

عرف مفهوم التنمية في العقود الستة الأخيرة تطورا سريعا حتى أصبح النظر للتنمية على أنها عملية لتوسيع الحريات الحقيقية التي يتمتع به البشر، ويتجاوز هذا المفهوم الحديث المفهوم الكلاسيكي للتنمية بوصفها نموا للنتاج القومي الإجمالي أو زيادة متوسط دخل الفرد أو التصنيع والتقدم التقني أو التحديث الاجتماعي، ورغم أهمية وضرورة هذه المؤشرات - كزيادة الناتج القومي الإجمالي وزيادة متوسط دخل

¹ - عاطف سليمان برهوم، التنمية وعلاقتها بحقوق الانسان، قسم المواثيق الدولية وحقوق الانسان، كلية دار الدعوة والعلوم الانسانية، رفح، 2012، ص07.

² - بن هاني حسين، التنمية في الوطن العربي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 1990، ص118.

³ - محمد علي وآخرون، دراسات في التغيير الاجتماعي، دار الكتاب الجامعية، القاهرة، 1974، ص205.

الفرد - إلا أن التنمية تعتمد على اعتبارات أخرى، كالأوضاع الاجتماعية وعلاقات القوى التي تسمح بالتمتع الحقيقي بخدمات الصحة والتعليم والتوظيف، وممارسة الحقوق المدنية والسياسية، وفي مايلي أهم المراحل التي مر بها مفهوم التنمية خلال فترة تطوره:

I.2.1. مرحلة التنمية كمفهوم اقتصادي:

برز مفهوم التنمية بصورة أساسية منذ الحرب العالمية الثانية، حيث استعمل هذا المفهوم بصفة استثنائية فقط منذ ظهوره في عصر الاقتصادي البريطاني البارز "آدم سميث" في الربع الأخير من القرن الثامن عشر وحتى الحرب العالمية الثانية، لأن التعبير عن حدوث التطور المشار إليه في المجتمع كان إما بمصطلح التقدم المادي Material Progress، أو مصطلح التقدم الاقتصادي Economic Progress، وحتى أثناء موجة التطوير التي عرفتها دول أوروبا الشرقية في القرن التاسع عشر فإن فكرة التنمية كان يعبر عنها بمصطلح التحديث Modernization أو التصنيع Industrialization، وقد اقتصر استخدام مصطلح التنمية في بداياته على علم الاقتصاد، إذ كان استخدامه أساساً للإشارة إلى التغيرات الجذرية التي تُحدث على مجتمع ما لتمكينه من التطور ذاتياً كي يستطيع أفرادُه تحسين نوعية الحياة، وبذلك زيادة قدرة المجتمع على تلبية الحاجات الأساسية المتزايدة باستمرار لأفراده، بصورة يمكنها ضمان التوازن بين التكفل بحاجات أفراد المجتمع وإشباعها من جهة، والمحافظة على الموارد الاقتصادية لهذا المجتمع وترشيد استغلالها وتوزيعها بعدالة من جهة أخرى.

ظل مفهوم التنمية لفترة طويلة حبيس الفضاء الاقتصادي حيث كان التركيز فيه بشكل كبير على البعد الاقتصادي مقارنة بالأبعاد الأخرى المتعلقة بالجانب الاجتماعي أو السياسي أو الثقافي أو حتى البيئي، لاعتقاد الباحثين في مجال التنمية بأن الجانب الاقتصادي فقط هو المسئول عن تطور حياة الناس وتقدمها، كما أن حصول معظم الدول النامية على استقلالها بعد الحرب العالمية الثانية ودخولها مرحلة البناء الوطني الشامل عبر التنمية الاقتصادية جعل علماء الاقتصاد يجمعون على ضرورة تبني هذه الدول إستراتيجية تنموية اقتصادية تركز أساساً على زيادة الدخل القومي لهذه الدول، وجعل هذه الزيادة طردية خلال فترة زمنية طويلة حتى تتجاوز نسبة هذه الزيادة نسبة تزايد السكان¹، لذلك بقيت مقارنة التنمية خلال الخمسينات والستينات من القرن الماضي مقارنة اقتصادية صرفة، وكان التعريف الشائع للبلدان النامية منذ أواخر الأربعينيات وحتى أواخر الستينيات بأنها الدول التي ينخفض فيها مستوى

¹ -جمال حلاوة ، علي صالح، مدخل إلى علم التنمية، ط1، دار الشروق، مصر، 2009، ص 65.

الدخل الفردي كثيرا بالقياس إلى مستواه المتحقق في البلدان المتقدمة، كما عُرِفَت التنمية في هذه الفترة بأنها الزيادة السريعة والمستمرة في الدخل الفردي عبر الزمن¹. إن الفكرة الأساسية لمفهوم التنمية في هذه المرحلة هي أنها مجرد نمو اقتصادي معبر عنه بمعدلات الزيادة التي ينبغي أن تحدث في الناتج المحلي والدخل الفردي دون إعطاء أهمية لنمط توزيع هذا الدخل، أي أن هذا المفهوم يهتم بالدرجة الأولى بالعوامل الاقتصادية، كما يعد رأس المال في هذا المفهوم عنصرا أساسيا وعاملا إستراتيجيا في عملية التنمية للبلدان النامية، وحتى وإن أُفتقد هذا العنصر يمكن اللجوء إلى التمويل الخارجي والمساعدات الأجنبية كونه المخرج الوحيد لتأمين النمو الاقتصادي²، ورغم أنه خلال هذه الفترة من تاريخ مفهوم التنمية كانت تحدث من حين لآخر الإشارة إلى ضرورة تحقيق أهداف أخرى أثناء العملية التنموية كحاربة الأمية والأمراض ونشر التعليم، إلا أن النظرة العامة للتنمية كانت اقتصادية تركز كثيرا على زيادة الإنتاج وزيادة الدخل، أي أن التنمية في هذه الفترة كانت تعد مرادفا للنمو الاقتصادي.

ونظرا إلى أن الاستراتيجيات التنموية ذات البعد الاقتصادي المتبعة من طرف الدول النامية حديثة الاستقلال أهملت إلى حد كبير الجوانب المتصلة بالعنصر البشري، فقد واجهت هذه الدول وبعد عقدين من استقلالها مشكلات اقتصادية واجتماعية عديدة أهمها انتشار ظواهر الفقر والمرض والبطالة، وسوء توزيع الدخل القومي، وتدهور المستوى المعيشي للغالبية من سكانها، رغم تمكن بعض هذه الدول من تحقيق معدلات نمو مرتفعة كما هو الحال بالنسبة لكل من السعودية والبرازيل مثلا، اللتين حققتا على التوالي مستوى دخل فردي 6200 و2020 دولار ومع ذلك لم يتجاوز العمر المتوقع عند الولادة لسكانهما 64 و 65 سنة على التوالي، في المقابل تبين أن عدد من الدول النامية لم تتمكن من تحقيق المستوى المطلوب من النمو في الدخل القومي إلا أنها استطاعت تحقيق تقدما مقبولا في جوانب عديدة مرتبطة بإشباع الحاجات الأساسية للأفراد، كما هو الأمر بالنسبة لسريلانكا التي تمكنت من رفع مستوى معدل العمر المتوقع عند الولادة لسكانها إلى 71 سنة³، وحققت نسبة 76 بالمائة نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة رغم أنها لم تحرز مستويات نمو عالية وظل الدخل الفردي فيها متدنيا لا يتجاوز 400 دولار.

¹ - ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير - دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها - ، ط1، دار الشروق، مصر، 2000، ص 13.

² - مصطفى حسن علي، نقد مفاهيم المنظمات الدولية للتنمية والنظام الاقتصادي الدولي الجديد، مجلة دراسات عربية، ع 6 ، دار الطليعة للطباعة ، بيروت ، 1983، صفحة 11.

³ - متوسط العمر المتوقع عند الولادة بالنسبة للدول المتقدمة آنذاك هو 74 سنة.

وبذلك اتضح أنه من الممكن لدولة ما أن تشهد نمو سريع في الجانب الاقتصادي، لكنها تظل متخلفة والعكس، مما يؤكد على أن التنمية الاقتصادية غير كافية لتحقيق التنمية الشاملة، وأن النمو الاقتصادي يشير إلى مجرد الزيادة في الكمية في مستوى الدخل الفردي الذي لا يرتبط بالضرورة بحدوث تطورات هيكلية اقتصادية واجتماعية وثقافية.

2.2.I. مرحلة التنمية الشاملة:

إن ما حدث في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن الماضي من انخفاض في معدلات النمو الاقتصادي لمعظم الدول الصناعية المتقدمة بشكل حاد عكس ما كان عليه النمو الاقتصادي في الخمسينيات والستينيات، وما صاحب ذلك من ارتفاع للأسعار وشيوع ظاهرة التضخم وارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن قصور النظامين الاقتصادي والنقدي العالميين في معالجة الأزمة الاقتصادية والنقدية آنذاك، وانعكاساتها السلبية على التوجهات التنموية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان النامية،-إن بلوغ مثل هذا الوضع- أدى إلى تراجع المفهوم التقليدي للتنمية الذي يعتمد الجانب المادي كفتح سحري لمشاكل التنمية لحساب مفاهيم حديثة أخرى¹، ومنه بدأت الدعوات من قبل المفكرين والمختصين بقضايا التنمية بضرورة توسيع المفهوم التقليدي للتنمية، وأن لا يبقى محصورا ضمن نطاق التصنيع وزيادة الدخل القومي رغم أهميتهما، بل يفترض به أن يكون أكثر تقدماً ليشمل بالإضافة الى الأهداف الاقتصادية، الاهتمام بالأهداف الاجتماعية والسياسية والثقافية، وتمتد بشكل متناسق ومتكامل نحو تحسين نوعية الحياة للإنسان ودوره كعنصر مركزي للتنمية ومحركها لها.

في نهاية الستينيات من القرن العشرين انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة فيما يعرف بالتنمية السياسية، تم ارتبط المفهوم بالعديد من الحقول المعرفية فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع وترقية الإنسان، وكذلك التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع، الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، المنظمات الأهلية، وبذلك ظهرت خاصية الشمول في التنمية وهي المرحلة التالية من مراحل تطور مفهوم التنمية وتمتد من منتصف السبعينيات إلى منتصف الثمانينيات من القرن الحالي²، حيث ظهر ما يعرف بالتنمية الشاملة

¹ - خالد صالح عباس، مفهوم التنمية وارتباطه بحقوق الانسان بين الاثرء الفكري والتحديات، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، مج 21، ع2، جامعة بابل، 2013، ص 619.

² - مسعود البلي، البعد الحضري وآفاق التنمية المستقلة في العالم العربي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2015، ص 70.

والتي يقصد بها العملية التنموية التي تشمل جميع أبعاد حياة الفرد والمجتمع، وتمتد إلى جميع الجوانب والمجالات السياسية والاجتماعية والثقافية، تصاغ أهدافها على أساس تحسين ظروف الأفراد في المجتمع وليس من أجل زيادة معدلات النمو فقط.

لقد عرف عبد الله الكفري التنمية الشاملة على أنها : عملية تحول تاريخي متعدد الأبعاد يمس الهياكل الاقتصادية والسياسية الاجتماعية، كما يتناول الثقافة الوطنية، وهو مدفوع بقوى داخلية وليس مجرد استجابة لرغبات قوى خارجية، يجري في إطار مؤسسات سياسية تحظى بالقبول العام وتسمح باستمرار التنمية، يرى معظم أفراد المجتمع في هذه العملية إحياء وتجديدا وتوصلا مع القيم الأساسية للثقافة الوطنية¹.

لم يعد مفهوم التنمية في هذه المرحلة مفهوما أحادي البعد Unidimensionnel كما في المرحلة السابقة، بل أصبحت تتضمن كافة الجوانب الاجتماعية المجتمعية كنظام معقد مفتوح ومتكامل وديناميكي، أي أنها عملية الانتقال بالمجتمع من مرحلة إلى أخرى أكثر تقدما من مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والعلمية والتكنولوجية والبيئية، حيث يعطي هذا المفهوم اهتماما متوازنا لكافة جوانب التنمية المجتمعية بأبعادها المادية والمعنوية، ويسعى إلى تحقيق نتائج وأهداف على مختلف جوانب الحياة أهمها:

أهداف اقتصادية:

1. زيادة إنتاجية العمل.
2. تغيير الأهمية النسبية للقطاعات الرئيسة في الاقتصاد الوطني، أي زيادة الأهمية النسبية لقطاعات الصناعة والخدمات، وتراجع الأهمية النسبية لقطاع الإنتاج الأولي سواء من حيث العمالة أو من حيث المساهمة في توليد الدخل القومي والإنتاجية، أو في تحقيق القيمة المضافة، وذلك باستبعاد أن يكون توسع قطاع الخدمات غطاء لبطالة مقنعة.
3. تزايد الاعتماد على المدخرات المحلية كمصدر للاستثمار.
4. تنمية القدرة المحلية على توليد التكنولوجيا وتوطينها واستخدامها بالرغم من التوجه الحالي نحو عولمة الاقتصاد.

¹ - فتح الرحمن عبد الله الصافي، التنمية من منظور إسلامي، مجلة كلية الاقتصاد العلمية، ع 02، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم، أبريل 2012، ص 80.

5. محاربة الفقر وتراجع حدوده وحدته، وهذا يتم عن طريق تراجع التفاوت في توزيع الدخل والثروة في المجتمع.

أهداف اجتماعية:

1. تحسين مستويات التعليم والصحة والرفاهية عموماً لكافة المواطنين.
2. زيادة الاهتمام بالطبقة المتوسطة، والطبقة العاملة.
3. زيادة نسبة الخبراء والفنيين والعلماء في القوى العاملة.
4. تزايد مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وفي مجالات الحياة العامة.
5. تعميم قيم حب المعرفة وإتقان العمل.
6. تنمية الثقافة الوطنية.

أهداف سياسية:

توصف التنمية الناجحة بأنها تؤدي إلى ظهور دولة قوية ومجتمع قوي، حيث يتمتع جهاز الدولة من ناحية بالاستقلال النسبي في صنع وتنفيذ سياساته في كافة المجالات، وذلك في مواجهة القوى الاجتماعية الداخلية والقوى الخارجية، وأن يحظى في نفس الوقت بالقبول من جانب أغلبية المواطنين فلا يعتمد على القهر لإنقاذ سياساته، والمجتمع القوي هو الذي يتمتع أفراده وجماعته بقدر واسع من الحرية في القيام بأنشطتهم الخاصة والعامة في إطار قواعد عامة عقلانية مقبولة منهم على نطاق واسع وموضع احترام من جانب هذه الدولة. وهكذا فمن الناحية السياسية يمكن القول بأن التنمية تعني تواجد الدولة التي تتمتع بالفعالية إلى جانب المجتمع المدني.

هذه هي الأهداف الثلاثة الرئيسة للتنمية الشاملة (الهدف الاقتصادي والهدف الاجتماعي والهدف السياسي)، قد لا يكون البعد الاقتصادي هو أهمها لكنه أكثرها تحديداً وتأثيراً على الأبعاد الأخرى.

3.2.I مرحلة التنمية المستقلة:

إذا كان مفهوم التنمية الشاملة قد تمكن من تجاوز القصور الذي عرفه المفهوم القديم للتنمية المتعلق فقط بالجانب الاقتصادي، فإنه لم يتمكن من تجاوز القصور المتعلق بالجانب الاستراتيجي والجغرافي، حيث ظلت التنمية بالنسبة لهذه المرحلة من تاريخ المفهوم (التنمية الشاملة) تحمل في دلالاتها ضرورة تبعية الاستراتيجيات التنموية المتبعة في البلدان النامية للنموذج الغربي في التنمية، وما يتضمنه هذا النموذج من ترسيخ لفكرة تقسيم العالم إلى متقدم ومتخلف وتابع ومتبوع، لذلك برزت الحاجة إلى فك الارتباط مع الخارج وإعادة الاعتبار إلى عملية التنمية كعملية شاملة تتناسب مع محيطها الجغرافي

والاجتماعي والثقافي والحضاري، وبذلك ظهر مفهوم التنمية المستقلة¹ الذي يطرح نفسه كحل ضروري لتجاوز التبعية والتخلف الذي نتج عن النموذج الغربي للتنمية.

تعني التنمية المستقلة تنمية الإنسان والمجتمع من مختلف نواحيه وجوانبه وأبعاده بالاعتماد على ما هو متاح لدى هذا الإنسان أو هذا المجتمع من إمكانيات وطاقات وقدرات ذاتية، وتوظيفها وتنميتها واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق الأهداف الذاتية النابعة من هوية هذا المجتمع وخصوصيته والتي تمثل طموحه ورغباته الخاصة، غير أن التنمية المستقلة لا تعني الانغلاق أو التوقف على الذات، كما أنها لا تعني الانعزال والقطيعة عن العالم الخارجي، بل أن جوهر التنمية المستقلة تعني توازن هذه العلاقة، لأنها تقوم على أطراف مستقلة تدخل في علاقة طوعية وتستمر فيها برغبتها وإرادتها، إضافة إلى التوازن بين الدولة والمجتمع، وبين قوى المجتمع نفسه، بحيث لا يطغى طرف على آخر، وبذلك فإن جوهر الاستقلالية في التنمية حسب ما أشار إليه الدكتور إسماعيل صبري عبد الله هو توفير أكبر قدر من حرية الفعل للإرادة الوطنية المستندة إلى تأييد شعبي حقيقي، في مواجهة عوامل الضغط التي تفرضها آليات الرأسمالية²، كما يعد بول باران رائداً في الدعوة إلى تحقيق التنمية المستقلة عند تحليله للتطور الحاصل في المجتمع الهندي في كتابه الشهير الاقتصاد السياسي للتنمية، إذ ربطها بالسيطرة على الفائض الاقتصادي بشكله الفعلي والمتاح، واستغلاله أفضل استغلال ممكن، بدءاً بقطع قنوات الاستنزاف الخارجية وصولاً إلى ربطه بمصلحة الطبقات الاجتماعية منخفضة الدخل، التي تمثل النسبة العظمى من المجتمع بشكل عام، كما أكد على ضرورة القضاء على الاستهلاك الترفي المقلد للاستهلاك في الدول المتقدمة والذي يعد من أبرز مظاهر التبذير للفائض الاقتصادي الفعلي³.

ولأن فكرة الاستقلال نقيض فكرة التبعية والاعتماد على الغير، فإن استقلالية التنمية تعني فيما تعني بالدرجة الأولى ضرورة اعتماد التنمية على القوى الذاتية للمجتمع، وفي مقدمة هذه القوى الطاقات البشرية والمدخرات المادية لهذا المجتمع، والمقصود هنا بالاعتماد على الذات هو أن يكون الاعتماد الرئيسي للمجتمع في جهوده التنموية على إمكانياته وطاقاته الخاصة، غير أن ذلك لا يمنع من الاستعانة بالقوى

¹ - نصر محمد عارف، أزمة دراسة التنمية - هيمنة الاقتصاد على الاجتماع - ، دار القارئ العربي، مصر الجديدة، القاهرة، 1981، ص 55.

² - ابراهيم العيسوي، نموذج التنمية المستقلة، البديل لتوافق واشنطن وإمكانية تطبيقه في زمن العولمة، ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي الذي عقده المعهد العربي للتخطيط حول (مقاربات جديدة لصياغة السياسات التنموية)، بيروت، 20 ، 21 مارس 2006.

³ - سعد حسن فتح الله ، مرجع سبق ذكره، ص ص 37-38.

الخارجية لإنجاح عملية التنمية، على أن لا تكون هذه القوى أساسية وليست بديلة للقوى الداخلية في دفع عجلة التنمية، وهو المعنى الإيجابي للاعتماد على الذات والذي يقصد به تعظيم الاستفادة من القدرات الذاتية للفرد والمجتمع بالعمل على حشد هذه القوى والقدرات، وتنميتها والحد من الإهدار والتبديد في استخدامها.

وعموماً فإن التنمية المستقلة تتمثل في اعتماد المجتمع على نفسه وتطوير قدرات أفراده مع التركيز على استثمار الموارد المحلية، والتأسيس لقاعدة علمية وتقنية محلية بتكوين الكوادر البشرية لهذا المجتمع وتأهيلها لقيادة عملية التنمية، مع ضرورة تحرر المجتمع من التبعية والاستغلال وما يرتبط بهما من فقر وجهد ومرض، وبالتالي فإن مفهوم التنمية المستقلة يتعدى الجانب الاقتصادي إلى شمولها الجوانب الاجتماعية والسياسية، ولا يتوقف عند هذا الحد بل يمتد إلى ضرورة استقلالية المجتمع في قراراته بشأن استخدام موارده المحلية، وأسلوب التعامل مع المحيط الخارجي بالإضافة إلى المشاركة الديمقراطية لأفراد المجتمع في القرارات التنموية، ونعني بذلك استقلالية القرار الاقتصادي والسياسي للمجتمع، والاعتماد بشكل كبير على الموارد المحلية للمجتمع في إنجاز التنمية.

محاور التنمية المستقلة :

يعد منطلق التنمية المستقلة المتمثل في أن الإنسان هو محور التنمية وصانعه، وهو المستهدف من عملية التنمية ومن يجب أن تؤول إليها خيراتها -يعد هذا المنطق- دليل على أن التنمية الحقيقية هي بالضرورة تنمية إنسانية، وأن الاعتماد فيها يتم بصفة أساسية على البشر وبذلك فالتنمية المستقلة تتمحور حول أمرين أساسيين:

- أولاً: ضرورة الاهتمام بالبشر وذلك بالتركيز على إشباع حاجاتهم الأساسية، غير أن هذا لا يعني بالضرورة توجيه كل الطاقات المتاحة لتوفير السلع والخدمات الاستهلاكية، دون الاهتمام بجانب الإنتاج الذي يعد أمر مهم وأساسي لتحقيق مبدأ الاستقلالية في التنمية والاعتماد على الذات، يتمثل هذا الاهتمام في ضرورة تكوين هيكل صناعي متكامل يمتلك كل مستلزمات الإنتاج من آلات ومعدات وطاقات مادية وبشرية قادرة على دعم الاستقلال الاقتصادي للمجتمع، ويمكن التوسع والامتداد في الاستقلالية والتخلص من التبعية التنموية على نطاق أوسع من المجتمع الواحد إلى نطاق قومي أوسع يتضمن مجتمعات متجانسة تتعاون فيما بينها لتحقيق التنمية المعتمدة على الذات كما هو الحال بالنسبة لدول العالم الثالث.
- ثانياً: أن الإنسان في مفهوم التنمية المستقلة لا يعد أداة من أدوات الإنتاج على غرار وسائل وأدوات الإنتاج المادية الأخرى، ولا وسيلة من وسائل التنمية ولكنه بالإضافة إلى ذلك هو غاية وهدف

لها، لذلك من الضروري إشراك أفراد المجتمع في صياغة كافة القرارات التي تخصهم وفي مختلف المستويات، مع ضرورة الحرص على ضمان قدر كبير من الحرية للأفراد ومساعدتهم في تطوير قدراتهم على الإبداع والابتكار، واستعادة ثقتهم بأنفسهم عن طريق القضاء على الأمية وإعادة صياغة برامج تعليمية وتنقيفية لدعم قيم العمل المنتج، وهذا ما يتطلب حكماً ديمقراطياً بأوسع معانيه ضماناً لاستقلالية الأفراد وحريةهم داخل المجتمع الواحد لتتمكن من تحقيق استقلالية هذا المجتمع.

I.4.2.4. مرحلة التنمية المستدامة:

عند وصول مفهوم التنمية إلى مرحلة الاستقلالية تكاثفت الجهود نحو تحقيق هذه الاستقلالية بالاستغلال الرهيب من طرف المجتمعات لمختلف طاقاتها ومواردها، سواء المادية أو البشرية وبأسلوب يستهدف تحقيق أقصى حد من التنمية دون الأخذ بعين الاعتبار مستوى الاستنزاف الذي نتج عن هذا التسابق نحو التنمية، كما أظهرت التطورات المختلفة لمفهوم التنمية سواء في مرحلتها الاقتصادية أو الشاملة أو حتى المستقلة مجموعة من المضاعفات التي تعد سلبية وخطيرة، ولعل أهم هذه المضاعفات تلك المتعلقة بالأنظمة البيئية التي كانت أكثر تأثراً بالبرامج والمخططات التنموية المختلفة، فتدهور النظام البيئي يجعل من عمليات التنمية تحمل في طياتها عوامل فشلها وانهارها.

إن من القضايا التي ظهرت نتيجة ما مر به مفهوم التنمية من تطور خلال السبعينات والثمانينيات مسألة الاهتمام بالقضايا البيئية، نتيجة لما أدت إليه التكنولوجيا المستوردة وأنواع الصناعات التي أقيمت في غمرت الاندفاع لزيادة النمو الاقتصادي من تلويث للبيئة في الدول النامية، وإلحاق أضرار بالغة بالموارد المتاحة خاصة الماء والأرض والهواء، حيث صار هناك إدراك قطعي بأن الاستنزاف الذي تتعرض له البيئة بحجة التنمية إنما يؤدي بالدرجة الأولى إلى تآكل قاعدة الموارد التي تعيش عليها الشعوب النامية، وإلى الانتقاص من فرص نموها في المستقبل، ومن هنا برز مفهوم التنمية المستدامة. فالتنمية المستدامة تعني تلك التنمية التي تشبع حاجات الأجيال الحاضرة دون الانتقاص من قدرة الأجيال المقبلة على الوفاء بحاجاتها¹، ولا يتوقف ذلك فقط على الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة والمحافظة عليها، وإنما الأخذ في الحسبان حق الأجيال المقبلة وذلك بتنمية هذه الموارد (الحالية) وتطويرها وزيادتها.

¹ - إبراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص 34.

تبلور مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة خلال الثلاثين سنة الأخيرة من القرن العشرين، حيث يعتبر تقرير (نادي روما)* الذي صدر سنة 1972 بعنوان -وقف التنمية- نقطة البدء لهذا المفهوم الجديد للتنمية، ومرحلة من مراحل تطور هذا المفهوم، ففي هذا التقرير دق الخبراء ناقوس الخطر إلى ما ينجم عن الوتيرة المتسارعة للتنمية من استنزاف للموارد، وتلوث للطبيعة وضغط على البيئة، وقد أثار هذا التقرير جدلاً واسعاً وحاداً في حينه بين المختصين الذين انقسموا إلى فريقين: فريق مؤيد لعملية التنمية، وفريق ينادي بالمحافظة على البيئة، وأخير توصلوا إلى حل وسط ظهر بموجبه مفهوم التنمية المستدامة وهي أحدث مراحل تطور مفهوم التنمية.

كان أول استخدام لمفهوم التنمية المستدامة في أواخر الثمانينيات من القرن الماضي، حيث أشير إليه بشكل رسمي من خلال تقرير (مستقبلنا المشترك) الصادر عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة** عام 1987، ثم أعيد استخدامه من جديد في أوائل التسعينيات من خلال إعلان جوهنزبورغ، وتم اعتماده رسمياً في مؤتمر قمة الأرض الذي عقد في ريو دي جانيرو سنة 1992، حيث تعد التنمية المستدامة نمط جديد من التنمية يسعى إلى التوفيق بين المردود الاقتصادي من جهة والاعتبارات الاجتماعية والبيئية من جهة ثانية، فالتنمية في هذا الإطار لا تهدف فقط إلى رفع الإنتاج بل تعمل على مراعاة شروط هذا الإنتاج من حيث قيمة وكمية الموارد المستخدمة فيه، وما تخلفه هذه التنمية من انعكاسات على البيئة وكذا من حيث القيمة الاجتماعية التي تحققها هذه التنمية¹.

أبعاد التنمية المستدامة: تعد التنمية المستدامة تنمية ثلاثية الأبعاد مترابطة ومتداخلة في إطار تفاعلي اتسم بالضبط والترشيد للموارد، تمثل هذه الأبعاد في البعد البيئي والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي.

*- نادي روما : هو مركز أبحاث يهتم بمختلف القضايا السياسية والدولية، تأسس في افريل 1968 عن طريق رجل الاقتصاد الايطالي أورليو رتشي، و الكسندر كنك، العالم الاسكتلندي. وتكون في البداية من مجموعة دولية صغيرة من الأشخاص في مختلف المجالات الأكاديمية، المجتمع المدني، الدبلوماسي، الصناعي، وكان لقائهم في فيلا بروما، إيطاليا، ومن هنا جاء الاسم، بدأ اهتمامه بالشأن العام في 1972 بتقريره "حدود النمو" The Limits to Growth .

**- تشكلت هذه اللجنة بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر عام 1983 برئاسة "برونتلاند" رئيسة وزراء النرويج، وعضوية 22 شخصية من النخب السياسية والاقتصادية الحاكمة في العالم، بهدف مواصلة النمو الاقتصادي العالمي دون الحاجة إلى إجراء تغييرات جذرية في بنية النظام الاقتصادي العالمي.

¹- الحسين عصمة، التنمية المستدامة، مجلة الوعي الإسلامي، مجلة شهرية تصدرها وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية الكويتية، ع 479، الكويت، ديسمبر 2006، ص12.

• البعد الاجتماعي:

إنّ عملية التنمية المستدامة تتضمن بعداً اجتماعياً يتجلى في العمل على التخفيف من حدة الفقر، وزيادة دخل الفرد، وتعزيز دور المرأة في العملية التنموية، إضافة إلى دعم الشباب، وإعطاء أهمية أكبر للتعليم المهني والتدريب الملائم للموارد البشرية، كما تتمحور التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي على دعم المؤسسات العاملة في المجال الاجتماعي كالمؤسسات الصحية والتعليمية والاجتماعية مادياً ومعنوياً، لتمكينها من القيام بمهامها في خدمة المجتمع، فضلاً عن دعم مشاركة المجتمعات في صنع القرارات التنموية التي تؤثر في حياتهم، بالإضافة إلى كل ذلك فإن البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة يركز على عنصر العدالة أو الإنصاف والمساواة على المستويين : إنصاف الأجيال المقبلة التي يجب أخذ مصالحها في الاعتبار، و إنصاف من يعيشون اليوم من البشر ولا يجدون فرصاً متساوية مع غيرهم في الحصول على الموارد الطبيعية والخدمات الاجتماعية.

البعد البيئي (الإيكولوجي):

تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق عدد من الأهداف البيئية من بينها الاستخدام الرشيد للموارد القابلة للنضوب لترك بيئة ماثلة للأجيال القادمة نتيجة لعدم وجود بدائل لتلك الموارد، ومراعاة القدرة المحدودة للبيئة على استيعاب النفايات، مع التحديد الدقيق للكمية التي ينبغي استخدامها من كل مورد من تلك الموارد.

البعد الاقتصادي:

تهدف التنمية المستدامة بالنسبة للبلدان الغنية إلى إجراء تخفيضات متواصلة في مستويات استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية التي تصل إلى أضعاف أضعافها في الدول الغنية مقارنة بالدول الفقيرة، فاستهلاك الطاقة المستخرجة من النفط والغاز والفحم في الولايات المتحدة أعلى منه في الهند بـ 33 مرة. كما أن هناك من يرى بأن للتنمية المستدامة بعد مهم جداً وهو البعد التكنولوجي الذي يعني التحول إلى تكنولوجيات أنظف وأكثر كفاءة، تكون قريبة قدر المستطاع من صفر انبعاثات، وتقلل من استهلاك الطاقة وغيرها من الموارد الطبيعية إلى أدنى حد وترفع كفاءتها، أو تحد من استخدام الوقود غير المتجدد (بتترول و فحم) و تسرع في استحداث موارد الطاقة المتجددة.

هذه بصفة عامة التطورات التي عرفها مفهوم التنمية منذ نشأته والتي يتفق عليها جل الباحثين والمختصين في المجال التنموي، غير أن هناك بعض الرؤى المتعلقة بمراحل تطور مفهوم التنمية التي

تختلف نوعا عما سبق ذكره، على غرار ما يراه الدكتور طلال فائق الكيلاني الذي يقسم التطور التاريخي لمفهوم التنمية إلى أربعة مراحل أساسية¹ :

- **مرحلة النمو الاقتصادي:** هي أول مراحل نشأة المفهوم في فترة الخمسينيات وبداية الستينيات، ساد فيها الاعتقاد بأن التنمية تعني النمو الاقتصادي*.
 - **مرحلة عدالة التوزيع:** أو التنمية العادلة في أواخر الستينيات وبداية السبعينيات حيث تحول المفهوم إلى النمو مع العدالة في التوزيع، كما بقيت مسألة النمو الاقتصادي في هذه المرحلة تحتل الصدارة في مفهوم التنمية مع مراعاة ضرورة تحسين مستوى الفقراء ذوي الدخل المحدود.
 - **مرحلة الحاجات الأساسية:** حيث حاولت التنمية في هذه المرحلة استيعاب حاجات الإنسان الضرورية المادية والمعنوية التي تهدف إلى تخفيف الفقر.
 - **مرحلة التنمية المستدامة** وفي هذه المرحلة انعطف مفهوم التنمية نحو الجانب الإنساني والأخلاقي، حيث ركز على تحسين ظروف معيشة الفقراء عن طريق إستراتيجية تأخذ بعين الاعتبار الناحية الاجتماعية والبيئية.
- وهناك من يقسم المراحل التاريخية لتطور مفهوم التنمية إلى ثلاثة عقود تنموية كما هو الشأن بالنسبة للدكتور عبد المحسن العتيبي الذي يقسمها إلى²:
- **العقد التنموي الأول :** ساد فيه الاعتقاد بأن التنمية تعني النمو الاقتصادي انتشر هذا الاتجاه خلال فترة الستينيات من القرن العشرين.
 - **العقد التنموي الثاني:** ساد فيه الاعتقاد بأن التنمية عملية مجتمعية محورها الإنسان وانتشر هذا الاتجاه خلال فترة السبعينيات.
 - **العقد التنموي الثالث:** تحول فيه مفهوم التنمية إلى ضرورة التخلص من التبعية وتبدأ هذه المرحلة من بداية الثمانينيات .

¹ - طلال فائق الكمالي، التنمية البشرية في القرآن الكريم، دراسة موضوعية، ط1، مج1، دار المحجة البيضاء للطباعة والنشر، 2014، ص ص 136-137.

*- النمو الاقتصادي هو زيادة حصة الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي مع مرور الوقت.

² - عبد السلام مصطفى عبد السلام، تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة، المؤتمر الثاني لكلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 12-13 افريل 2006، مصر، ص 276.

وعموماً فإنه بالرغم من اختلاف اغلب الباحثين في مسألة التنمية وتطور هذا المفهوم منذ نشأته حول المراحل التاريخية لتطور هذا المفهوم، إلا أنهم جميعاً اتفقوا على أن المفهوم كان في بداياته الأولى مفهوماً اقتصادياً صرفاً، وأن خاصية الاستدامة هي آخر مراحل تطور المفهوم في وقتنا الحاضر.

II. الاتجاهات النظرية في التنمية:

تصنف الاتجاهات النظرية التي تناولت مسألة التنمية إلى اتجاهات حديثة واتجاهات كلاسيكية، يضم كل اتجاه نظريتين أو أكثر تتفق فيما بينها في المبادئ العامة وتختلف عن بعضها في بعض التفاصيل¹، ورغم صعوبة تصنيف الاتجاهات النظرية التي تناولت مسألة التنمية إلا أنه تم الاتفاق على ستة اتجاهات حديثة يحاول كل منها دراسة التنمية كل على نحو معين، قد لا يكون هذا التقسيم شامل لجميع الآراء ووجهات النظر حول التنمية، ولكنه يتضمن أغلب هذه الاتجاهات وأهمها وهي: اتجاه النماذج أو المؤشرات، الاتجاه التطوري المحدث، الاتجاه الانتشاري، الاتجاه السيكولوجي أو السلوكي، اتجاه المكانة الدولية، الاتجاه الماركسي الجديد.

II.1.1. الاتجاهات القديمة في دراسة التنمية:

II.1.1.1. كارل ماركس والنظرية المادية :

ينطلق الاتجاه الماركسي من تصورات مختلفة تقوم أساساً على تغيير الأساس المادي للمجتمع مع ما يتبع ذلك من تغييرات مصاحبة في نظم المجتمع، وبالتالي يكون طريق التنمية بالنسبة لهذا الاتجاه هو التغيير الشامل لبناء المجتمع الذي تفرضه حتمية التاريخ، يستمد هذا الاتجاه عنصر وجوده في هذا المجال بالتحليل التاريخي لصيرورة المجتمعات الإنسانية، فعبر مسيرته التاريخية الطويلة استطاع الإنسان أن يطور نظمته الاجتماعية والسياسية منتقلاً من المشاعية البدائية مروراً بالمجتمع العبودي فالإقطاعي ومن ثمة الرأسمالي، والذي يفترض أن ينتهي - كما يذهب إليه ماركس - بالمجتمع الشيوعي، وهي مسيرة حتمية على كل حال، تبدأ على شكل تغييرات صغيرة وبطيئة في أغلب الأحيان ثم تأخذ بالتراكم تدريجياً مؤدية إلى تغيير نوعي يستدعي معه ظهور نظام اجتماعي اقتصادي جديد أعلى في سلم التطور والارتقاء من سلفه، وبقدر اعتبار التنمية تغييراً يميل بالإنسان والمجتمع إلى النمو والتطور فهي بمثابة أمر مقدر على الإنسان فعله، لدى الماركسية تستوي في ذلك الدول والأنظمة على اختلاف درجة تقدمها

¹- أندرو وبستر، مدخل إلى علم اجتماع التنمية، ترجمة عبد الهادي والي، والسيد الزيات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص 29.

أو تخلفها¹، إلا أن هذا التحول عند المركبيين المحدثين قد لا يحدث في أحوال معينة لو ترك للظروف، فلا بد إذن من تدخل ما، ربما يكون بإمكان الأفراد والجماعات ممارسة هذا التحول، وقد يستلزم كثيرا من

التضحيات لإحداث التغيير المطلوب، يمكن بلورة أفكار ماركس حول التنمية والتغيير في مايلي :

• أن مفهوم التنمية عند ماركس لا يختلف كثيرا عن مفهومها عن آدم سميث، إذ يرى أن التنمية زيادة الإنتاج وتراكم الثروة وزيادة رأس المال، أما تفسيره لكيفية حدوثها فيرى أن التناقض بين الفئات المستغلة والمستغلة هو المحرك لدفة التنمية، فالمجتمع البشري حسبه ليس سوى سلسلة من الصراعات بين هذه الفئات على مر التاريخ حسب نظرية المادية التاريخية*.

• تعد قوى الإنتاج هي المحرك الرئيسي في عملية التغيير، فالإنسان من خلال العمل الاجتماعي يطور ويغير ويعدل من أدواته، ومن شأن هذا التغيير أن يحدث خلافا في التوازن القائم بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، ومع تزايد هذا التناقض تتضح الظروف الملائمة للثورة لدرئه، لذلك تصبح الثورة ضرورة حتمية لإنهاء حالة التخلف، فالرأسمالية من وجهة نظر ماركس معوقة للتقدم في مراحلها المتقدمة، حيث يؤدي رأس المال وتراكمه لدى الطبقة البرجوازية إلى تصادم بين الطبيعة الاجتماعية لعملية الإنتاج وبين الشكل الرأسمالي الخاص للملكية، ومع نمو الثروة في يد الطبقة البرجوازية تنمو البطالة والافتقار إلى الأمن، وهكذا تهوى الرأسمالية لنفسها ظروف انهيارها مع تزايد الوعي لدى الطبقة العاملة (البروليتاريا)، هذه الأخيرة تنجح في القيام بثورة ينجم عنها بناء مجتمع اشتراكي لا طبقي².

هكذا عالجت النظرة الماركسية قضية التنمية والتخلف من خلال مفاهيم الصراع كقوة دافعة للتقدم، والعوامل الاقتصادية كمحدد لوضع المجتمع التاريخي وبنائه الاجتماعي، والمراحل التاريخية كمراحل حتمية بفعل التطور الجدلي للمجتمع، والطبقة كوسيلة لإحداث التنمية.

II.1.2. ماركس فيبر والنظرية المثالية:

اهتم ماركس فيبر بمعالجة نشأة النظام الغربي بوصفه أسلوب للتنمية، واعتني فيبر بالعلاقة بين الدين والاقتصاد عن طريق بحث العلاقة بين الأفكار الدينية من ناحية، والاتجاهات نحو النشاط والتنظيم

¹ - عبد الجليل رعد، التنمية السياسية مدخل للتغيير، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2002، ص 90 .

*- ترى نظرية المادية التاريخية بأن الأوضاع الاجتماعية ليست إلا أصداء وانعكاسات للحياة المادية وتطورها، ولتطور وسائل الإنتاج على وجه التحديد، أنظر: حسن بن كادي، مرجع سبق ذكره، ص 48.

² - بي نيكيتين، أسس الاقتصاد السياسي في الاشتراكية الماركسية، ترجمة: خيرى حماد، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1996، ص 112.

الاقتصادي من ناحية أخرى، بهدف فهم المظاهر الأساسية للنظام الاجتماعي والاقتصادي للعالم الغربي الحديث¹.

يرى فيبر أن الرأسمالية الحديثة وما تضمنته من نمو ملحوظ في القدرة التنظيمية المضبوطة، والتنظيم الرشيد الذي تمت إدارته وفقا للمبادئ العلمية والثروات، والإنتاج من أجل السوق، والإنتاج للجماهير ومن خلال الجماهير، الذي رافقه حماس متزايد وروح معنوية عالية وكفاءة في العمل- يرى أنها- تتطلب تفرغا كاملا للفرد من أجل مزاولة العمل على الوجه الأصح، كما تستند الرأسمالية إلى عناصر ضرورية وهي العمل الشاق والاقتصاد في الإنفاق، وضبط النفس وتجميع الثروات والأموال، وهي قيم الديانة البروتستانتية التي أقيمت عليها الرأسمالية الغربية، وتختلف عن باقي أشكال الرأسمالية التي ظهرت في مجتمعات غير غربية وفي مراحل تاريخية سابقة، فالرأسمالية الحديثة نشاط رشيد يتطلب وجود أفراد يتميزون بسيكولوجية معينة وسلوك معين، فالتنظيم الرأسمالي لا يتحقق في مجتمع يتسم أفراداه بالكسل ويتمسكون بمعتقدات خرافية، ويتميزون بعدم الكفاءة إنما يجب أن يتميزوا بالسلوك المنظم والأمانة والمثابرة والصدق والإخلاص².

لقد سعى فيبر إلى تأكيد النتائج التي توصل إليها من خلال تحليله لتاريخ بعض الدول البروتستانتية، حيث نجده يستهل مؤلفه (الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية) بتسجيل حقيقة إحصائية وهي أن أغلب كبار رجال الأعمال والعمال المهرة وأصحاب المهن التجارية والفنية الهامة في أوروبا بالخصوص هم من البروتستانت، كما حاول فيبر تأييد استنتاجه هذا من خلال تحليل تاريخ بعض الدول البروتستانتية، فمنذ عصر الإصلاح كانت الدول الرائدة اقتصاديا والتي تمكنت من تحقيق التنمية هي تلك التي تسودها العقيدة البروتستانتية مثل هولندا وإنجلترا وأمريكا، بينما ظلت الدول الغير بروتستانتية متخلفة نسبيا.

II.2. الاتجاهات الحديثة في دراسة التنمية :

II.2.1. اتجاه النماذج والمؤشرات :

يقوم هذا الاتجاه في تفسير التنمية على استخلاص السمات والخصائص التي تتسم بها الدول الصناعية ثم صياغتها على نحو نظري مجرد، ويكتمل هذا المدخل بصياغة خصائص أخرى نقيضه للسابقة، حيث تصبح هذه الخصائص المعرفة سلبا سمات المجتمع المتخلف، يفترض أنصار هذه النظرية

¹- السيد احمد الحسيني، التنمية والتخلف، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص 42.

²- مهدي محمد القصاص، علم الاجتماع الديني، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2008، ص 87.

أن التخلف هو مرحلة تاريخية طبيعية، وعلى البلدان النامية لكي تحقق التنمية أن تتخلص من خصائصها وسماتها التقليدية، وأن تكتسب الصفات التي تتميز بها البلدان المتطورة، كما يؤكد أنصار هذا الاتجاه (بارسونز وهوسيلتز) على قضية مفادها أنه يمكن التفريق بين المجتمعات المتقدمة والنامية اعتماداً على مجموعة من المؤشرات الكمية (متوسط الدخل، نسبة السكان العاملين في الزراعة، درجة التعلم، نسبة سكان الحضر، معدل انتشار وسائل الإعلام والاتصال، البناء الاقتصادي)، والمؤشرات الكيفية (ضعف التصنيع، التبعية الاقتصادية، التفاوتات الطبقيّة، تضخم قطاعات الخدمات، عدم استغلال الموارد الأولية، ضعف الولاء السياسي)، كما يذهب بارسونز إلى أن القدرة التكيفية للمجتمع تمكنه تدريجياً من التخلص من خصائص التخلف والتحول نحو تبني مستويات ثقافية تقوم على خصائص التقدم¹، أما هوسيلتز فيرى بأن المجتمعات المتقدمة هي تلك المجتمعات التي تشهد متغيرات العمومية والتوجه نحو الأداء أو الانجاز Achievement* orientation وتخصيص الدور Role specificity، أما المجتمعات المتخلفة فهي المجتمعات التي تشهد المتغيرات المقابلة وهي الخصوصية Particularism والنسبة Ascription* وتشتيت الدور².

II.2.2. الاتجاه التطوري المحدث.

يستند أصحاب هذا الاتجاه إلى فكرة المراحل التطورية التي تمر بها المجتمعات الإنسانية والتي تتم وفقاً لمراحل محددة، حيث تشكل كل مرحلة استعداداً وتهيئة للمرحلة التي تليها، استمد هذا الاتجاه أفكاره

¹ عبد الباسط هويدي، عبد اللطيف قنوعة، الاتجاهات الرئيسية للتنمية وواقع التجربة التنموية الجزائرية، مجلة رؤى اقتصادية، دورية أكاديمية محكمة دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، ع 07، الوادي، ديسمبر 2014، ص 176.

* جاء في قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية (الشامل) achievement تعني الأداء وفقاً لاختبارات مقننة وخاصة اختبارات التحصيل، التقدم نحو الهدف المرغوب، أنظر: (الشامل، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-عربي، ط1، مج1، دار عالم الكتب، 1999 الرياض).

** جاء في قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية (الشامل) ascription تعني المنسوب، البدائل المتعارضة التي تواجه فاعل في التوجه إلى موقف اجتماعي إما على أساس بعض الصفات التي يمتلكها أو استناداً إلى أدائه، المرجع نفسه.

2- علي غربي، التنظير السوسيولوجي ونظرية التنمية، مطبوعات جامعية، جامعة بسكرة، 2001/2002، ص 27، نقلاً عن عبد الباسط هويدي، عبد اللطيف قنوعة، مرجع سبق ذكره، ص 176.

من النظريات التطورية الكلاسيكية***، ومن أبرز رواد هذا الاتجاه هاربرت الذي ذهب إلى أن العملية التطورية في حقيقتها زيادة أو تدعيم القدرة التكيفية للمجتمع، وهي تنشأ من خلال عملية الانتشار الثقافي، وتتمثل عواملها في التكامل، التباين والتعميم، واستنتج ثلاثة مستويات تطويرية ينطوي كل منها على مجتمعات مختلفة: بدائية، وسطية، متقدمة، وتعتمد عملية التمييز بين هذه المجتمعات الثلاثة على التطورات الحاسمة التي تطرأ على النسق القيمي، فالتطور من المرحلة الأولى (البدائية) إلى المرحلة الثانية (الوسطية) يتطلب تطوراً في اللغة المكتوبة¹.

هذا التطور بالنسبة لهاربرت يزيد الفروق ويعمقها بين الأنساق الاجتماعية والثقافية، إذ يمنح الأنساق الثقافية استقلال أكثر، أما التحول من المرحلة الثانية إلى الثالثة فإنه رهن بالتطور الذي يطرأ على النسق القانوني، إذ أن النظام القانوني يجب أن يكون على درجة عالية من العمومية والتنظيم، وبهذا يلاحظ أن هاربرت شأنه شأن التطوريين قد قام بحصر ثلاث مراحل تطويرية تمر بها المجتمعات وهي²:

- **المرحلة الأولى:** وهي البدائية وتنقسم إلى مرحلتين، الأولى حيث تتميز بأن الدين وروابط القرابة يلعبان فيها دوراً بالغاً، والثانية وتمثل النموذج المتقدم من هذه المرحلة وتشهد نسقاً للتدرج الاجتماعي وتنظيماً سياسياً يقوم على وجود مدن إقليمية مستقرة نسبياً.
 - **المرحلة الثانية:** وهي الوسيطة وتضم أولاً: المجتمعات القديمة التي تتميز بوجود تعليم حرفي محدود، والثانية وفيها يتلقى أفراد الطبقة العليا التعليم.
 - **المرحلة الثالثة:** وتمثل المرحلة المتقدمة التي تشير إلى المجتمعات الصناعية الحديثة.
- أما روستو **Rostow** فقد ذهب إلى أن المجتمعات قد مرت في تطورها بخمس مراحل أساسية هي³:
- **المرحلة الأولى: وتمثل المجتمع التقليدي** وفيها يقوم الإنتاج على أساس العلوم والفنون التي كانت شائعة قبل عصر نيوتن.

***- يرى كل من رث والاس و إلسون وولف أن النظريات التطورية الكلاسيكية هي أكثر النظريات التي قدمت في علم الاجتماع أهمية، حيث تشمل المنظور الصراعى لدى ماركس، ووظيفية بارسنز، وأعمال كل من ماكس فيبر ودوركايم. للإطلاع أنظر: رث والاس، ولسون وولف: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع - تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية-**، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2011.

1- أحمد طاهر مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 31.

2- السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 50.

3- والت ويتمان روستو، **مراحل النمو الاقتصادي**، ترجمة برهان الدجاني، ع 18، دار الرائد العربي للنشر، بيروت، افريل 1962. ص 112.

• **المرحلة الثانية: مرحلة التهيؤ للانطلاق** حيث يتجه المجتمع إلى تجاوز حالته التقليدية والدخول في مرحلة انتقالية، حيث تشهد هذه المرحلة انتشار التعليم ولو بين طبقت محدودة، وظهور البنوك والمؤسسات، وزيادة الاستثمار، وظهور طبقة واعية تؤمن بالتجديد، واتساع نطاق التجارة الخارجية والداخلية... الخ.

• **المرحلة الثالثة: مرحلة الانطلاق** وفيها يتم القضاء على كل العقبات والقوى التي تقف في طريق النمو المضطرد، ويتم التوسع في صناعات جديدة، ويتقدم الفن الإنتاجي.

• **المرحلة الرابعة: مرحلة الاتجاه نحو النضج** وهي المرحلة التي يؤكد فيها المجتمع قدرته على الحركة خارج نطاق الصناعات الأصلية التي دفعته للانطلاق، بحيث يستطيع أن ينتج أي شيء يرغب فيه.

• **المرحلة الخامسة: مرحلة الاستهلاك الوفير** وتشهد هذه المرحلة ارتفاع متوسط دخل الفرد، زيادة اعتمادات الرفاهية الاجتماعية، زيادة نسبة سكان المناطق الحضرية. وأشار روستو إلى أن هذا المجتمع هو المجتمع الرأسمالي.

وقد تعرضت نظرية رستو إلى العديد من الانتقادات نذكر منها:

1- ان قوله بانعزالية المجتمعات التقليدية غير صحيح، فإننا اليوم لا نجد أياً من المجتمعات يعيش منعزلاً حتى المجتمعات البدائية، حيث بينت بعض الدراسات الانثروبولوجية استحالة بقائها معزولة فلا بد من الاحتكاك والاتصال بين المجتمعات .

2- رأيه بأن المجتمعات النامية يجب أن تمر بنفس المراحل التاريخية التي مرت بها المجتمعات المتقدمة حتى تستطيع أن تتطور بعيد عن واقعية التغير العالمي الذي تمر به المجتمعات الإنسانية.

3- كما أن رستو أغفل عامل أساسياً في التطور الاقتصادي والتغير وهو الثورة، لأن هناك الكثير من الأدلة التي تبين دور الثورة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

II.3.2. الاتجاه الانتشاري:

يقوم هذا الاتجاه على قضية أساسية مفادها أن التنمية تتحقق من خلال نقل العناصر المادية والثقافية مثل التكنولوجيا والخبرات والأموال والعلوم والحضارة من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، أي أن الدول الرأسمالية الصناعية هي أمل الدول النامية في إحداث تقدمها ونموها وانتقالها من مجتمعات متخلفة إلى مجتمعات متقدمة، ووصولها إلى غد مشرق ومستقبل زاهر عن طريق استنساخ ونقل كل عناصر المعرفة الهامة بشقيها المادي والروحي.

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن هناك معوقات تضعف وتحد من قدرة الدول النامية على الاستفادة من التجديدات والإستحداثات الوافدة من الغرب، وتأخذ هذه المعوقات إما شكلا بنائيا يتعلق بالبناء الاجتماعي، أو شكلا ثقافيا يتعلق بقيم المجتمع السائدة¹، كما يرى أصحاب الاتجاه الانتشاري أن التنمية عبارة عن شكل من أشكال التغيير الاجتماعي بواسطة الانتقال الثقافي من نقطة المركز هي الغرب، وباستمرار عملية الانتشار تتحول المجتمعات المتخلفة إلى متقدمة وذلك بحلول القيم والعلاقات الحديثة محل القيم والعلاقات التقليدية، ويحل اقتصاد السوق والنقود والصناعة محل اقتصاد الكفاف والزراعات المختلفة، وستحل محل التكنولوجيا البدائية التكنولوجيا المتقدمة، من رواد هذا الاتجاه (ولبرت مور) و(كارل دوتش) اللذان يريان أن الحل بالنسبة لمشكلة التخلف هو نقل العناصر الثقافية من الدول المتقدمة للدول السائرة في طريق النمو لتستطيع تحقيق تميمتها².

II.4.2. الاتجاه السيكولوجي (السلوكي):

تعددت الآراء التي اهتمت بدراسة التنمية والتحديث دراسة سيكولوجية خالصة، حيث تكاد تجمع هذه الآراء على أن هناك مجموعة من الخصائص الشخصية التي لها علاقة وثيقة بالتنمية والتحديث، بل وترجع إليها عملية التنمية، يهتم أصحاب هذا الاتجاه بدراسة التنمية والتغير الثقافي في ضوء الخصائص السيكولوجية للأفراد، لذلك فقد أكدوا على أن درجة الدافعية الفردية، أو الحاجة إلى الإنجاز هي الدعامه الأساسية للتنمية، حيث نجد دافيد ماكلياند D. Mclelland - وهو أحد رواد هذا الاتجاه - يعلل بوضوح أن القيم والدوافع أو القوى السيكولوجية هي التي تحدد معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مؤكدا على دور الأفكار في تشكيل التاريخ، على عكس الجوانب المادية التي لا تلعب حسه مثل هذا الدور³، والملاحظ أن أصحاب هذا الاتجاه حينما يؤكدون على دور الأفكار في مجال التنمية والتغير الثقافي، فإنهم ينطلقون من نفس منطلقات ماكس فيبر في مؤلفه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية.

لقد عرف ماكلياند الحاجة إلى الإنجاز بأنها الدافع على صنع الأشياء بطريقة أفضل وأكفاً، وأن هذا الدفع يمثل خاصية عقلية، فالأهم التي لديها درجة أعلى على مقياس الحاجة إلى الانجاز تتطور

¹ - كمال التابعي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، ط1، دار المعارف، القاهرة، 1985، ص 14.

² - عبد الرحيم تمام ابو كرشة، التنمية والعشوائيات الحضارية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 88-89.

³ - نويصر بلقاسم، التنمية والتغيير في نسق القيم الاجتماعية، دراسة سوسيولوجية ميدانية بأحد المجتمعات المحلية بمدينة سطيف، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 97.

وتتمو بشكل أسرع، لذلك فإن المجتمعات بالنسبة لمكلايلاند تختلف في درجة شعورها بالإنجاز والتطور، وأن المجتمع العصري هو الذي يتيح لأفراده فرصاً أكبر للنمو والعمل والمنافسة، لظهور الأفكار الجديدة والمشروعات المتطورة¹، يتفق إفريت هاجن Hagen Everette مع ماكلييلاند من حيث أن التغيير من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الحديث لا يحدث بدون تغيير جذري في شخصية الأفراد، ويذهب إلى أن التنمية تحدث نتيجة نمط الشخصية الذي يسود داخل المجتمع، ويرى أن المجتمع التقليدي تسيطر عليه الشخصية التسلطية غير الأخلاقية، أما المجتمع الحديث تسوده الشخصية الإبداعية التي تتميز بنزعة ابتكارية تميل نحو قبول التجديدات والتغيرات، إلى جانب الاهتمام بالاستطلاع الدائم والميل الشديد نحو اكتساب الخبرات الإيجابية².

كيونكال Kunkel تناول خصائص الشخصية كمتغيرات تابعة، حيث يرى أن البناء الاجتماعي يمكن أن يخلق بيئة مناسبة لتحديث اتجاهات الأفراد، وذلك بإحداث بعض التعديلات في بعض عناصره (البناء الاجتماعي)، كي يسهل تحقيق النجاح في برامج التنمية خلال فترة زمنية وجيزة³، من جهة أخرى يؤكد كل من انجلز وسميث Ingeles et Smith إلى أن اكتساب اتجاهات التحديث يكون من خلال أسس فردية وتجارب نفسية اجتماعية يمر بها الفرد في حياته، حيث يريا بأن الخطوة الأولى للتنمية والتحديث تأتي من خلال تغيير البنية الاجتماعية بإحداث تغيرات جذرية في الموقف الاقتصادي والسياسي، هذا التغيير في البنية الاجتماعية ييسر من عملية تحديث قيم واتجاهات الأفراد، ومن ثمة يحدث التفاعل الشامل بين هذه قيم والاتجاهات وصول إلى التحديث والتنمية الشاملة.

5.2.II. اتجاه المكانة الدولية: يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه يجب دراسة تخلف الدول النامية في ضوء فكرة النظام أو البناء الدولي، مؤكدة أهمية التكامل والانشقاق في هذا البناء، وضرورة سعي الدول النامية لاكتساب رموز المكانة الضرورية التي تقربها من مكانة الدول الصناعية الرأسمالية المتقدمة⁴.

¹ - محمد عليان، عزت يحي عسيلة، الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول (التربية في فلسطين وتغيرات العصر)، المنعقد بكلية التربية في الجامعة الإسلامية يومي 23 و 24/11/2004، نوفمبر 2004، فلسطين، ص 614.

² -أماني غازي جرار، منظمات الاعمال التنموية، دار اليازوري العلمية للنشر والاشهار، عمان، الاردن، 2017، ص59.

³ -John, H.Kunkel, **Society and Economic Growth**, Oxford Universty press, London, 1970, P 257.

⁴ - محمد ياسر الخواجة، دراسات في الاقتصاد الإسلامي، نيو بوك New Book للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017، ص 80.

لقد قدم لاجوس Lagos في هذا الإطار تصورياً يقوم على فكرة أساسية هي أن المجتمعات القومية تشكل نسقاً اجتماعياً دولياً، وأن هذه المجتمعات تحتل داخل هذا النسق أوضاعاً مختلفة يمكن ترتيبها أو تدرجها في ضوء المركز الاقتصادي والقوة والهبة، ويذهب لاجوس إلى أن التفاوت ظاهرة لا تنطبق فقط على الطبقات الاجتماعية بل تنطبق أيضاً على الأمم، فالمركز الاقتصادي للأمة يتحدد في ضوء درجة تقدمها الاقتصادي والتكنولوجي، وأوضح لاجوس أن هناك مفهوميين يعبران عن موقف الدول المختلفة الأول: هو انخفاض مكانة الدولة، والثاني: هو التخلف.

أما هورفيتز Horowitz فيميز في داخل المجتمع الإنساني بين عوالم ثلاثة هي: العالم الأمريكي-الأوروبي، والعالم الشيوعي، والعالم المتخلف أو العالم الثالث¹. وتشبه وجهة نظر هورفيتز هذه وجهة نظر بارسونز التي أشرنا إليها سابقاً.

إن الملاحظ لكل هذه الاتجاهات التي تناولت موضوع التنمية والمتمعن في ما تحمله من أفكار وقناعات يلاحظ بأنها جميعاً تنطلق بشكل أو بآخر مما تضمنه الاتجاه الكلاسيكي في دراسة التنمية بزاعمة كل من كارل ماركس وماكس فيبر، فاتجاه النماذج والمؤشرات يستعين بفكرة النموذج المثالي التي طورها فيبر، والاتجاه التطوري المحدث يحاول مواجهة نظرية ماركس الشاملة بنظرية بديلة في التطور الاجتماعي، والاتجاه الانتشاري يحاول التأليف بين بعض أفكار كل من ماركس وفيبر، كما نجد الاتجاه السيكولوجي يتأثر بآراء ومفاهيم عن دور القيم الدينية في الحياة الاجتماعية، أما اتجاه المكانة الدولية فيحاول تقديم معالجة غير ماركسية للنظام الدولي المعاصر، وإذا صح لنا تصنيف اتجاهات دراسة التنمية إلى اتجاهين أحدهما مادي والآخر مثالي، فإن بإمكاننا القول إن ماركس قد أرسى دعائم الاتجاه الأول بينما أقام فيبر أسس الاتجاه الثاني².

III. أركان التنمية وخصائصها :

من خلال ما تضمنته مختلف الاتجاهات التي تناولت مسألة التنمية يبدو لنا بوضوح بأنها جميعاً اعتمدت خلال تناولها لهذا المفهوم على مجموعة من الأركان التي يشكل كل منها هدف من أهداف التنمية، غير أن كل اتجاه ركز في تناوله لمفهوم التنمية على ركن معين، كما أجمعت تقريباً مختلف هذه

¹ - محمد محمود الجوهري، علم اجتماع التنمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص301.

² - محمد الجوهري، الظاهرة الانسانية، مجلة تراث الإنسانية، مجلة تصدرها وزارة الثقافة والإرشاد القومي، ع 1، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والطباعة والنشر، مصر، يناير 1971، ص 108.

الاتجاهات على مجموعة من الخصائص التي تميز التنمية كمفهوم اقتصادي اجتماعي سياسي وبيئي، وفي مايلي أهم أركان وخصائص التنمية :

1.III. أركان التنمية :

يرى أغلب الاقتصاديين بأن عملية التنمية هي تلك الجهود التي تسعى إلى تحقيق ثلاثة إنجازات أساسية تشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي، وهذه المكونات الثلاثة يمكن اعتبارها المطلب الذي يريد تحقيقه الجميع أفرادا وجماعات، تمثل هذه الانجازات الأركان الأساسية للتنمية وتتمثل في :

1.1.III. إشباع الحاجات الأساسية للأفراد:

لكل فرد احتياجاته الأساسية التي بدونها تصعب الحياة، كالمأكل والمشرب والملبس والعلاج والحماية، وإذا حدث غياب أو نقص في واحدة من هذه الاحتياجات يمكن القول بأن أحد مسببات التخلف قد وجد.

2.1.III. تحقيق الذات وتأكيد الشعور بالإنسانية:

يعني ذلك أن يشعر الإنسان بأنه إنسان وليس مجرد أداة لخدمة الآخرين، وأن يشعر بأن له كيان يُحترم وكرامة تُؤخذ في الحسبان عند التعامل معه من جانب المجتمع أو الدولة، وشرفا تحرص القيم السائدة على حمايته، واعترافا بإنسانيته في مواجهة الجميع.

3.1.III. إتاحة الحرية والقدرة على الاختيار:

يعني هذا التحرر من استعباد الظروف المادية والحاجة، والتحرر من قهر الظروف البيئية والثقافية للإنسان، والتحرر من العبودية في مجال العمل، والتحرر من عبودية الإنسان للإنسان في مجال العادات والمعتقدات التي تعيق انطلاق الإنسان من أجل تحقيق الرفاهية.

2.III. خصائص التنمية:

1.2.III. التنمية ظاهرة إنسانية:

التنمية تقوم على الإنسان باعتباره العنصر الأساسي في عملية النمو والتقدم ولا يمكن أن يكون هناك تنمية بدون تدخل الإنسان، فمنذ وجد الإنسان على سطح الأرض وهو يحاول أن يطور إمكانياته الذاتية من أجل أن يجعلها قادرة على استيعاب ما حوله، وإعادة صياغة تلك الإمكانيات في قوة دافعة نحو التغيير، حيث تمكن الإنسان من تحقيق نجاحا معتبر في هذا المجال مما سهل له الاستعادة الكبيرة من الطبيعة، كما ترتبط التنمية باعتبارها ظاهرة إنسانية ب حياة الإنسان وجودا وعطاء، فحيثما وجد الإنسان

وجدت التنمية ووجد البحث والتنقيب، على اختلاف التصورات لهذا المفهوم فالتنمية تبدوا حالة ملازمة لحياة الإنسان على الأرض، إذ حين يتوقف الإنسان عن البحث والعطاء يتوقف عن الوجود.

III.2.2. التنمية ظاهرة دينية:

رغم أن الدين يعتبر مفهوم أساسي في دراسة وممارسة التنمية إلا أن البعد الديني كان حتى تاريخ حديث مهمش نسبيا في دراسة مفهوم التنمية، ذلك لأن المفهوم والنظريات الأولى في التنمية كانت أولى بداياتها في عصر الحداثة، وقد توقع علماء الاجتماع منذ فترة زمنية طويلة وعلى رأسهم أوجيست كونت Auguste Comte تراجع دور الدين وتأثيره في حياة المجتمعات الموصوفة بالحديثة، حيث اعتبر كونت من منظوره الوضعي الديانة تشكل نوعا ما عقبة في وجه التقدم والنمو، بينما اعتبر ماكس فيبر Max Weber بأن عملية العقلنة التي صاحبت التحديث أدت إلى التركيز على البحث العلمي في البحث عن الحقيقة بدلا من ارتكازه على المعتقدات الدينية، غير أن ذلك لا يعني بالنسبة لفيبر إهمال دور التقاليد الدينية في التنمية والتطور كما أشار في أطروحته حول الدور المركزي للأخلاق البروتستانتية في تطور الرأسمالية¹، ويظل هذا التهميش غريبا جدا إذا ما اعتبرنا أن الدعوة للتطور والتقدم والمساعدة على التنمية تجد أصلها في البعثات التبشيرية والمبادرات ذات البعد الديني خلال المرحلة الاستعمارية، وإلى غاية تاريخنا الحاضر لا تزال الهيئات والمنظمات الدينية تلعب دورا أساسيا في البرامج والأعمال والمبادرات التنموية، لذلك لا يمكن إهمال البعد الديني في دراسات وسياسات التنمية بالنظر إلى الدور الرئيسي للدين في الحياة اليومية للأفراد والمجموعات.

أما بالنسبة للإسلام باعتباره آخر الأديان فقد جاء بروح قوية تدفع الإنسان إلى أن يفكر فيما حوله، ويستثمر ما منحه الله من قدرات ذاتية أو من الطبيعة، حيث حث الإسلام على عمارة الأرض واستثمار خيراتها وهو ما يعبر عنه في الكتابات الاقتصادية بالتنمية، وقد اشتق الكثير من الكتاب المسلمين مفهوم التنمية الذي جاء به الإسلام استنادا إلى نصوص ومعاني قرآنية من خلال مدلول بعض الآيات القرآنية كقوله تعالى في الآية 61 من سورة هود: (هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها)، ففي هذه الآية معنيان يتعلقان بالتنمية: الأول² أن في هذه الآية دلالة على وجوب عمارة الأرض للزراعة والغرس

¹ -جيل كاربونيه (Gilles Carbonnier)، الدين والتنمية، إعادة نظر في اللائكية كميّار، المجلة الدولية لسياسة التنمية، المعهد العالي للدراسات الدولية والتنمية، جنيف، 2013، ترجمة بوبكر بوخريسة، جامعة عنابة، الجزائر.

² -ابي بكر احمد بن علي الجصاص، أحكام القرآن، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، تحقيق محمد الصادق قمحاوي، عضو لجنة مراجعة المصاحف الأزهرية الشريفة، بيروت، 1992، ص121.

والأبنية، والثاني¹ أن فيها طلبا للعمارة، والطلب المطلق من الله عز وجل يكون على الوجوب، ويقول علي ابن ابي طالب رضي الله عنه في كتابه إلى والي مصر (وليكن نظرك في عمارة الأرض ابلغ من نظرك في استجلاب الخراج، لأن ذلك لا يدرك إلا بالعمارة، ومن طلب الخراج من غير عمارة خرب البلاد)، ومن هذا يتضح أن لفظ العمارة جاء مرادفا لمفهوم التنمية، ولهذا يرى أكثر الكتاب المسلمين بأن الإسلام كان سباقا لمفهوم التنمية وقال بوجوبها².

III.2.3. التنمية ظاهرة تاريخية مستمرة:

التنمية متلازمة مع حركة التاريخ ترتفع تارة وتنخفض تارة أخرى وفقا للظروف الزمنية التي تمر بها، وقد ارتبطت التنمية -كما سبق وذكرنا- بكثير من الأطوار التاريخية التي مرت بها البشرية من التخلف والحياة البدائية إلى ظهور حاجات الإنسان وبحثه عما يلبي هذه الحاجات، وما بذله من جهد في بحثه هذا الذي أدى إلى تطور مُتنام في الحياة الإنسانية، ولا شك أن هناك مراحل معينة برز فيها مفهوم التنمية بصورة أوضح من غيرها، فالقرن العاشر ميلادي يعد أحدث هذه المراحل، حيث شهد تطورات في مختلف جوانب الحياة برزت من خلاله الإبداعات العلمية والفكرية التي أسهمت في وضع اللبنة الأولى للتطور العلمي في العصور التي تلتها، فخلال ذلك القرن برز العلماء والمفكرين المسلمين كرواد للحضارة الإنسانية، بعدها جاءت الثورة الصناعية واكتشاف الآلة البخارية وغيرها كإحدى المراحل البارزة في التاريخ باعتبارها مؤشرا على ما وصل إليه الإنسان في تلك المرحلة، إن عصر غزو الفضاء والاتصالات، والكومبيوتر والمعلوماتية، يسجل يوما بعد يوم وقائع معاصرة ستصبح في يوم ما حلقة متصلة مع غيرها من الحلقات التاريخية التي عرفتها التنمية³.

III.2.4. التنمية ظاهرة اجتماعية :

تعد التنمية ظاهرة ذات بعد اجتماعي يمتد إلى جميع جوانب المجتمع مؤثرة ومغيرة، وتتلازم التنمية والتغير الاجتماعي تلازما مضطربا، فكما اتجه المجتمع نحو التغير والتطور كلما أدى ذلك إلى سرعة في التنمية، وكلما كانت برامج التنمية مؤثرة في المجتمع كلما أدى ذلك إلى تطوره وتغييره، فالتنمية وسيلة

¹ - ابي عبد الله بن محمد بن ابي بكر القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ط1، ج11، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 2006، ص 150.

² - محمد علي القرني، استعراض الكتابات المعاصرة في التنمية الاقتصادية، من المنظور الإسلامي، ندوة الفكر الإسلامي في الاقتصاد المعاصر، القاهرة، 1988، ص 3.

³ - جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص63.

لإحداث التغيير الاجتماعي في بناء المجتمع ونظمه، وهي احد مظاهر التغيير الاجتماعي التي تبدو من خلال الإطار الثقافي والاجتماعي للمجتمع، والتنمية بهذا المعنى يمكن أن تؤدي إلى تغيير اجتماعي نحو الأمام طالما سارت برامجها ومشروعاتها وفق حركة ترشيديية علمية. يعرف ولبرت مور التنمية بحركة التغيير الاجتماعي ذلك أنها وسيلة وأداة لحدوث التغيير، فمن قال بالتنمية قال بالتغيير الاجتماعي، إذ مهما كانت درجة التنمية فإنها بالضرورة سوف تحدث شكلا من أشكال التغيير الاجتماعي داخل المجتمع¹، وبالتالي فإن التنمية نمط من التغيير الاجتماعي يشتمل على التقدم الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمعات.

III.2.5. التنمية ظاهرة اقتصادية :

كثيرا ما ارتبط مفهوم التنمية بالتنمية الاقتصادية باعتبارها أوضح صور التنمية، إذ يعرف علماء الاقتصاد التنمية على أنها عملية يتم بموجبها استخدام الدولة لمواردها المتاحة لتحقيق معدل سريع للتوسع الاقتصادي، وهذا يؤدي إلى زيادة مطردة في دخلها القومي وفي نصيب الفرد من السلع والخدمات، وتتطلب هذه التنمية توافر رؤوس الأموال والخبرة الفنية والتكنولوجيا²، وبالتالي يمكن اعتبار التنمية في حد ذاتها ظاهرة اقتصادية لما للعامل الاقتصادي من تأثير واضح في مدى نجاح أي برنامج تنموي، إذ لا يمكن صياغة أي خطة تنموية في ظل اقتصاد متخلف يعاني ندرة في الموارد ووسائل الإنتاج، وشح في الدخل القومي والفردى، وهو ما يلاحظ في مدى نجاح الخطط والبرامج التنموية بالنسبة للدول الغنية ذات المستوى الاقتصادي العالي وفشل نفس الخطط والبرامج على مستوى الدول النامية ذات المستوى الاقتصادي المتوسط أو الضعيف.

III.2.6. التنمية ظاهرة كلية :

التنمية ظاهرة شاملة كلية يمكن ملاحظتها في جميع مجالات الحياة، على خلاف ما ذهب إليه بعض الاقتصاديين من أن التنمية ظاهرة جزئية تهتم بتطوير الجانب الاقتصادي للمجتمع وتنميه، لذلك يجب ان ننظر للتنمية على أنها عبارة عن دفع وتحريك للكينونة الفردية والاجتماعية نحو الأفضل، كما يجب أن ندرك أن عمليات الدفع ينبغي أن تشمل كل الجوانب الحضارية للأمة، ذلك لأن الطبيعة الإنسانية كل متكامل لا يمكن تجزئتها، وحين يكون الاهتمام بأنشطة وأعمال تخدم جانب واحدا من تلك

¹ - اسماعيل حسن عبد البارى، أبعاد التنمية، ط 1، مطبعة الكيلاني، القاهرة، 1978، ص 61.

² - سمير نصري، التنمية أبعادها وأهدافها، بحث منشور على الموقع الإلكتروني :

http://0503samira.maktoobblog.com/74 أُطلع عليه يوم 13 نوفمبر 2018 الساعة 15:47.

الطبيعة، ويهمل باقي الجوانب فإنه في الحقيقة يحدث نوعا من الخلل في التوازنات العميقة والظاهرة سواء على مستوى الفرد أو المجتمع¹، ولأن التنمية كما ذكرنا سابقا هي في حقيقتها ظاهرة إنسانية مرتبطة بالإنسان فإنه ينبغي النظر إليها على أنها ظاهرة كلية، مثلما يُنظر إلى الإنسان على أنه كائن اجتماعي متكامل وجب النظر إلى جميع سلوكياته التي تنبثق منها الظواهر المختلفة كوحدة واحدة، وأن التنمية هي الظاهرة الكلية التي تعبر عن حركة هذه الظواهر مجتمعة.

IV- أنواع التنمية :

تعنى التنمية الفعل التطويري بأشكاله المختلفة الذي يؤدي إلى رفع مستوى المجتمع من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى، فهي إذن عملية متعددة الأبعاد والأشكال تتضمن إجراء تغييرات عملية جذرية شاملة ومتكاملة-كما ذكرنا سابقا- تشمل كل جوانب الحياة في المجتمع وفي الدولة والهيكل (الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والإدارية)، وبالتالي فإن للتنمية أنواع متعددة حسب جوانب الحياة التي تعنى بها.

1.IV. التنمية الاقتصادية :

تحتل التنمية الاقتصادية مكانة هامة في الحياة الاقتصادية، بل أن الاهتمام بقضية التنمية الاقتصادية أصبح من أكبر الاهتمامات التي تلتقي عندها الدول المتقدمة والنامية في عالم اليوم، ومع ذلك فقد لاقى مفهوم التنمية الاقتصادية جدلا واسع خلال فترة الستينيات، حيث استخدم مفهوم التنمية الاقتصادية من طرف الاقتصاديين الغربيين للدلالة على النمو الاقتصادي Economic development ² progress، كما يعد الاقتصادي لويس آرثر* أول الاقتصاديين الذين استعملوا مصطلح التنمية الاقتصادية بالمفهوم المعاصر، حيث أعلن بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة أن التنمية الاقتصادية برنامج يهدف إلى تضيق الفجوة في الدخل الفردي بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة³، وقد استخدم مفهوم التنمية في علم الاقتصاد للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية في مجتمع معين،

¹ - عبد الكريم بكار، مدخل إلى التنمية المتكاملة - رؤية إسلامية- ، ط1، دار القلم ، دمشق، 1999، ص 22.

² -H.W.Arndt, **Economic Development : A semantic History**, Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago Press Journal, Vol 29, N23, April 1981

* - وليام آرثر لويس **Arthur Lewis** : ولد في 23.يناير في 1915 في سانت لوسيا بالمملكة المتحدة، توفي في 15 يونيو 1991 ، هو اقتصادي شهير نال جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1979 لإسهاماته في مجال التنمية الاقتصادية، ليصبح أول شخص أسود يفوز بجائزة نوبل في فئة أخرى غير السلام.

³ -H.A.Lewis, **An Economic Plan for Jamaica**, Jamaica voluntary national Review Report, Published by the Planning Institute of Jamaica 16, Oxford Road Kingston 5 ,Jamaica,N° 4, November 1994, P165.

يهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على النمو والتطور الذاتي، بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة لمتطلباته الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه، بالصورة التي تضمن زيادة درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال، كما يعرف مدحت العقاد¹ التنمية الاقتصادية على أنها العملية التي تستخدمها الدولة في استغلال مواردها الاقتصادية لتحقيق زيادة في دخلها الوطني الحقيقي، وبالتالي زيادة متوسط نصيب الفرد منه. يبدو واضح لنا أن التنمية الاقتصادية كما جاءت في التعاريف السابقة ركزت في أهدافها على جوانب مادية متعلقة بزيادة الدخل الوطني للدولة ورفع مستوى الدخل الفردي، ونصيب الفرد من الخدمات، وعدالة التوزيع وهمشت الجوانب الإنسانية والاجتماعية التي تناولتها أنواع أخرى من التنمية.

2.IV. التنمية الاجتماعية :

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم التنمية الاجتماعية لأنه يعد من المفاهيم الفضفاضة، حيث تم تعريف التنمية الاجتماعية على أنها تغير اجتماعي يلحق بالبناء الاجتماعي للمجتمع ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الاجتماعية الأخرى، كما عرفت كذلك بأنها ذلك النمو في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات، إذ أن وجود الإنسان في المجتمع يفرض عليه الدخول في علاقات اجتماعية مع غيره، من جهة أخرى ينظر للتنمية الاجتماعية على أنها تغيير في أوضاع المجتمع القديمة التي لم تعد تسير العصر بطرق ديمقراطية، تهدف إلى بناء اجتماعي جديد تنبثق عنه علاقات جديدة وقيم مستحدثة تسمح للأفراد بتحقيق أكبر قدر ممكن من إشباع المطالب والحاجات²، يتضح من خلال هذه التعاريف ووجهات النظر بأن التنمية الاجتماعية تهدف أساساً إلى تحسين نوعية الحياة في مختلف النشاطات البشرية، من خلال إحداث التغيرات الاجتماعية التي تساهم في تحقيق التوازن بين الجانب المادي والجانب البشري بما يضمن للمجتمع بقاءه ونموه وذلك عن طريق³ :

- (1) إحداث تغيير في البناء الاجتماعي للمجتمع ووظائفه، يشمل هذا التغيير أنماط العلاقات الاجتماعية، والنظم والمعايير والقيم التي تؤثر في سلوك الأفراد.
- (2) معالجة المشكلات الاجتماعية المترتبة عن التغيير.

¹ - مدحت محمد العقاد وآخرون، مقدمة في التنمية والتخطيط، دار النهضة العربية، بيروت ، 1983، ص 83.

² - محمد منير حجاب ، الاعلام والتنمية الشاملة، ط1، دار الفجر للنشر، القاهرة، 2003، ص ص 76-77.

³ - طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص 35 .

(3) إشباع الحاجات الاجتماعية لأفراد المجتمع من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة من تعليم وصحة وإسكان وتنشئة ورعاية اجتماعية.

3.IV. التنمية السياسية :

انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة في الخمسينيات من القرن الماضي، وتم تداوله بشكل واضح في نهاية هذه الفترة، ففي شهر جوان سنة 1959 عقدت لجنة السياسات المقارنة التابعة لمجلس بحوث العلوم الاجتماعية الأمريكي SSRC مؤتمرا حول موضوع التحديث السياسي، وخلال ذلك صاغت اللجنة أول برنامج حول التنمية السياسية¹، وقد ظهر المفهوم كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان غير الأوربية تجاه الديمقراطية.

يقصد بالتنمية السياسية عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب يهدف إلى الوصول إلى مستوى الدول الصناعية بإيجاد نظم تعددية على شاكلة النظم الأوربية، لتحقيق النمو الاقتصادي والمشاركة الانتخابية والمنافسة السياسية وترسيخ مفاهيم الوطنية والسيادة والولاء للدولة القومية، كما يعرف لوسيان باي Lucien pye التنمية السياسية على أنها قدرات النظام السياسي على تجاوز مجموعة من الأزمات متمثلة أساسا في أزمة الشرعية، أزمة المشاركة، أزمة التوزيع، أزمة الهوية، أزمة الاندماج وأزمة التغلغل، من جهته سامويل هنتجتون Samuel huntington قدم مؤشرات للتنمية السياسية تمثلت أساسا في ترشيد السلطة الذي يعني انفصال السلطة عن شخص الحاكم وسيادة القانون، تمايز المؤسسات والوظائف السياسية وتعني الفصل بين السلطات، والمشاركة السياسية والتي تعني زيادة معدل المشاركة السياسية للجماهير في جميع الجوانب، سواء تعلق الأمر باختيار الحاكم على المستوى الإقليمي المحلي أو الوطني أو المشاركة في صناعة القرارات.

أما عبد الحليم الزيات فقد عرف التنمية السياسية بأنها عملية سوسيو تاريخية متعددة الأبعاد والزوايا تهدف لاستحداث وتطوير نظام سياسي عصري يستمد أصوله الفكرية ومرجعياته العقيدية من نسق إيديولوجي تقدمي ملائم، تتسق مقولاته مع مقتضيات البنية الاجتماعية والمحددات الثقافية للمجتمع، وتشكل في الوقت نفسه منطلقا رئيسيا لفعاليات التعبئة الاجتماعية².

¹ عبد الحليم الزيات، التنمية السياسية، دراسة في الاجتماع السياسي، ج1، دار المعارف، 1986، ص ص 155-156.

² كاظم علي المهدي، التنمية السياسية وأزمات النظام السياسي في العراق عام 2003، مجلة دراسات دولية، ع 56، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية، جامعة بغداد، 2013، ص 123.

إن تتحقق التنمية السياسية يتطلب مراعاة الحريات الفردية والعامّة واحترام حقوق الإنسان، والمحافظة عليها بسن قوانين تنظيمية عادلة على كل الأصعدة، كما تتطلب التنمية السياسية أن تستند مختلف العمليات التي يجريها النظام على العقلانية والتخطيط الدقيق، وأن تكون هناك قنوات اتصال بين النظام والنخبة الحاكمة والشعب لتكون الرسائل واضحة.

4.IV. التنمية الثقافية :

لم يعد مفهوم التنمية مرتبطاً بالعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحدها، بل أصبح مرتبطاً كذلك بثقافة المجتمع كله، حيث برز إلى الوجود بعد حركة استقلال الدول الإفريقية مفهوم التنمية الثقافية، وانتشر تداول هذا المفهوم بعد مؤتمر بانديونغ سنة 1955 الذي ناقش ضرورة استعادة الدول الإفريقية لثقافتها، وقد أخذ هذا المفهوم في بداياته الطابع الخطابي حاملاً في بذوره البحث عن الهوية الثقافية¹، بعد سنة 1970 أخذ مفهوم التنمية الثقافية طابعه الأكاديمي بعد مؤتمر اليونسكو المنعقد في البندقية سنة 1970 حول الجوانب السياسية والإدارية والمالية للسياسات الثقافية، أين تمت صياغة مفهوم التنمية الثقافية بشكل واضح.

تشير التنمية الثقافية إلى التغير التقدمي الذي تزيد الثقافة بمقتضاه كما وكيفا، وتتوسع آفاقاً وأبعاداً، وتتطور وتزدهر، وهي جهد واع مخطط له من أجل إحداث تغير ثقافي، مما يعني تغييراً في الفكر وأساليب السلوك، وزيادة القدرة على التمييز بين العناصر الثقافية التقليدية والعناصر الجديدة المستحدثة، واستبعاد العناصر التي يثبت عجزها عن التناغم مع الجديد والمستحدث الذي لا يمكن التنازل له أو تجاهله².. يمكن القول بأن مفهوم التنمية الثقافية يهدف إلى تطوير الذهنيات والمدارك والأخلاقيات، وتطوير طرق الفكر والتفكير والإبداع لخلق حالة فعل مجتمعية ديناميكية مستمرة للارتقاء بمستوى الوعي البشري إلى آفاق تطويرية كبرى، وتستند التنمية الثقافية إلى مبادئ ومرتكزات تمثل الموجه الرئيسي لها وهي :

(1) الإيمان بأن القوة الحقيقية للمجتمعات تكمن في العلم والمال معا ولا تقتصر على الجانب المادي فقط.

(2) تحقيق التوازن بين القيم الروحية والعقلية وبين القيم المادية وربط التقدم المادي بالقيم الروحية.

¹ عفاف عبد العليم ناصر، التنمية الثقافية والتغير الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1995، ص 5.

² وردة حواس محمود، التنمية الثقافية في العالم العربي، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.alitthad.com/paper.php> اطلع عليه يوم 08/12/2018 الساعة 22:45..

- (3) تجنب التخلف الثقافي، إذ أن الثقافة قابلة للتغيير من جوانب عديدة وبالتالي لابد من تغييرها وتطويرها، فالثقافة المتخلفة تعبر عن مجتمع متخلف.
- (4) اعتبار التبعية الثقافية وجه من أوجه التبعية شأنه شأن التبعية الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية وغيرها.

5.IV. التنمية الإدارية :

تسعى جميع الدول النامية والمتقدمة على حد سواء إلى تطوير أساليب إدارتها كي تستطيع التكيف مع التطورات اليومية، إذ لا يمكن لها تحقيق هذا التكيف إلا بوجود إدارة كفئة قادرة على الاستفادة من عناصر الإنتاج وتحقيق الكفاية الإنتاجية، فالتقدم لا يتم بمجرد استيراد الآلات الحديثة وتوفير الأموال اللازمة، بل يحتاج إلى فكر إداري وتنظيمي يحسن استثمار هذه الأموال، كما يحسن التخطيط لعمليات الإنتاج من أجل القضاء على التخلف، لذلك نجد هذه الدول تلجأ أحياناً إلى التغيير الجذري في النظم واللوائح والهيكل والعلاقات والتشريعات وأنماط السلوك الإداري السائدة فيها استجابة لمحاولات النمو التي تبذلها هذه الدول، في محاولة منها للإسراع في التقدم والنمو في كافة المجالات لتحقيق التقدم المطلوب وهو ما يعرف بالتنمية الإدارية.

يعتبر مفهوم التنمية الإدارية من المفاهيم المستحدثة في الإدارة، حيث نشأ مع تطور وظيفة الدولة وتعاضم دور الإدارة العامة، تعود جذور هذا المفهوم إلى حركة الإصلاح الإداري التي ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية في أوائل القرن الماضي، غير أنها لم تظهر كحركة فلسفية وفكرية إلا في مطلع الستينيات عن طريق رواد الإدارة العامة، حيث كان مصطلح التنمية الإدارية يشير في بداية نشأته إلى تدريب الإداريين، غير أن هذا التعريف لم يدم طويلاً ليتطور ليشمل معناه كل الجهود التي تبذل بصورة مستمرة ومتواصلة لتحسين وتطوير الجهاز الإداري الكلي في الدولة من أجل رفع مستوى القدرات الإدارية بوضع الهياكل التنظيمية الملائمة للتنمية، وتبسيط أنظمة هذا الجهاز وإجراءاته، ومحاولة تنمية السلوك الإيجابي لدى العاملين اتجاه أجهزتهم، وتحسين بيئة العمل التي تؤثر في الجهاز الإداري وتتأثر به، وذلك لتحقيق أهداف خطط أهداف التنمية الاقتصادية بكفاءة عالية وبأقل تكلفة¹، كما تعبر التنمية الإدارية عن مجمل الجهود التي تبذلها الدولة من أجل معالجة المشكلات الإدارية لتصل إلى التقدم

¹ مهدي حسن زويلف، سليمان أحمد اللوزي، التنمية الإدارية والدول النامية، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1993، ص09.

المنشود، بما في ذلك عملية تنمية وتحسين الجهاز الإداري لرفع قدرته على التطوير والتغيير، وهي جميع الجهود الهادفة لترقية مستوى الخدمات المقدمة عن طريق زيادة حجم الأجهزة الإدارية¹.

وعليه فإن مفهوم التنمية الإدارية لا يتحدد في ذلك المجال الضيق الذي يعنى التغيرات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعنصر البشري، وإنما يتسع ليشمل مجالات أوسع وهي التغيرات الجذرية الشاملة التي يمكن إدخالها على نظم وهياكل وأساليب العمل بالجهاز الإداري، وعلى أنماط السلوك البشري فيه بهدف الوصول إلى جهاز ذو كفاءة وفاعلية في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، واهم هذه المجالات²:

- (1) التطور في نوع ومستوى كفاءة العنصر البشري عن طريق تنمية قدرات العاملين وتحديد أنماط سلوكهم من خلال نظم الحوافز وبرامج التأهيل.
- (2) التغيير في الهياكل التنظيمية من خلال التحديد الواضح للأهداف، واستحداث مهام جديدة أو إلغاء أو تعديل المهمات الحالية وإعادة توزيع الاختصاصات وتجميع الوظائف، وإعادة تصميم خطوط الاتصالات وتحديد السلطات والعلاقات.
- (3) التغيير في الإمكانيات المتاحة، أو إعادة توجيهها نحو استخدامات أفضل، أو ترشيد استخدامها بما يضمن الوصول إلى الأهداف المحددة بأعلى كفاءة ممكنة.
- (4) التغيير في سياسات العمل وأساليب اتخاذ القرار وتحسين وترشيد أنظمة المعلومات بما يمكن من اتخاذ القرارات.
- (5) التغيير في النظم والإجراءات وإدخال الأساليب الحديثة التي تكفل انجاز العمل بسهولة.
- (6) مراجعة النظم الإدارية المختلفة وتحديثها وفق الأسس العلمية.
- (7) تحديث القوانين واللوائح ذات الصلة بالعمل الإداري بما يحقق التنمية الإدارية مع مراعاة قدر من المرونة والشمول والتفاعل مع الواقع الفعلي في الدولة.
- (8) إتباع وسائل وأساليب الإدارة الحديثة بعد تكييفها مع حاجات وظروف البيئة الإدارية في الدولة.
- (9) اعتبار التنمية الإدارية مسؤولية اجتماعية تشترك فيها الأجهزة الرسمية والشعبية في كافة مستوياتها المركزية والمحلية تحقيقاً لمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات.

¹ - محمد صالح القريوتي، الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2001، ص13.

² -Anthony, William P, **Human Resource Management** , Cengage Learning , first published, USA, Druden press,1998,P154.

6.IV. التنمية البشرية :

لقد كان الكثيرون يعتقدون بأن مؤشرات التنمية هي كل ما هو مرتبط بالتمدن والنمو الحضري، وحجم ما استطاعت الشعوب والدول تحقيقه من إنجازات ومشاريع حضارية كالمدن والطرق والجسور والسدود والمطارات والمصانع وغيرها، وبذلك شكلت الانجازات المادية دليل للتنمية ومؤشرها، وتم إهمال وتناسي الجانب الإنساني أو البشري الذي يمثل في الواقع الدافع الحقيقي للتنمية والباعث لها، فالقيمة الحقيقية للرقى والتطور والتنمية هي ما وصل إليه الجانب المعرفي والخبراتي للإنسان، ولذلك نجد اليوم كل الأمم والشعوب اعتمدت أسلوب حديثاً للتنمية يعتمد بشكل كلي على الجانب البشري من حيث الحالة التعليمية للشرائح السكانية، ومستوى المعرفة والحالة الاجتماعية والصحية والأسرية لأفراد المجتمع، وهو ما يعرف بالتنمية البشرية، ويعني هذا النوع من التنمية عملية تغيير ارتقائي مخطط للنهوض الشامل بجودة حياة الناس في مختلف جوانبها يشارك فيها الناس بعدالة لتحمل أعبائها وتقاسم فوائدها¹، وهذا النوع من التنمية هو محور دراستنا هذه ومتغيرها المستقل ولذلك سنفرده بالدراسة من خلال الفصل الثالث الذي سنفصل فيه في كل ما هو مرتبط بهذا المفهوم.

وختاماً فإن الدكتور أسامة عبد الرحمن يرى - وهو رأي يتفق عليه كثيراً من الكتاب - أن التنمية هدف مستمر وقدرة متواصلة ومتعاضمة على التطور والنماء والارتقاء، تتداخل فيها أبعاد عديدة متفاعلة ومتشابكة مع بعضها البعض، إذ لا يمكن تصور حدوث تنمية في جانب واحد دون بقية الجوانب، فلا يمكن تصور حدوث تنمية اقتصادية مع وجود تخلف إداري أو سياسي أو ثقافي أو اجتماعي أو بشري، وبذلك فإن التنمية في النهاية هي عملية مجتمعية واعية ودائمة، موجهة وفق إرادة وطنية مستقلة من أجل إيجاد تغييرات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وإدارية وبشرية تسمح بحدوث تصاعد مطرد لقدرات المجتمع وتحسين مستمر لنوعية الحياة فيه².

V- مؤشرات قياس التنمية :

تطرح فكرة التنمية ضرورة القياس سواء من أجل صياغة السياسات والخطط والأهداف التنموية أو لتقييم نتائج الجهود المبذولة في سبيل تحقيق التنمية، وبالنظر إلى مختلف التحولات التي عرفها مفهوم

¹ - أزهار سليمان هادي، التعليم مؤشر من مؤشرات التنمية، دراسة واقع المستوى التعليمي في مصر، مجلة ديبالي، ع53، كلية التربية، جامعة ديبالي، العراق، 2011، ص 12.

² - أسامة عبد الرحمن، تنمية التخلف وإدارة التنمية - إدارة التنمية في الوطن العربي والنظام العالمي الجديد - ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997، ص ص 15 - 16.

التنمية فإن مؤشرات قياسها عرفت بدورها تحولات وتطورات عديدة بداية من مقاييس النمو الاقتصادي إلى المؤشرات الاجتماعية إلى الأدلة المركبة.

نعني في دراستنا هذه بمؤشر التنمية كل متغير اقتصادي أو اجتماعي يمثل عامل من العوامل التي تشكل التنمية، يمكن لهذا المتغير أو المؤشر أن يشكل قياسا مباشرا لعامل من عوامل التنمية فيكون بذلك مؤشر من مؤشرات قياس التنمية، بينما قد يكون عامل التنمية المستهدف غير قابل في ذاته للقياس في هذه الحالة يقوم المؤشر بالإشارة بأفضل ما يمكن للعامل والهدف المراد قياسه في التنمية، فقياس مستوى الصحة العالمية كأحد عوامل للتنمية لا يقاس بصفة مباشرة ولكن عن طريق دليل وفيات الأطفال كمؤشر على الصحة العالمية، تتعدد وتختلف أنواع المؤشرات المعتمدة في قياس التنمية حسب اختلاف وتعدد أنواع وجوانب التنمية وفي ما يلي أهم هذه المؤشرات :

1.1.V. المؤشرات الاقتصادية :

1.1.V. الناتج الوطني الخام PNB او الناتج المحلي الخام PIB :

يمثل هذا المؤشر إجمالي القيم النقدية للسلع والخدمات التامة الصنع المنتجة من مجتمع معين بواسطة عناصر الإنتاج الموجودة خلال فترة زمنية معينة تكون عادة سنة باستثناء السلع الوسيطة¹، ويضم الناتج الوطني الخام إنتاج المواطنين المقيمين في البلد وكذا إنتاج المواطنين المقيمين خارج البلد، أما الإنتاج المحلي الخام فهو يشبه الإنتاج الوطني الخام باستثناء إنتاج المواطنين المقيمين خارج الوطن وإضافة إنتاج الأجانب المقيمين داخل الوطن

2.1.V. الدخل الفردي :

إن الاختلاف في الناتج الوطني الخام بين بلدين معينين لا يعكس الاختلاف في مستوى النشاط الاقتصادي أو مستوى التنمية، لأن الاختلاف في عدد السكان بين البلدين يجعل المقارنة غير صحيحة، لذلك يتم اللجوء إلى حساب الدخل الفردي كمؤشر اقتصادي للتنمية وذلك بقسمة الدخل الوطني على عدد السكان، يمكن تعريف الدخل الفردي على أنه المقابل النقدي أو العيني أو هما معا التي يحصل عليها الفرد نظير مشاركته الذهنية والجسمية في العملية الإنتاجية، ويمكن حساب الدخل الفردي عن طريق قسمة الدخل الوطني على عدد السكان النشطين².

¹ - مهند بن عبد الملك السلطان، احمد بن بكر البكر، مفهوم الناتج الوطني المحلي - دراسة وصفية - ، مؤسسة النقد العربي السعودي، السعودية، 2016، ص7.

² - جلال عبد الرزاق مهدي وآخرون، الاقتصاد، ط 22، المديرية العامة للمناهج، وزارة التربية، العراق، 2016، ص 8.

3.1.V. الفائض في الميزان التجاري:

يمثل الميزان التجاري لأي دولة الفرق بين القيمة النقدية لصادرات هذه الدولة والقيمة النقدية ل وارداتها خلال فترة زمنية محددة عادة ما تكون هذه الفترة سنة، والميزان المفضل هو ما يسمى بالفائض التجاري وهو الذي تكون فيه قيمة الصادرات أكبر من قيمة الواردات، أما في حالة تجاوز قيمة الواردات قيمة الصادرات فذلك ما يسمى بالعجز التجاري، وكلما كان الفائض في الميزان التجاري كبيراً، دل ذلك على ارتفاع مستوى التنمية.

4.1.V. مستوى التضخم :

التضخم ظاهرة تعكس حالات اختلال التوازن الاقتصادي في أسواق السلع والخدمات وعوامل الإنتاج، وبشكل عام فإن التضخم ناجم عن حالات عدم التوازن بين التدفقات النقدية وتدفقات السلع والخدمات في السوق، إذ تكون الزيادة في التدفقات النقدية بوتيرة أعلى من الزيادة في التدفقات السلعية والخدماتية، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور حالات التضخم في الاقتصاد المعني، يعد مستوى التضخم أحد المؤشرات الاقتصادية الرئيسية لمستوى التنمية، فهو مؤشر لارتفاع أسعار السلع الأساسية بشكل واضح، مما يؤثر على الظروف المعيشية، وكلما انخفض مستوى التضخم كلما كان ذلك دليل على التقدم¹.

الانتقادات الموجهة إلى المؤشرات الاقتصادية :

لقد تعرضت المؤشرات الاقتصادية المذكورة سابقاً لقياس التنمية إلى عديد الانتقادات، أهمها أن الدخل الفردي لا يعكس دائماً المقابل الذي يتلقاه كل أفراد المجتمع مقابل ما يشاركون به في العملية الإنتاجية للاختلاف وضعية الأفراد في المجتمع*، كما أن إشكالية أسعار الصرف الرسمية أدت إلى اقتراح معياراً جديداً معدلاً لمعيار متوسط الدخل الفردي، حيث يتجه المعيار الجديد إلى الأخذ بمتوسط الدخل الفردي كما تعكسه القوة الشرائية وليس مجرد الأسعار المرتبطة بأسعار الصرف الرسمية، فالعبرة هي بما يمكن الحصول عليه من سلة من السلع والخدمات بصرف النظر عما يمكن تحويله إلى عملات أجنبية (الدولار عادة) في أسواق الصرف.

¹ - خالد عيادة عليمات، انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية -دراسة حالة الاردن- ، أطروحة قدمت لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014/2015، ص 61.
* - الدخل الفردي لا يكشف دائماً التوزيع الفعلي للدخل الوطني، ذلك لأنه يمكن ان تكون نسبة الافراد الذين يبتعد مستوى دخلهم الفعلي عن مستوى الدخل الفردي كبيرة، وبالتالي يوجد جزء صغير من الافراد المحظوظين يكون مستوى دخلهم الفردي أعلى بكثير من الدخل الفردي للبلد ومن ثمة قد يفقد هذا المقياس معناه كمؤشر لقياس التنمية.

كما أن الناتج الوطني أو المحلي لا يعتبر هدفا نهائيا للنشاط الاقتصادي وإنما هو في حقيقة الأمر أداة لتحقيق الهدف الأساسي للنشاط الاقتصادي وهو تحسين الرفاه الاجتماعي، غير أن الرفاه الاجتماعي لا يتوقف فقط على العوامل المادية، وإنما يتوقف كذلك على عوامل غير مادية لا تظهر في الناتج الوطني ولا في الدخل الفردي، كما أن الرفاه الاجتماعي لا يعتمد على حجم الناتج الوطني أو المحلي فحسب وإنما يعتمد كذلك على محتوى هذا الناتج، وكيفية توزيعه على الفئات الاجتماعية المختلفة، وكذا على الأقاليم المعنية، وحتى على مستوى الفرد فإن رفاه الفرد لا يتحدد بمستوى دخله فحسب بل يتحدد أيضا بطريقة استخدام هذا الدخل.

ونظرا لإغفال المؤشرات الاقتصادية للتنمية لجانب كبير من إشباع بعض الحاجات التي تعتمد على سلع أو خدمات لا تدخل ضمن نطاق التداول السوقي والتعامل النقدي، فإنه غالبا ما كانت دلالة هذه المؤشرات على التنمية و الرفاه الاجتماعي ضعيفة وقاصرة¹، ولذلك فقد اتجه الرأي في السنوات الأخيرة إلى اعتماد عدد من المؤشرات والمقاييس للتنمية يعتقد أنها تسهم في قياس التنمية، والتي يمكن اعتبارها مؤشرات مكملة للمؤشرات الاقتصادية من حيث أنها تأخذ بعين الاعتبار جوانب للتنمية والرفاه الاجتماعي لم يتيسر للمؤشرات الاقتصادية التعبير عنها.

2.V. المؤشرات الاجتماعية:

يعود الاهتمام بالمؤشرات الاجتماعية للتنمية إلى النصف الثاني من الستينيات حيث أرخ البعض لميلاد حركة المؤشرات الاجتماعية بظهور كتاب باور: المؤشرات الاجتماعية* سنة 1966، ذلك أنه لم تكد تمضي سنوات قليلة على صدور الكتاب حتى استقطب موضوع المؤشرات الاجتماعية للتنمية اهتمام جمهور واسع من علماء الاقتصاد والاجتماع والإحصاء وغيرهم، وتمثل المؤشرات الاجتماعية للتنمية مقاييس مختارة لأحوال وظروف واتجاهات الرفاه في المجتمع، يتم تعيينها انطلاقا من الهموم والانشغالات التي تعبر عن القضايا والمشكلات الاجتماعية التي تمس حياة الأفراد والمجتمعات، والتي يجب أن يهتم بها صناع السياسات، وتتمثل أهم المؤشرات الاجتماعية للتنمية في مايلي²:

¹ - ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص ص 101-102 .

* - كتاب المؤشرات الاجتماعية Social Indicators صدر سنة 1966 عن معهد ماسوشيسيت للتكنولوجيا Massachusetts Institute of Technology - للمؤلف ريموندباور .

² - ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص 128.

1.2.V. معدل البطالة: يعكس هذا المؤشر عدد الأفراد في سن العمل القادرين عليه ولم يحصلوا على فرصة عمل كنسبة مئوية من القوى العاملة الكلية في بلد ما، ورغم بساطة هذا المعدل فإن حسابه يواجه صعوبات كثيرة أهمها الصعوبات المفاهيمية Conceptuel التي تتعلق بتحديد ما المقصود بالعاطل*، كما أن هناك صعوبات إحصائية لا يستهان بها تتعلق بالحصص الدقيق للعاطلين عن العمل بعد تعريفهم، وأيضا بشأن حصر قوة العمل¹.

2.2.V. معدل النمو السكاني: يوضح هذا المؤشر متوسط المعدل السنوي للتغير في حجم السكان، كما يمكن تعريف معدل النمو السكاني على أنه الاختلاف في حجم السكان في المجتمع، وهو تزايد عدد السكان بشكل متصاعد خلال فترة زمنية معينة، ويتشكل من مجموع الزيادة الطبيعية للسكان وصافي الهجرة²، تظهر أهميته في التنمية من خلال شرط عدم تخلف معدل نمو نصيب الفرد من الدخل عن معدل نمو السكان لتجنب حدوث المشكلة السكانية*.

3.2.V. معدل الأمية بين البالغين: يحسب هذا المؤشر من خلال نسبة الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم 15 سنة الذين هم أميين إلى مجموع البالغين، كما يُعرّف معدل الأمية على أنه نسبة السكان البالغين من العمر 15 سنة فما فوق غير الملمين بالقراءة والكتابة معبرا عنه بنسبة مئوية من مجموع السكان في عمر 15 سنة فما فوق³.

4.2.V. معدل الالتحاق بالمدارس في الطورين الابتدائي والثانوي ومعدل الالتحاق بالجامعات: يمثل عدد الملتحقين بالمدارس في الأطوار الأولى والمتوسطة والثانوية، وكذا نسبة

*- تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الاجر السائد، ولكن دون جدوى، ينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الاسباب.

¹- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص 15.

²- علي عبد الرزاق جبلي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1984، ص 196.

*- يعرف الاستاذ مصطفى خلف عبد الجواد في كتابه (دراسات في علم اجتماع السكان). المشكلة السكانية على انها: ازدياد معدل النمو السكاني بشكل لا يتناسب مع القدرات الاقتصادية والانتاجية للمجتمع، مما يؤدي إلى ظهور مشاكل اجتماعية في المجتمع.... للإطلاع أكثر أنظر : مصطفى خلف عبد الجواد، دراسات في علم اجتماع السكان، دار المسيرة للنشر، كلية الآداب، جامعة المنيا، مصر، ص 338.

³- تقرير منظمة اليونسكو: مؤشرات التربية - توجيهات فنية / تقنية- ، نوفمبر 2009، ص 3.

الملتحقين بالجامعات لمزاولة التعليم العالي إلى مجموع السكان، ويعكس هذا المؤشر مدى نشر التعليم والمعرفة في بلد ما، كما تصطلح منظمة اليونسكو على هذا المؤشر نسبة القيد الإجمالية، وهي مجموع عدد المسجلين بمستوى تعليمي معين بغض النظر عن السن، معبرا عنه كنسبة مئوية من السكان في السن الرسمية للالتحاق بنفس المستوى التعليمي في عام دراسي معين، والغرض من حسابه تبيان المستوى العام للمشاركة في مستوى تعليمي معين والطاقة الاستيعابية لهذا المستوى من التعليم¹.

5.2.V. نسبة السكان في المناطق الحضرية: هذه النسبة تمثل السكان المقيمين في المناطق الحضرية الى مجموع السكان، ويعكس هذا المؤشر درجة التوسع الحضري وكذلك مدى مشاركة القطاع الصناعي في تحقيق التنمية، على أن لا تكون هذه النسبة عالية جدا وغير متناسبة مع ما تعرفه المناطق الحضرية من تطور اقتصادي، وذلك لتجنب ما يعرف بإشكالية التحضر المفرط *Over** - urbanization وهي ظاهرة تعاني منها البلدان التي تمر بالمراحل المبكرة من التصنيع وتتمثل في عدم التوازن في حجم وتوزيع السكان الحضريين².

6.2.V. حماية صحة الإنسان وتعزيزها: الصحة من أساسيات تحقيق التنمية وهي شرط مسبق بل مؤشر وحصيلة للتقدم المحرز في تحقيق التنمية بشكل مستدام³، لذلك فإن أهم متطلبات التنمية المتعلقة بالإنسان هي توفر مياه شرب صحية وخدمات صحية، ويحسب هذا المؤشر من خلال قسمة عدد السكان الذين لا تتوفر لهم هذه الخدمات الى مجموع السكان.

7.2.V. المساواة الاجتماعية: تعتبر المساواة أحد أهم القضايا الاجتماعية في التنمية، إذ تعكس إلى درجة كبيرة نوعية الحياة والمشاركة العامة والحصول على فرص الحياة، وترتبط المساواة مع درجة العدالة والشمولية في توزيع الموارد وإتاحة الفرص واتخاذ القرارات، وتتضمن فرص الحصول على العمل

¹ - المرجع نفسه، ص 9.

*- يعرف Kamerschen, D في كتابه further analysis of overurbanization , economic development and cultural change عرقلة إمكانية تحقيق التنمية الاقتصادية..... للإطلاع أكثر أنظر :

David R. Kamerschen, **further analysis of overurbanization , economic development and cultural change**, The University of Chicago Press, Vol. 17, N° 2 , Jan 1969, PP 235-253

² - تائر عياصرة، التحضر المفرط - دراسة على المستوى العالمي - ، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، مج 43، ملحق 03، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة، الجامعة الاردنية، 2016، ص 2.

³ - تحديد موضع الصحة في خطة التنمية لما بعد 2015، ورقة نقاش من إعداد منظمة الصحة العالمية ، جنيف، سويسرا، أكتوبر 2012، ص 1.

والخدمات العامة ومنها الصحة والتعليم والعدالة، والمساواة يمكن أن تكون مجالاً للمقارنة والتقييم داخل الدولة نفسها وكذلك بين الدول المختلفة، ومن القضايا الهامة المرتبطة بتحقيق المساواة الاجتماعية تبرز قضايا مكافحة الفقر، العمل وتوزيع الدخل، النوع الاجتماعي، تمكين الأقليات العرقية والدينية، الوصول إلى الموارد المالية والطبيعية وعدالة الفرص بين الأجيال.

الانتقادات الموجهة إلى المؤشرات الاجتماعية :

رغم أن المؤشرات الاجتماعية لا تعرف مشكل الاختلاف في معايير ومستويات الصرف والتميز والتقييم من دولة إلى أخرى مثل التي تعاني منها المؤشرات الاقتصادية، إلا أنها بدورها تعرف نوع من الضعف في قدرتها على المقارنة المكانية والزمانية لمستوى التنمية بين المجتمعات، بسبب عدم قابلية هذه المؤشرات للقياس المباشر وعدم تعريفها بوضوح، وقد ظلت هذه المؤشرات تستخدم بشكل تقريبي، لذلك تم اللجوء إلى مؤشرات أخرى لقياس التنمية قياساً أكثر دقة نذكر منها:

3-V. مؤشرات الحاجات الأساسية¹:

يعد مبدأ الحاجات الأساسية أحد المبادئ التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية، فمبدأ الحاجات الأساسية قد تبلور في أواسط السبعينيات من خلال الاعتراف بأن النمو الاقتصادي لا يكفي وحده للتخفيف من الفقر، إذ تستلزم التنمية نهجاً مباشراً لمعالجة حاجات الفقراء، ولهذا يُعنى نهج الحاجات الأساسية كمؤشر لقياس التنمية بدراسة مدى توافر السلع والخدمات الأساسية التي يحتاج إليها الفقراء مثل: الغذاء والمأوى والملبس، ويدعو إلى تكوين احتياطي عام لتلبية هذه الحاجات الأساسية، كما يركز مؤشر الحاجات الأساسية على الجانب المادي والنفعي أكثر من تركيزه على الإنسان المستفيد باعتباره محور عملية الفائدة وأصل وجودها، فمؤشر الحاجات الأساسية يعزل الإنسان عن الفعل والتفاعل والتطوير ويضعه في نطاق المستفيد المادي، ولذلك فالغاية من مؤشر الحاجات الأساسية هي سد حاجات الإنسان وليس تطويره، مع النظر إلى مسألة سد الحاجات على أنها جزء من عملية التطوير تلك، بل أن سد الحاجات الأساسية تمكن الإنسان من بناء قدراته وتفتح له آفاق جديدة نحو النجاح والإبداع، وعموماً فإن مسألة الحاجات الأساسية تشير إلى الاهتمام بمشكلة الفقر وما يرتبط بها من مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية وسبل لإشباعها للارتقاء بالإنسان وإخراجه من دائرة الفقر.

¹ - طلال فائق الكمالي، مرجع سبق ذكره، ص ص 82-83.

تقيّم التنمية وفق هذا الأسلوب بالمدى الذي تشبع فيه حاجات السكان في بلد نام أو فقير، أي المستويات الدنيا من الحاجات المادية مثل: استهلاك الغذاء، توفير الملابس، توفير الملجأ أو المسكن، توفر منفذ على الخدمات العامة والأساسية كالماء الصالح للشرب والصرف الصحي والصحة والتعليم، حيث يرى كل من عبد اللطيف مصطفى وبن سانية عبد الرحمن في كتابهما: دراسات في التنمية الاقتصادية بأن أسلوب الحاجات الأساسية يهتم بإزالة الفقر المنطلق عبر توفير السلع والخدمات الأساسية للفقراء بطريقة سريعة بدلا من الاعتماد على إستراتيجية زيادة دخل الفقراء التي تستغرق وقتا طويلا¹.

وأهم ما يتضمنه مؤشر الحاجات الأساسية للتنمية :

- مدى إتاحة فرص الكسب للفقراء .
- مستوى توصيل الخدمات العامة للفقراء .
- نسبة توفر السلع والخدمات الأساسية من مأكل وملبس ومأوى للفقراء .
- إشراك الفقراء في اتخاذ القرارات الخاصة بالكيفية التي يتم بها إشباع حاجاتهم الأساسية.

V-4. مؤشرات الرفاه ونوعية الحياة :

تعد جودة أو نوعية الحياة واحدة من مجالات البحوث والسياسات الأسرع نموا واهتماما في العالم حاليا، وهي مفهوم يعد مقياسا لرفاه الأفراد والمجتمعات والشعوب تم الترويج له بشكل متزايد كوسيلة مساعدة لاتخاذ القرارات التنموية، تعرف «منظمة الصحة العالمية» مفهوم جودة الحياة بأنها «إدراك وتصور الأفراد لوضعهم ومواقعهم في الحياة في سياق نظم الثقافة والقيم التي يعيشون فيها، وعلاقة ذلك بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واعتباراتهم، وهو مفهوم واسع النطاق يتأثر بالصحة الجسمية للشخص وحالته النفسية ومعتقداته الشخصية وعلاقاته الاجتماعية، وعلاقة ذلك بالسمات البارزة لبيئته.

أما الرفاه الاجتماعي فهو مستوى توافر الحاجات الغذائية والخدمات الصحية والتعليمية والإسكانية في المجتمع، حيث يرتبط الرفاه الاجتماعي بمستوى التطور الاقتصادي للمجتمع من جهة، وبعادلة توزيع الثروة بين أفراد من جهة ثانية، فالرفاه الاجتماعي يعتبر حالة تمتع السكان بظروف حياتية مريحة، فهو إذن مفهوم نسبي وعام إذ يمكن التدرج من الرفاه المادي (الغذاء، وتملك الأصول، والسكن والعمل) مرورا بالرفاه الجسدي (الصحة والمظهر والبيئة) إلى الرفاه النفسي (الاستقرار والأمان وحماية القانون) إلى غاية

¹ عبد اللطيف مصطفى، بن سانية عبد الرحمن، دراسات في التنمية الاقتصادية، ط1، مكتبة حسن العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2014، ص 121.

الرفاه الاجتماعي الذي يعني القدرة على الزواج والتنشئة ومنح الحنان والتمتع بالكرامة والعلاقات الإنسانية¹.

يقاس مؤشر الرفاه الاجتماعي على صعيد الأسرة بنسبة دخل أفرادها على عددهم ونسبة المنتجين إلى المعالين، أما على صعيد الفرد فيقاس بحصة الفرد من المساحة الإجمالية للمسكن، المستوى التعليمي، الخدمات الصحية، خدمات النقل (عدد الأفراد لسيارة واحدة)، ومستوى الاتصالات (عدد الهواتف الثابتة والمحمولة ونسبة الربط بشبكة الانترنت).

هذه عموماً المؤشرات الأساسية التي اجمع عليها أغلب الباحثين في قياس مستويات التنمية بين المجتمعات المختلفة رغم وجود بعض الاختلافات في أهمية المؤشرات ودقتها من باحث إلى آخر، كما هو الشأن بالنسبة للدكتور عبد الكريم جميل الذي يقسم مؤشرات التنمية إلى 06 مجموعات رئيسية هي²:

1. المؤشرات المباشرة في دلالتها على حالة الإنسان وعلى مدى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية والمعنوية والروحية والنفسية.
2. المؤشرات الدالة على حالة التنظيم الاجتماعي من حيث مدى تماسكه وكفاية الأداء لمؤسساته، وحراكه الاجتماعي وديمقراطية حركته وقراراته، مما يتيح الوفاء بحاجاته المجتمعة من أجل البقاء والنماء والتطور.
3. المؤشرات الدالة على توافر القوة العاملة بمعرفتها ومهاراتها العلمية والفنية والتقنية وقيمها الاجتماعية المنشودة لتحقيق التنمية الشاملة.
4. المؤشرات الدالة على قدرة المجتمع على إنتاج المعرفة العلمية والتقنية والفنية والأدبية وتوظيفها لتحسين نوعية الحياة فيه.
5. مؤشرات الموارد التي تمثل مدخلات في إشباع حاجات الفرد وحاجات المجتمع، والمادة الأولية لتوظيفها في إنتاج السلع.
6. مؤشرات التوازن الأيكولوجي ومدى صيانة البيئة الطبيعية ومواردها من التلوث والتلف.

تأسيساً على ما سبق ذكره من مؤشرات التنمية فإنه لم يعد محور الاهتمام في عملية التنمية هو النهوض بمعدل الناتج المحلي أو الوطني أو الدخل الفردي فحسب، بل بدأت تبرز في كتابات وبحوث

¹ - رامي عطاء الصديق، فاطمة شعبان ابو الحسن، الاعلام والتنمية - دليل مصطلحات - ، أطلس للتوزيع والإنتاج الإعلامي، القاهرة، 2017، ص142.

² - عبد الكريم احمد جميل، التنمية البشرية الحديثة، ط1، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص18.

التنمية قضية التوزيع كأحد المبادئ الأساسية للعمل التنموي، وأصبحت عدالة التوزيع وانتشار مناسب للنمو على مستوى القاعدة العريضة للمجتمع هدفا أساسيا للتنمية، كما أن التخفيف من معاناة الشرائح الاجتماعية الفقيرة لا يتم فقط عن طريق زيادة الدخل الفردي، لأن المفهوم السائد للفقر والمتمثل في عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة¹ قد تطور ليشمل الحرمان من حق الاختيار الذي يمثله التعليم والصحة والمشاركة السياسية، وهذا يعني أن مفهوم الفقر لا يعني مجرد نقص الدخل بل توسع ليعني قصور القدرة الإنسانية، حيث صاحب هذا التوسع في مفهوم الفقر التوسع الذي عرفه مفهوم التنمية من المفهوم الاقتصادي إلى المفهوم الاجتماعي والشامل.

VI- أسباب الاهتمام بالتنمية :

لقد تعاضم الاهتمام بالتنمية على المستوى الشعبي والحكومي والدولي باعتبارها السبيل لدحر التخلف ومواجهة آثاره التي عانت ومازالت تعاني منها الدول النامية، لذلك فقد أصبحت التنمية تمثل مطلباً شعبياً إلى جانب كونها مطلب سياسي (حكومي)² ودولي، ويتضح ذلك في مايلي :

VI.1. أسباب تعود للجانب السياسي :

يعد تبني الحكومات الثورية في الدول النامية منذ استقلالها لمبدأ ضرورة تحقيق التنمية أداة ووسيلة لدحر التخلف ومواجهة المشكلات المتفاقمة المترتبة عليه والتي تعاني منها الدول النامية، ولتحقيق مستويات معيشية مرضية لشعبها، يمكن القول أن التنمية بقدر ما هي قضية اجتماعية وإنسانية فهي ظاهرة سياسية ميزت النصف الثاني من القرن العشرين، وما من حكومة ثورية جادة إلا وأعلنت التنمية مسؤولية لها وهدفا لسياستها، مرتكزة في ذلك على ما تحقق لها من سلطة وقدرة على التوجيه في جميع مجالات الإنتاج سواء اقتصادية أو خدمية.

VI.2. أسباب متعلقة بالشعوب :

إن أهم ما ترتب عن الظروف التي يعيشها المجتمع الإنساني في الفترة المعاصرة في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات الناتجة عن التقدم في وسائل الإعلام المختلفة، ازدياد وعي وإدراك شعوب المجتمعات النامية لتدني مستوياتهم المعيشية، والهوة الكبيرة بينهم وبين الدول المتقدمة في المستويات المعيشية، فضلا عما تعانيه الشعوب في الدول النامية من مشكلات تتطلب الحلول، واحتياجات تتطلب

¹ - تقرير التنمية في العالم 1990م، البنك الدولي للإنشاء والتعمير - الطبعة العربية، مؤسسة الأهرام، القاهرة، 1990م، ص 41

- طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص ص 59-60.²

الإشباع، بالإضافة إلى رغبة هذه الشعوب في تحسين مستوياتهم المعيشية، مما أدى إلى ارتفاع الكثير من الأصوات التي تطالب الحكومات والقيادات السياسية بضرورة العمل على إشباع الاحتياجات الملحة، ومواجهة المشكلات المتركمة، وتحقيق طموحات وتطلعات أفراد المجتمع، كما أصبحت هذه المطالب تشكل ضغوطا على الحكومات لحثها على ضرورة اتخاذ مختلف الإجراءات تحقيقا للتقدم والتنمية المنشودة.

فضلا على ذلك فقد شهدت البلدان النامية في العقود الأخيرة حركات فكرية وثقافية واجتماعية تطالب بتحسين مستوى معيشة المواطن والدفاع عن حقوقه المختلفة، حيث تُعْتَبَر هذه الحركات الشعبية التنمية أساسا للتطور والتحول الاجتماعي من التخلف إلى التقدم الأفضل، كما أدت مطالبة ودعوة العديد من النقابات لرفع معيشة أعضائها إلى ظهور الكثير من البرامج التنموية في البلدان النامية.

VI. 2. أسباب مرتبطة بالمجتمع الدولي:

لقد تبنت هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المختلفة قضية التنمية وطالبت في مختلف اللقاءات والمنتديات والمحافل الدولية بضرورة دعم الدول النامية لمواجهة التخلف والفقر، والإسراع بتحقيق التنمية تخفيفا لوطأة المشكلات التي تعانيها الدول النامية، وقدمت بعض المساعدات والمنح المادية والعينية والخبرات والمشورات الفنية المختلفة لها، كما زاد الاهتمام الدولي بقضايا التنمية لتصبح مركز اهتمام المجتمع الدولي، ولعل تضافر جهود الدول المستقلة حديثا ورغبتها في التخلص من التبعية الاستعمارية، وإعادة صياغة كيفية إدارة مواردها وتقرير مصيرها الاقتصادي وتحقيق رفاهيتها بما يتلاءم وآمال وطموحات شعوبها هو ما أنعش الاهتمام الدولي بقضية التنمية وتحولها إلى مطلب دولي.

وقد اتسع الاهتمام الدولي بقضية التنمية حيث تحولت إلى مطلب دولي أَظْهَرَ إلى الوجود تجمعات وتكتلات دولية نوعية¹، كما شكلت قضية التنمية فضاء للعديد من المؤتمرات واللقاءات الدولية، وبذلك ظهرت فكرة التنمية الدولية باعتبارها مسألة مرتبطة بأمر حيوية تحظى باهتمام الإنسانية كافة.

VII - معوقات التنمية :

يعني مصطلح معوق وعائق لغويا الشيء الذي يقف في الطريق ويعترض، وعائق اسم فاعل (غير العاقل) بمعنى مانع وشاغل وعقبة، وعلى ذلك فكلمة معوقات هي بعض الأشياء التي تقف عقبة في

¹ - مثاله تكوين مجموعة دول عدم الانحياز. أنظر مسعود حليلة، اشكالية التنمية الاقتصادية في إفريقيا - بين القانون الدولي للتنمية وفعالية القانون الدولي - اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2017، ص33.

الطريق وتمنع الفعل أو الحركة أو النجاح، أما من ناحية المصطلح فإن مفهوم مصطلح المعوقات يتحدد من خلال ثلاثة آراء مختلفة¹:

الرأي الأول: يحدد المعوقات باعتبارها المشكلات Problèmes وهي الشيء الضار بنائياً ووظيفياً ويقف حائلاً أمام إشباع الناس لحوائجهم.

الرأي الثاني: يرى أن المعوقات أقل تعقيداً من المشكلات ويعتبرها فقط صعوبات تقف أمام العمل.

الرأي الثالث: ينظر إلى المعوقات بأنها أكثر تعقيداً من المشكلات ويحددها بأنها التحديات Challenges والمشكلات المزعجة.

وبناء عليه فإن معوقات التنمية يمكن النظر إليها حسب الرأي الثالث على أنها التحديات والمشكلات المزعجة التي تواجه التنمية، إذ أنها تمثل الصعوبات والعراقيل التي تؤدي إلى الانحراف عن النموذج المفترض للتنمية، وتحول دون تحقيق الأهداف المحددة لها، وهي - معوقات التنمية - ليست على درجة واحدة من الأهمية والتأثير، فهي ذات أوزان متفاوتة الثقل فيما يتعلق بهذا التأثير، والذي يتدرج من تأثير واضح وملموس إلى تأثير هامشي ومحدود، وقد يصل تأثير بعضها إلى حد الإعاقة الكاملة لعملية التنمية، وقد اختلف العلماء والمفكرون فيما بينهم في تحديدهم لأهم معوقات التنمية، فمنهم من يصنف معوقات التنمية إلى معوقات داخلية تتناول المشكلات الرئيسية للتخلف في الدول النامية ذاتها من انفجار سكاني، ونقص في مستويات التغذية والتعليم والصحة، ومعوقات خارجية تتمثل في العلاقات الاقتصادية الدولية وما يترتب عليها من مشكلات تواجه الدول النامية، ومنهم من يقسم معوقات التنمية إلى معوقات اقتصادية، سياسية، اجتماعية وإدارية، وفي مايلي شرح لهذه المعوقات حسب الأهمية ونسبة التأثير:

1.VII. المعوقات الاقتصادية:

رغم أن التنمية ليست مرتبطة فقط بالعوامل الاقتصادية إلا أن الاقتصاد يعد المحرك الرئيس لأي تنمية، لذلك فإن العوائق الاقتصادية تشكل تحدياً كبيراً أمام الكثير من البرامج والمشاريع التنموية، وتتلخص أهم العوائق الاقتصادية للتنمية في مايلي:

¹-طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص 459.

(1) ضعف البناء الصناعي والبناء الزراعي :

تشكل كل من الصناعة والزراعة أهم مقومات التنمية باعتبارهما يمثلان الأنشطة الاقتصادية الأساسية، لذلك فإن ضعف البنائين الصناعي والزراعي يؤثر بشكل مباشر على كل المشاريع والمخططات التنموية، وهو ما يميز البلدان النامية التي تعاني عجزا كبيرا في التصنيع، نتيجة ضعف بنائها الاقتصادي من حيث التكنولوجيا أو اليد العاملة، فبينما تبلغ نسبة اليد العاملة المشتغلة في المجال الصناعي 11% من سكان البلدان النامية، نجد نسبة 42% من مجموع سكان أوربا يشتغلون في القطاع الصناعي¹، إضافة إلى أن معظم المشتغلين في القطاع الصناعي في البلدان النامية يعملون في الصناعات الخفيفة كالنسيج والغزل. أما بالنسبة للبناء الزراعي الذي لا يقل أهمية في مجال التنمية عن البناء الاقتصادي فإن مجموع المشاكل التي يعانيها تتمثل أساسا في عدم فعالية الإصلاحات المتبعة في القطاع الزراعي، عدم استخدام التقنيات الحديثة والمكننة الزراعية، غياب نظام عادل في توزيع الملكية الزراعية وسيادة الإنتاج الزراعي الوحيدة.

(2) نقص رؤوس الأموال المخصصة للاستثمار:

تعتبر مشكلة نقص رؤوس الأموال الموجهة للاستثمار من أهم المعوقات الاقتصادية للتنمية والتي تقف حائلا دون تحقيق تنمية شاملة ومستمرة، تحدث هذه المشكلة عموما نتيجة مجموعة من الأسباب أهمها: نقص الادخار القومي والفردى، نقص المؤسسات المالية والنقدية كالبنوك وصناديق التوفير، ارتفاع نسبة الاكتناز*، توظيف الأموال في الاستثمارات غير المنتجة، وأخيرا الإنفاق غير الرشيد لميزانية الدولة كارتفاع النفقات الإدارية.

(3) انتشار ظاهرة البطالة :

تعد ظاهرة البطالة من أهم المعوقات التي تواجه المجتمعات النامية، ذلك أن انتشار البطالة بشكل واسع بين أفراد المجتمع يمنع فئة كبيرة جدا من أفراد المجتمع من المساهمة في عمليات التنمية، مما يؤثر في مستوى الإنتاج الكلي للمجتمع وارتفاع نسبة النفقات، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى تقاسم دَخل واحد

¹ - علي لطفي، التنمية الاقتصادية، دراسة تحليلية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1980، ص37.

*- الاكتناز : مصطلح اقتصادي يعني احتفاظ الأشخاص برأس أموالهم لديهم دون استثمار أو إيداع في البنوك، ويعني الاكتناز عدم الرشد لأنه يعني تضحية الفرد بسعر الفائدة ، أنظر اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مصطلحات عصر العولمة، ط1، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2007، ص26.

من طرف مجموعة من الأفراد، ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الدخل الفردي، الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض معدل توفير رأس المال وإلى تراجع الاستثمار، وهي عوامل تؤثر سلبا وبشكل كبير على التنمية.

4) الزيادة الديمغرافية:

يشكل الارتفاع في مستوى النمو السكاني الذي يقابله انكماشاً أو ركود في مستوى النمو الاقتصادي مشكلة تؤثر سلباً على التنمية، ولا يمكن التغلب على هذه المشكلة السكانية إلا بتحقيق الزيادة في الإنتاج والدخل بمعدلات تفوق كثيراً معدلات النمو السكاني، وأهم الآثار السلبية المترتبة عن الزيادة السكانية على التنمية نقص معدل الدخل الفردي إذا ثبتَّ الدخل الكلي، أو كانت زيادته طفيفة مقارنة بالزيادة السكانية¹، وكذا تراجع كفاءة الخدمات الأساسية المقدمة للسكان والمتمثل في التعليم والصحة وتوفير مياه الشرب والمواصلات.

2.VII. المعوقات السياسية:

يشكل العامل السياسي عاملاً مهماً في تحقيق التنمية، لأن عدم توفر الاستقرار السياسي يشكل عائقاً أمام التنمية، إذ أن حالة التدهور في الوضع السياسي تنعكس سلباً على الوضع الاقتصادي نتيجة لتوقف التركيز والاهتمام بالحركة الاستثمارية والانشغال بالتداعيات السياسية، بالإضافة إلى تراجع الثقة في الاقتصاد من قبل المستثمرين، مما يؤدي إلى تراجع مصادر تمويل التنمية، ذلك أن موارد الاستثمارات الداخلية تمثل أهم مصادر تمويل التنمية، كما أن التبعية السياسية تجعل الدول المتقدمة تمارس ضغوطاً شديدة على الدول النامية قد تؤدي إلى عدم استقرارها داخلياً مما يؤثر على مشاريعها التنموية، إضافة إلى ذلك إشكالية التناقض الذي يحمله الجانب السياسي لإدارة التنمية، إذ أن قرارات البدء في إدارة التنمية لا يمكن أن تتم إلا بمبادرة فورية لا تحتل قيامها على مبدأ التشاور أو المشاركة السياسية، في حين أن القرارات التنفيذية العملية لإدارة التنمية لا يتأتى لها النجاح والفاعلية إلا بتأسيسها على أكبر قدر من المشاركة السياسية، وهنا نجد التعارض والفجوة بين ضرورة الاعتماد على العمل السريع من أجل بناء سياسات التنمية، وضرورة الاعتماد في الإدارة على المشاركة في صنع قراراتها².

وأخيراً فإن تميز الأنظمة بالطابع الاستبدادي واحتكار السلطة السياسية وكل أوجه الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من قبل فئة لها مصالحها الخاصة بمعزل عن مصلحة المجتمع يؤدي إلى عرقلة

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، التنمية اجتماعياً، ثقافياً، اقتصادياً، سياسياً، إدارياً وبشرياً، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2009، ص 222.

² - نوري رشيد نوري، مرجع سبق ذكره، ص 228.

عملية التنمية، فبغيا بآليات المشاركة الجماهيرية وشكلية وجود المؤسسات يؤدي إلى قيام الاستبداد والتسلط، وبالتالي ينشأ في المجتمع تناقض أساسي بين السلطة الحاكمة وبين الأكثرية الساحقة من المواطنين الذين ينشدون التغيير والمشاركة في إدارة الحكم، في هذا يقول ابن خلدون¹: « إن العدوان على الناس في أموالهم ذاهب بآمالهم في تحصيلها واكتسابها، لما يرونه حينئذ من أن غايتها ومصيرها انتهابها من أيديهم، وإذا ذهبت آمالهم في اكتسابها وتحصيلها انقبضت أيديهم عن السعي في ذلك، وعلى قدر الاعتداء يكون انقباض الرعايا عن السعي والاكتساب»، ويفهم من ذلك أن الاعتداء على حقوق المواطنين الذين يسعون إلى تحصيلها وسلبها منهم يؤدي إلى رفضهم للتنمية المنشودة.

3.VII. المعوقات الاجتماعية:

تعد العوائق الاجتماعية من بين العوائق التي تواجه عملية التنمية، لأن المشاكل الاجتماعية لا يمكن القضاء عليها بتشريعات قانونية وقرارات سريعة، فالمعتقدات والقيم والأعراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في مجتمع معين هي مجموعة من الأفكار التي تحدد سلوك الأفراد في هذا المجتمع، ورغم أن المعتقدات والقيم غير مادية وغير ملموسة، فإن تأثيرها على الإنسان وتصرفاته أقوى بكثير من تأثير المسائل المادية، فعمليات التنمية تحتاج إلى أنماط سلوكية تدفع إلى أهداف التنمية وتقودها إلى الطريق الصحيح، ولذا فإنه إذا كانت القيم الاجتماعية جامدة ومتخلفة واجهت برامج التنمية عقبات عدة، ومن أهم القيم والمعايير التي من شأنها أن تعوق عمليات التنمية: الانعزالية، التواكل، عدم الإيمان بالعمل اليدوي واحترامه، مقاومة كل مبادرات التطور والتغيير بسبب الخوف من المجهول، وعدم الاعتراف بدور المرأة في المجتمع واحترام هذا الدور².

كما أن ما يشار له بالضبط الاجتماعي غير الرسمي والمتمثل في سيادة الأخلاق وسيطرتها على المجتمع يمكن أن يشكل عائق في وجه التنمية، إذ بمجرد التزام الناس في مجتمع ما ببعض الأعراف والتقاليد التي تعتبر اتفاقاً ضمناً على استبعاد أشياء والترحيب بأشياء أخرى، تعد سيادة للأخلاق على هذا المجتمع، وهي سيطرة لها تأثير بعيد المدى في التنمية عادة ما تكون أقوى في المجتمعات المتخلفة عنه في المجتمعات المتقدمة، فالعرف الأخلاقي له سيطرة أكبر في الريف عنه في المدن.

¹ - عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، الفصل الثالث والأربعون في أن: الظلم مؤذن بخراب العمران، تحقيق درويش الجودي، ط 2، المكتبة العصرية، بيروت، 1996، ص 228.

² - نوري رشيد نوري، مرجع سبق ذكره، ص 227.

4.VII. المعوقات الإدارية والتنظيمية:

- تعد المشاكل الإدارية والتنظيمية من أهم المعوقات التي لا تساعد في تحقيق التنمية وتعيقها، وتظهر هذه المعوقات الإدارية في أوجه عديدة نوجزها في النقاط التالية:
- (1) خصائص وسمات الأجهزة الإدارية القائمة على عملية التنمية والتي تتميز بتعدد الإجراءات الإدارية والبطء في إصدار القرارات وتناقض بعضها ببعض، إضافة إلى عدم الالتزام بتنفيذ الشعارات التنموية المعلنة وانتشار اللامبالاة والسلبية الإدارية، وأخيرا عدم الالتزام بقاعدة الرجل المناسب في المكان المناسب.
 - (2) صعوبة التنسيق بين الوحدات الإدارية فيما بينها، وبينها وبين الوحدات الإدارية والأجهزة المركزية.
 - (3) العجز في الكفاءات الإدارية المؤهلة والمدربة والقادرة على تحمل مسؤولية التنمية.
 - (4) عدم تطوير وتكييف التشريعات، حيث تكون بعض التشريعات والقوانين عقبة في وجه التنمية، ولذا يجب تطوير القوانين وتغييرها لخدمة التنمية حتى لا تصبح قيديا لها.
 - (5) وجود قيادات غير متجاوبة مع المشاريع التنموية، إذ أن من أهم سمات القائد الناجح قدرته على تحريك الجماهير وإثارتهم نحو تحقيق التنمية باستخدام الموارد المتاحة، وتوافر هذا النوع من القيادات ليس بالأمر السهل، كما أن اختيار القيادات أمر شاق وتكوينها ورعايتها ضرورة من ضرورات التنمية، حيث تواجه بعض القيادات أحيانا مشاكل ومضايقات يمكن أن تغير معنوياتها وآمالها، فتتقلب من قيادات متحمسة إلى قيادات متحفظة بل وأحيانا ناقمة، مما يمكن أن يؤدي إلى مقاومتها لمشروعات التنمية، ولذلك فإن من أصعب المعوقات الإدارية والتنظيمية للتنمية وجود هذا النوع من القيادات في المجتمع¹.
 - (6) معوقات متعلقة بعمليات التخطيط للتنمية إذ يعتبر التخطيط للتنمية عملية فنية وعلمية في آن واحد، ويستلزم ذلك أن يكون القائمون على عملية التخطيط هذه على درجة كبيرة من الوعي بأهميتها، إذ يعتبر نقص الوعي بأهمية التخطيط عائقا تنظيميا وإدارية كبير للتنمية، ويدخل في هذا الإطار عدم الدقة في اختيار الوسائل المحققة للتنمية، عدم التنسيق بين الوحدات والجهات العاملة في مجال التخطيط للتنمية، وقلة الأجهزة المسؤولة عن الدراسات والبحوث والإحصائيات خاصة على المستويين القومية والإقليمي.

¹ - طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره، ص 466.

خلاصة الفصل :

التنمية ظاهرة نشأت مع نشأة البشرية إلا أنها لم تأخذ أهمية كبيرة من حيث البحث إلا بعد الحرب العالمية الثانية بعدما ساد التساؤل حول الأسباب الكامنة وراء وجود شعوب غنية وأخرى فقيرة، من هنا أصبح موضوع التنمية من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماما من الباحثين في مختلف الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والبيئية، واعتبرته المنظمات العالمية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة للتنمية حقا مكرسا لكل الشعوب، خاصة الشعوب والدول النامية حتى تستطيع اللحاق بالدول المتقدمة، ولقد كانت اهتمامات التنمية في كل الدول في بادئ الأمر هي تحقيق التنمية الاقتصادية، وجعلت منها هدفاً تسعى إليه من خلال العمل على الاحتفاظ بمعدل مناسب من التنمية في شتى الأصعدة، وذلك حتى يتحقق للمجتمع على المدى البعيد زيادة معدلات النمو في الدخل القومي الحقيقي. إن أبرز ما تتطوي عليه عملية التنمية هي إحداث تغيير جذري في المجتمع يقضي به على مسببات التخلف و الفقر، إلا أن هذا المفهوم للتنمية تغير بمرور الوقت، فبعدما كان الحديث عن التنمية الاقتصادية الشاملة أصبح الحديث عن التنمية البشرية ومقاييسها، وأصبح معها الاستثمار في المورد البشري هو غاية كل المجتمعات التواقفة إلى الخروج من دائرة التخلف واللحاق بركب الدول المتقدمة.

الفصل الثالث

التنمية البشرية

المفهوم، المؤشرات وأساليب القياس.

تمهيد.

- I . تطور مفهوم التنمية البشرية .
- II . الرؤية العصرية للتنمية البشرية .
- III . دعائم التنمية البشرية وأهدافها .
- IV . المحددات الأساسية للتنمية البشرية .
- V . استراتيجيات التنمية التقليدية وإستراتيجية التنمية البشرية .
- VI . قياس التنمية البشرية .
- VII . تمويل التنمية البشرية .
- VIII . معوقات التنمية البشرية .
- IX . الانتقادات الموجهة للتنمية البشرية .

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد ظلت التنمية ولفترة كبيرة من الزمن تعني بالنسبة لكثير من الدول العملية التي يتم من خلالها تحقيق الكفاية الاقتصادية، وظل النمو الاقتصادي هدفا أساسيا تحرص على تحقيقه جميع الدول من خلال برامجها وسياساتها التنموية، إذ شهدت البدايات الأولى لصياغة الفكر التنموي تركيزا كبيرا على أهمية رأس المال المادي في النشاط الاقتصادي، وتعظيم الدخل بدلا من الإنسان من خلال توسيع مجال الاستثمارات المادية، وزيادة رؤوس الأموال، وذلك ليتحقق للمجتمع وعلى المدى البعيد زيادة معدلات النمو في الدخل القومي، ذلك لأن أهم ما كانت تهدف إليه التنمية في هذه المراحل هو إحداث تغير جذري في المجتمع للخروج به من دائرة الفقر، إلا أن هذا المفهوم للتنمية تغير بمرور الوقت فبعدما كان الحديث عن التنمية الاقتصادية والتنمية الاقتصادية الشاملة أصبح اليوم الحديث عن التنمية البشرية والتنمية البشرية المستدامة، ومع تطور النظرية الاقتصادية تبين أن تعظيم الناتج القومي ليس إلا هدفا من أهداف السياسة الاقتصادية، وأن هناك أهدافا أخرى لا بد من التأكيد عليها أكثر من أي وقت مضى، تمثلت هذه الأهداف في ضرورة توفير مستوى مناسب من التعليم والرعاية الصحية والمعيشة والحرية الثقافية والسياسية، مع ضرورة إعطاء الفرصة للاستثمارات البشرية للمساهمة في تحقيق النمو المنشود عن طريق المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي والقرار السياسي، من هذا المنطلق بدأ النظر إلى الإنسان بوصفه موردا هاما من الموارد الاقتصادية، حيث ظهر مصطلح التنمية البشرية الذي ارتبط بالجوانب المختلفة بحياة الإنسانية المادية منها والمعنوية مطلع التسعينات.

في هذا الفصل من الدراسة سنتناول موضوع التنمية البشرية وما يتضمنه هذا المفهوم من عناصر ومحددات وأبعاد، مع الإشارة إلى أهم أسباب وعوامل التنمية البشرية وكذا مؤشرات وطرق قياسها.

I. تطور مفهوم التنمية البشرية

I. 1. الجذور التاريخية للمفهوم:

لاشك أن فكرة الاهتمام بالإنسان ليست بالجديدة في الفكر التنموي فهناك إشارات عديدة لعلاقة الإنسان بالتنمية نجدها لدى قدماء الفلاسفة اليونان مثل أرسطو، أو في كتابات الرواد الأوائل لعلماء الاجتماع المسلمين كما هو الشأن بالنسبة لابن خلدون الذي خصص فصلا كامل من مقدمته لتبيان حقيقة الرزق وكسبه وشرحهما، وبيان أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية، وربط التقدم الحضاري بالعمل الإنساني، كذلك هو الشأن في الفكر الماركسي إذ يحدد كارل ماركس قيمة أي سلعة بمقدار العمل البشري الذي بذل لإنتاجها، ليصبح بذلك العنصران الأساسيان في الإنتاج هما العمل والطبيعة، بل أن جزءا كبيرا من الطبيعة تزداد قيمته حسب ما يقوم به الإنسان من أجل الاستفادة منه¹.

لقد عرف مفهوم التنمية البشرية في مضمونه تطورا ملحوظا على مدى مراحل مختلفة، حيث اكتسب هذا المفهوم خصائص واحتياجات كل مرحلة من مراحل تطوره، فخلال فترة الخمسينيات ارتبط المفهوم بقضايا الرفاه الاجتماعي ثم انتقل خلال فترة الستينيات من القرن الحالي إلى التركيز على قضية التدريب، حيث تمحور مفهوم التنمية البشرية في هذه الفترة حول تدريب الإطارات والكوادر في الدول النامية لتسريع في عجلة النمو الصناعي، وكان مصطلح تنمية الموارد البشرية هو المصطلح الأكثر شيوعا خلال هذه الفترة، فقد ورد هذا المصطلح لأول مرة في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر عام 1962 الذي تضمن دور الأمم المتحدة في تدريب الكوادر الوطنية لتسريع التصنيع، مع اعتماد التعليم والتدريب كنواة أساسية لتحقيق التنمية²، بعدها انتقل المفهوم إلى التركيز على أهمية التعليم والتكوين في إحداث التنمية لأن التنمية التي كانت تركز على الإنتاج كانت تعتبر الإنسان عنصر من عناصره مثل الأرض ورأس المال المادي، أي أن الاهتمام بالعنصر البشري في هذه الفترة من تاريخ تطور مفهوم التنمية البشرية ارتكز على المرحلة العمرية التي يكون فيها العنصر البشري منتجا فقط

¹ - مصطفى كامل السيد، مفهوم التنمية البشرية، مجلة رؤى جديدة، ع 04، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، القاهرة، 1998، ص 23.

² - أسامة عبد المجيد، المنظور الإسلامي للتنمية البشرية، ط1، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ع70، 2002، ص12.

وأهمل باقي الفترات من حياته¹، وعليه فقد تركز الاهتمام في هذه المرحلة على تحسين وتطوير المهارات البشرية باعتبارها الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية ولم يرتكز على البشر كغاية وهدف للتنمية كما هو الشأن بالنسبة للتنمية البشرية اليوم.

في بداية السبعينيات ظهر اتجاه آخر في التنمية البشرية روجت له العديد من المنظمات التابعة للأمم المتحدة على غرار منظمة العمل الدولية، يركز هذا الاتجاه على إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، حيث اعتبر أصحاب هذا التوجه بأن مسألة إشباع الحاجات الأساسية تمثل المعيار الأفضل لقياس التنمية والتخلف، وركز على ضرورة الوصول للفقراء كفئة مستهدفة بالتنمية وإمدادهم بضروريات الحياة²، كما بدأت دوائر التنمية في هذه الفترة بالاهتمام بالحاجات الأساسية المتمثلة في خدمات الصحة والتعليم والإسكان والمياه... الخ، واعتبرتها مؤشرات للنمو الاقتصادي والتنمية المستقبلية، وقد أُطلقَ على هذا النموذج «الحاجات الأساسية للتنمية» Basic needs for development من أجل القضاء على الفقر وكل لواحقه كالجهل والمرض وغيرها³، أما فترة الثمانينيات فقد توسع فيها مفهوم التنمية البشرية من التدريب والتعليم ليشمل قضايا التغذية والإسكان والتطور التكنولوجي والثقافي والسياسي وتعزيز دور المرأة، حيث ورد في مقدمة الإعلان العالمي عن حق التنمية البشرية الذي تم اعتماده ونشر في 4 ديسمبر 1986 تعريف التنمية البشرية بأنها: عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسن المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم، على أساس مشاركتهم النشيطة والحررة والهامة في التنمية وفي التوزيع العادل للعوائد الناجمة عنها، واستمر الاهتمام بالبشر خلال تطور مفهوم التنمية البشرية باعتبارهم ليسو فقط وسيلة للتنمية بل غاية لها، غير أنه إلى غاية أواخر فترة الثمانينيات بقي الاهتمام بهذا المفهوم (التنمية البشرية) على المستوى النظري ولم يتبلور في مضمونه العملي⁴.

في مطلع التسعينات شكل مفهوم التنمية البشرية رؤية جديدة تعطي الإنسان الدور الأهم والقدرة على النهوض بالتنمية، حيث أخذ هذا المفهوم مساحة واسعة من النقاش والاهتمام في بداية سنة 1990

¹ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، التنمية البشرية المستدامة ومنهج الاقتصاد الكلي، حلقات الارتباط الإستراتيجية ودلالاتها، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة، سلسلة دراسات التنمية البشرية، نيويورك، 1997.

² مصطفى يوسف كافي، التنمية المستدامة، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2017، ص 283.

³ عبد الله موساوي، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مجلة علمية دورية يصدرها مخبر العولمة واقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، ع 06، 2009، ص ص 43، 44.

⁴ جورج القصيفي، التنمية البشرية - مراجعة نقدية للمضمون والمفهوم-، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1995، ص 81.

تاريخ صدور أول تقرير للتنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فمن خلال هذا التقرير اخذ الاهتمام بالعنصر البشري في الفكر التنموي مكانته معتبرا الإنسان محور للتنمية، فكان مفهوم التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتضمن تشكيل القدرات البشرية من ناحية والانتفاع بهذه القدرات من ناحية أخرى، على أساس أن الإنسان هو صانع التنمية وهو غايتها، إذ بعد أن كان ينظر للإنسان على أنه وسيلة للتنمية أصبح ينظر له على أنه صانع وهدف لها من خلال تفعيل طاقاته وإطلاق العنان لخبراته¹.

I 2. تطور المفهوم في تقارير التنمية البشرية :

بالنظر إلى ما سبق ذكره حول التطور التاريخي لمفهوم التنمية البشرية وبداية نشأته وتداوله منذ فترات زمنية قديمة، يتضح بأن المساهمة الحقيقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتقاريره عن التنمية البشرية ليست ابتكارا لمفهوم التنمية البشرية بقدر ما هي رد اعتبار لهذا المفهوم، بعد أن تقهقر الجانب الإنساني للتنمية في غمار الاهتمام بالنمو الاقتصادي، لذلك فقد عرف مفهوم التنمية البشرية قفزة نوعية منذ صدور تقرير التنمية البشرية لعام 1990، حيث بدأ هذا المفهوم يعرف مجاله المفاهيمي والاصطلاحي بداية من هذا التاريخ، فقد تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام 1990م وقصد به تلك العملية التي تهدف إلى: زيادة القدرات المتاحة أمام الناس، وعلى الرغم من أن هذه العملية تشتمل على خيارات كثيرة ومتنوعة وغير محدودة، إلا أنه يمكن إفراد ثلاثة خيارات مهمة تتمثل في: ضرورة أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكتسبوا المعرفة، ويحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، ولأن مفهوم التنمية البشرية أصبح مفهوما حركيا قابل للتطور ويمكن أن يتسع فقد امتدت خيارات التنمية البشرية كي تستوعب الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، حيث جرت عملية بلورة لهذا المفهوم في تقارير التنمية البشرية التي تلت تقرير 1990، ففي تقرير التنمية البشرية لعام 1991 تم صياغة دليل للتنمية البشرية مكونا من أربعين معيارا من معايير حقوق الإنسان التي تركز على التحرر من الخوف والفقر والتمييز العنصري، حيث مثل هذا التقرير محطة مهمة في تحويل مضمون التنمية البشرية وربطها بالإنسان الذي هو مادة التنمية²، وفي محاولة لتجاوز بعض الانتقادات

¹ - صباح رحيم مهدي الاسدي، مستقبل التنمية البشرية في ضوء مستجدات البيئة الاقتصادية في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2010، ص 18.

² - هالة حميد، التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي وإشكالية حقوق الإنسان، نشر أعمال المائدة المستديرة للأساتذة العرب لسنة 2005، ج1، منشورات جامعة ناصر، ص ص 7 - 8.

التي تعرض لها دليل التنمية البشرية الذي تضمنه تقرير التنمية لسنة 1991، تضمن تقرير التنمية البشرية لسنة 1992 بالإضافة إلى مؤشرات الدليل السابق مقياس الحرية السياسية، استناداً إلى أن الحرية السياسية من أهم عناصر التنمية البشرية¹، وبذلك تم تسليط الضوء على العلاقة بين التنمية البشرية والحرية السياسية، معتمداً في ذلك على خمس حريات أساسية وهي: سلامة الفرد الجسدية، سيادة القانون، حرية التعبير والرأي، حرية المشاركة السياسية، ثم تكافؤ الفرص².

في تقرير التنمية البشرية لسنة 1993 تم التركيز على مسألة مشاركة الناس، ليمتد بذلك مفهوم التنمية البشرية ويشمل قضية المشاركة التي يقصد بها اشتراك الناس عن كثب في العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر على حياتهم، وبذلك فقد عرّف هذا التقرير التنمية البشرية على أنها: عملية توسيع خيارات الناس لكي يعيشوا الحياة التي يطمحون إليها، مما يعني اهتماماً واسعاً بالمشاركة الشعبية³، أما تقرير التنمية البشرية لسنة 1994 فقد عرض مفهوماً جديداً للأمن البشري يركز على أمن الناس في بيوتهم، وفي وظائفهم، وفي مجتمعاتهم المحلية، وفي بيئتهم، هذا المفهوم للأمن يربط جميع الناس وجميع الدول ولا يمكن العمل على تحقيقه إلا عن طريق إستراتيجية للتنمية البشرية وليس عن طريق حيازة أسلحة متزايدة القوى باستمرار⁴.

ولأن قضية المساواة بين الجنسين أصبحت مسألة أساسية لتحقيق التنمية البشرية، ومن أجل تقليص الفجوات في الفرص والتمكين بين النساء والرجال فقد توجه تقرير التنمية البشرية لعام 1995م نحو بيان وضع المرأة بالنسبة إلى الرجل، موضحاً أن النساء في العالم يشكلن نصف المجتمع الإنساني من حيث الكم، لكنهن مازلن لا يحصلن إلا على نصيب متدن مما يحصل عليه الرجل من الدخل وفرص العمل والخدمات وغيرها، وأن ذلك لم يقتصر على البلدان النامية بل شمل الدول المتقدمة، لذلك اتجه تقرير التنمية البشرية لسنة 1995 إلى قضية التنمية البشرية والجنس البشري.

وهكذا في كل تقرير للتنمية البشرية يتطور المفهوم كما تتطور الإجراءات والسبل المؤدية له، إذ كشف تقرير التنمية البشرية لعام 1996 طبيعة وقوة الصلات بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، حيث أكد بأن الصلات بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية قاصرة بالنسبة لكثير من البلدان ذات

¹ - معتر بالله عثمان، أنماط التنمية وسبل تحقيق العدالة الاجتماعية، ورقة عمل، الندوة الدولية حول التنمية والديمقراطية، وتطور النظام الإقليمي العربي، القاهرة، 2013، ص 90.

² - تقرير التنمية البشرية لعام 1992، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1992، ص 30.

³ - تقرير التنمية البشرية لعام 1993، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1993، ص 03.

⁴ - تقرير التنمية البشرية لسنة 1994، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1994، ص 21.

التنمية غير المتوازنة، هذه الأخيرة التي يتحقق فيها نمو اقتصادي جيد مع قدر ضئيل من التنمية البشرية، أو التي تتحقق فيها تنمية بشرية جيدة ولكن مع قليل من النمو الاقتصادي¹، لذلك فقد اقترح النقرر عدد من الإجراءات التي يتوجب إتباعها في البلدان النامية لتحقيق تنميتها البشرية. وفي تقرير سنة 1997 امتد مفهوم التنمية البشرية ليشمل الحد من ظاهرة الفقر، حيث أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقريره حول التنمية البشرية قدم من خلاله طريقة جديدة متعددة الأبعاد لقياس الفقر، واقترح عدة إجراءات تنموية تدور حول الدعم العالمي للدول التي تعاني من الفقر المدقع لأسباب عديدة مثل تدهور الأوضاع الاجتماعية أو النزاعات.

في سنة 1998 شكلت قضية الاستهلاك في العالم من حيث الحجم والأنماط وتأثيراته على التنمية البشرية محور تقرير التنمية البشرية، حيث ركز تقرير سنة 1998 على موضوع استهلاك السلع والخدمات وعلاقتها بالتنمية البشرية، وبحث عن الكيفية التي يمكن من خلالها أن يؤدي الاستهلاك إلى تعزيز التقدم البشري أو إلى تراجعها مثل النمو الاقتصادي². في سنة 1999 وبعد ثبوت الجانب السلبي للعولمة دعا تقرير التنمية البشرية إلى عولمة ذات ملامح إنسانية، حيث بين تقرير 1999 الذي كان عنوانه «البشر وليس الأرباح فقط» دور العولمة في تعميق الهوية الموجودة أساساً ما بين البشر، والمتمثلة في فوارق العلم والاقتصاد والمدنية، وطالب التقرير بخلق توازن بين الاندماج المحموم وراء جني الأرباح ومشكلات البشر عن طريق تطوير العولمة وجعلها إنسانية.

في سنة 2000 عرّف مفهوم التنمية البشرية تحول إلى الارتباط بمسألة حقوق الإنسان، لتشكل هذه الحقوق قضية محورية في تقرير التنمية البشرية لسنة 2000، حيث أكد هذا التقرير على جعل حقوق الإنسان قضية محورية في أي مبادرة تنموية، وأن مسألتها التنمية البشرية وحقوق الإنسان تشكلان منظومة متكاملة ومتماثلة لا يمكن أن تخضع للانتقاء أو التفریط في أي جزء من أجزائها، فالتحرر من الخوف والفقر على سبيل المثال مرتبط بحرية التعبير والمعتقد، وتمتع الطفل برعاية سليمة من قبل الأم مرتبط بمعرفة هذه الأخيرة القراءة والكتابة. واستمر مفهوم التنمية البشرية في التوسع ليشمل الاهتمام بالتطورات التقنية التي عرفها العالم وعلاقتها بالمفهوم، لذلك فقد اعتمد تقرير التنمية البشرية لسنة 2001 الذي جاء بعنوان: «مساهمة التقنيات الحديثة في خدمة التنمية البشرية» معيار مساهمة التقنيات الحديثة

¹ تقرير التنمية البشرية لعام 1996، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1996، ص 01.

² إيلين كتاب وآخرون، مراجعة أولية لتقرير التنمية البشرية لعام 1998، ورقة عمل رقم 2، برنامج دراسات التنمية، جامعة بير زيت، فلسطين، 2000، ص 18.

في التنمية البشرية¹، وحمل العديد من المتغيرات، أولها كان على صعيد دليل التنمية البشرية الذي تباينت مراتب الدول فيه قياساً بالسنوات السابقة بسبب اعتماد التقرير مساهمة التقنيات الحديثة في خدمة التنمية البشرية كمعيار بجانب معايير التنمية الأساسية الثلاثة السابقة.

ولأن التنمية البشرية مبنية في المقام الأول وقبل كل شيء على السماح للناس بأن يعيشوا نوع الحياة الذي يختارونه، وعلى تزويدهم بالأدوات والفرص المواتية لتقرير تلك الخيارات، فقد تناول تقرير التنمية البشرية لسنة 2002 ترسيخ الديمقراطية في عالم متفتت، كما عاد التقرير للطرح المباشر لأهمية الحرية كشرط ضروري للتنمية البشرية في البلدان النامية، ومع تزايد مطالبة الشعوب بحرية ممارستهم لتدينهم علانية، والتكلم بلغتهم بحرية، والاحتفال بتراثهم العرقي أو الديني، دون خوف من تهكم أو عقاب أو انتقاص، وكذا حرية مشاركتهم في المجتمع دون الاضطرار إلى التخلي عن جذورهم الثقافية، فقد اعتبر تقرير «التنمية البشرية» لعام 2004 الحرية الثقافية جزءاً مهم من التنمية البشرية، وبالنظر إلى ما ورد في تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لسنة 2005، فإن مفهوم التنمية البشرية قد اتسع ليشمل أيضاً التعاون الدولي والتجارة والأمن الدوليين، إذ ركز التقرير الذي جاء بعنوان «التعاون الدولي على مفترق الطرق، المعونة والتجارة والأمن في عالم غير متساوي» -ركز- على ثلاثة نقاط للتعاون بين الدول، تمثلت الركيزة الأولى في المساعدات الإنمائية، حيث تشكل المعونة الدولية استثماراً أساسياً في التنمية البشرية، ويمكن قياس عائدات تلك الاستثمارات من زاوية القدرة البشرية الكامنة، وتمحورت الركيزة الثانية حول التجارة الدولية، إذ يمكن للتجارة في الأوضاع الصحيحة أن تكون بمثابة حافز قوي للتنمية البشرية، أما الركيزة الثالثة فهي الأمن، وذلك بسبب النزاعات العنيفة التي تفسد حياة مئات الملايين من البشر². كما ارتفع إيقاع الدعوة للمحافظة على البيئة باعتبارها ذات علاقة مباشرة بالتنمية البشرية، حيث أكد تقرير التنمية البشرية لسنة 2006 على الحاجة الماسة لوضع خطة عمل دولية لحل أزمة المياه، باعتبار نسبة حصول الفرد على المياه الصالحة للشرب مؤشراً مهماً من مؤشرات التنمية البشرية، وحماية البيئة من مشكلة مياه الصرف الصحي المتنامية التي تتسبب بموت ما يقارب المليون طفل سنوياً، ووفقاً لهذا التقرير المعنون: «ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر وأزمة المياه

¹ - كريم سالم حسين الغالبي، ابراهيم رسول هاني الحسناوي، تكنولوجيا المعلومات والابعاد الاساسية للتنمية البشرية في الوطن العربي، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية، المحور الاقتصادي، ع 2، 2006، ص 71 .

² - محمد حسن محمود، بناء مؤشرات إحصائية للتنمية البشرية في جمهورية العراق، رسالة ماجستير في الإحصاء التطبيقي والاقتصاد القياسي، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة، 2013، ص 10 .

العالمية»، فإن المياه غير النظيفة تشكل في معظم أنحاء العالم النامي تهديداً للأمن البشري أشد من التهديد الذي تشكله النزاعات العنيفة، وفي نفس الاتجاه والمقصد جاء تقرير التنمية البشرية لسنتي 2007 و2008، حيث نص على أن تغير المناخ يمثل تهديداً هائلاً على المدى الطويل، ويعيق التنمية البشرية وجهود المجتمع الدولي للحد من الفقر، وأكد على دور البشرية في التعاون والتضامن ضد تهديداته المحتملة¹.

في سنة 2009 جاء تقرير التنمية البشرية ليؤكد على أن الهجرة يمكن أن ترفع مستوى دخل الفرد وتحسن فرص تعليمه وتمتعه بالصحة في المستقبل، كما من شأنها تعزيز التنمية البشرية للأشخاص الذين يهاجرون وكذا للمجتمعات التي يقصدونها، كما جاء في التقرير الذي كان عنوانه «التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشري والتنمية» أن البشرية تعيش حالياً في عالم متنقل بدرجة عالية، فلم تعد الهجرة أمراً محتوماً فحسب بل أيضاً بعداً مهماً من أبعاد التنمية البشرية، مؤكداً على أهمية أن يستطيع المرء تقرير مكان عيشه²، وبعد عشرين سنة من صدور سلسلة تقارير التنمية البشرية السنوية التي اختلفت مضامينها ومحاورها، جاء تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 الذي يعد محطة لتقييم ما عرفه مفهوم التنمية البشرية من تطور، حيث خُصص هذا التقرير لمراجعة أبرز ما تطرقت إليه التقارير السابقة، كما استعرض مجمل الانجازات والتحديات التي تواجهها مسألة التنمية البشرية في العالم، خاصة وأن قضية التنمية البشرية في هذه السنة أصبحت نهجا عالميا، إذ تم إحصاء صدور أكثر من 600 تقرير وطني وإقليمي للتنمية البشرية³، كما أدرج تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 الذي جاء بعنوان الثروة الحقيقية للأمم: مسارات في التنمية البشرية، تدابير جديدة للرفاه وتوسيع نطاقه ليشمل الأبعاد النفسية والاجتماعية. أما تقرير التنمية البشرية لسنة 2011/2012 فقد اهتم بمسألتي الاستدامة والإنصاف، حيث ساعد هذا التقرير العالم كثيرا في ملاحظة المخاطر القائمة والمتوقعة في غياب الاستدامة والإنصاف، فالتنمية البشرية حسب التقرير تعتمد أساسا على بيئة من العدالة التي تضمن لجميع المواطنين الاستعادة على قدم المساواة من فرص التنمية، والموارد العامة والقدرة على إدامة

¹ - تقرير التنمية البشرية لعام 2008، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 07.

² - الهجرة يمكن أن ترفع مستوى دخل الفرد وتحسن فرص تعليمه. www.djazairress.com تم الاطلاع عليه يوم 2019/01/05 الساعة 20:35.

³ - محمد حسن محمود، مرجع سبق ذكره، ص 42.

الإجازات التنموية، أما تقرير التنمية لسنة 2013 فقد جاء في شكل ميثاق لمحاربة الفقر البشري في العالم فكان عنوانه «الميثاق الدولي لإنهاء الفقر في العالم».

في 2014 اعتبر تقرير التنمية البشرية المضي في التقدم وبناء المنعة لدرء المخاطر مفهوميين مترابطين ولكل منهما أهمية بالغة لتحسين التقدم في التنمية البشرية، حيث بين التقرير أن الاتجاهات العالمية إيجابية والتقدم مستمر، لكن هدر الأرواح لم يتوقف، وسبل المعيشة لم تزل معرضة للخطر، ومسارات التنمية عرضة للتعثر إما بفعل كوارث تسببها الطبيعة أو بفعل أزمات يصنعها الإنسان، واعتمد التقرير نهجا محوره الإنسان، فأولى اهتماما خاصا للفوارق داخل البلدان وفي ما بينها، وحدد المجموعات الأكثر عرضة من غيرها للمخاطر أو لعدم المساواة في المعاملة مع سائر فئات المجتمع¹.

واستمرت تقارير التنمية البشرية السنوية تضيف للمفهوم سنة بعد سنة أبعادا جديدة ومؤشرات جديدة تزيد من إنضاج المعنى الحقيقي للمفهوم، حي تناول تقرير التنمية البشرية لسنة 2015 مؤشر العمل، وقام بعرض كيفية مساهمة العمل في تعزيز التنمية البشرية في ظلّ تغيرات متسارعة تطل عالم الشغل، انطلق التقرير من مفهوم واسع للعمل لا يقتصر على الوظيفة، بل يتجاوزها إلى العمل التطوعي والإبداعي، ويتعمق في الصلة بين العمل والتنمية البشرية، كما أكد التقرير على أنّ ما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية، لأن بعض أشكال العمل مثل العمل بالإكراه تتنافى مع التنمية البشرية بما تنطوي عليه من انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته، وتعدّ على حريته واستقلالته، وقد خلص التقرير إلى أن العمل يسهم في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع السياسات فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمّي مهارات العاملين وطاقتهم، وتصون حقوقهم وسلامتهم ورفاههم²، ومن أجل ضمان تحقيق التنمية البشرية للجميع في الحاضر والمستقبل، وضمان التساوي في الحظوظ، والقضاء على الحرمان والإغفال في التقدم الذي تعاني منه بعض الجماعات والمجتمعات، ومواجهة التحديات الإنمائية الجديدة المتمثلة في اللامساواة، التغيرات المناخية، الأوبئة، الهجرة بدافع اليأس، النزاعات والتطرف العنيف جاء تقرير التنمية البشرية لسنة 2016 بعنوان تنمية للجميع³، ليحدد السياسات الوطنية والاستراتيجيات الرئيسية التي تمكن كل إنسان من تحقيق الحد الأدنى من التنمية البشرية وإدامة المكاسب المحققة وحمايتها.

¹ - تقرير التنمية البشرية لسنة 2014، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 04.

² - تقرير التنمية البشرية لعام 2015، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 01.

³ - المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

بناء على ما تقدم فقد تطور مفهوم التنمية البشرية بشكل مثير وسريع للغاية من خلال تقارير التنمية البشرية المتتالية التي سلطت الضوء على مفهوم التنمية البشرية، وأعدت التأكيد على مركزية دور الإنسان فيه، وصقلت وعمقت مفهوم التنمية البشرية، كما أخضعتة للقياس وجعلت مؤشرات موضوعا ثابتا عاما بعد عام، ليكون العالم على بينة مما يحدث من تقدم أو تقهقر في عناصر التنمية البشرية، حيث انبثق هذا المفهوم بداية من توجه يركز أكثر ما يركز على الأمور المادية ومستوى دخل للفرد، حتى أصبح مفهوماً شاملاً لمعنى التنمية بوصفها اتساع لرقعة الحريات الإنسانية، فأصبح المفهوم غير محصور في تعريف محدد، كما لم يعد ممكن اعتباره مفهوماً متبلورا رغم مرور أكثر من عقد من الزمن على ظهوره، مما يؤكد بأن عملية إنضاج المفهوم لا تزال متواصلة، وأن هذا المفهوم يحاول مواكبة واحتواء الاحتياجات البشرية المتزايدة، كما يحاول الإلمام بالمسائل التي يمكن لها أن تشكل عائقاً أمام مسار التنمية البشرية.

II. الرؤية العصرية للتنمية البشرية (التنمية البشرية المستدامة) :

إذا كانت تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد أسهمت في تسليط الضوء على البعد الإنساني في التنمية فإنها قد أسهمت أيضاً في إبراز البعد البيئي، لاسيما منذ صدور تقرير عام 1994، وبذلك انتقل الحديث من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة أو المتواصلة، غير أن مفهوم الاستدامة لا يقتصر فقط على البعد البيئي بل إن له أبعاد اجتماعية وسياسية.

رغم أن فكرة الاستدامة ليست جديدة على الفكر الاقتصادي إلا أن الاقتصاديين حينما تحدثوا منذ الخمسينات عن النمو المتجدد ذاتيا كان اهتمامهم مركز على عملية التراكم الرأسمالي، وقدرة رأس المال المادي على تجديد نفسه، ولكن المقصود بالاستدامة من منظور التنمية البشرية هو أن لا تكون التنمية لصالح الأجيال الحاضرة وحدها، وإنما يجب أن تكفل مصالح الأجيال المقبلة أيضاً وذلك بالمحافظة على بيئة سليمة وعدم استنزاف الموارد الطبيعية وهذا هو البعد البيئي للاستدامة.

نشأت نظرية التنمية البشرية المستدامة نتيجة التوليف بين مفهومين للتنمية، أولهما هو إستراتيجية التنمية البشرية التي طرحت من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وثانيهما منهج التنمية المستدامة الذي وضعه أخصائيين بيئيين، واعتمده مؤتمر الأمم المتحدة المعني بحالة التنمية بريو دي جانيرو عام 1992، تجدر الإشارة إلى أن فكرة التنمية البشرية المستدامة طرحت على يد الباحثين الباكستاني محبوب الحق والهندي امراتيا صن من خلال عملهما في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

تعرف التنمية البشرية المستدامة على أنها: توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال اجتماعي يقوم بتلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة ممكنة، دون الإضرار بحاجات الأجيال القادمة¹، حيث يمثل رأس المال الاجتماعي البوتقة التي يتفاعل فيها رأس المال المادي والبشري، ويمثل أيضا النسيج الذي يربط أبعاد التنمية بعضها ببعض، وعليه يمكن وصف التنمية البشرية المستدامة بأنها حاصل اجتماع وتفاعل التنمية البشرية والتنمية المستدامة، مضافا لهما بعد ثالث وهو رأس المال الاجتماعي، هذا الأخير الذي يعرفه بورديو على أنه اتصال الأفراد بعضهم ببعض بوعي، ومشاركتهم في الحياة العامة لبناء أشكال مختلفة من رأس المال أو القوى الاجتماعية، ثم محاولة استخدامها للاستفادة منها²، كما تتطلب التنمية البشرية المستدامة إعادة النظر في الكثير من المفاهيم وتغييرها وفق رؤية عصرية تستطيع أن تتعايش مع تحديات العصر، فيجب أن يعاد تفسير الأمن بأنه أمن الناس لا أمن الأرض، ومن أمن إقليمي إلى أمن غذائي وبيئي³، كما يؤكد مفهوم التنمية البشرية المستدامة أيضا العمل على توسيع مفهوم المشاركة الشعبية لتشمل جميع جوانب التنمية، فالأسواق يجب أن تتيح الفرصة للجميع للحصول على المزايا الممكنة تحقيقها، والإدارة يجب أن تكون لامركزية لتتيح فرص أكبر للوصول لصنع القرار، وعلى هذا الأساس يعرف امارتيا صن التنمية البشرية المستدامة بأنها: عملية تطول إدارة الأسواق، والإدارات الحكومية، والعلاقات بين الحاكم والمحكوم، والمؤسسات التشريعية، والأحزاب السياسية، والمجتمع كله عامة، ويتحقق إسهامها في الواقع من خلال تأثيراتها في تعزيز الحريات والقدرات الفردية للإنسان طفلا أو امرأة أو رجل⁴. في نفس الاتجاه عرفت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية التنمية البشرية المستدامة على أنها: عملية تغيير يتم فيها جعل عمليات استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات وتسارع التطور التقني والتغير المؤسساتي متوافقة ومنسجمة مع حاجات الحاضر والمستقبل

¹ - اسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، مج 30، ع 04، 1993، ص 06.

² - Doughty, Hannah Allan, **Social Capital and the Evaluation of Inclusiveness in Scottish Further Education Colleges** . Journal of Further and Higher Education, V.32 , N.3, Julie 2008 . P.277

³ - رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي - الفرص والتحديات - ، دار دجلة، عمان، الاردن، 2013، ص 66 .

⁴ - امارتيا صن، التنمية حرة، ترجمة شوقي جلال، عالم المعرفة، الكويت، ع 303، 2004، ص ص 08 - 09 .

جنباً إلى جنب¹. وعموماً يمكن تعريف التنمية البشرية المستدامة على أنها إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان، وبناء قدراته وتوسيع خياراته في مختلف المجالات، مع التأكيد على الإنصاف والعدالة في توزيع المنافع بين أفراد الجيل الحالي، أو بين الجيل الحالي والأجيال المقبلة على حد سواء.

III. دعائم التنمية البشرية وأهدافها :

III. 1. دعائم التنمية البشرية:

لقد ظلت الفكرة المحورية في منهج التنمية البشرية منذ نشأة هذا المفهوم وعلى مدى فترة طويلة من الزمن هي أن التنمية البشرية تعد عملية توسيع لقدرات الناس أكثر من كونها منفعة، أو رفاه اقتصادي أو إشباع حاجات، كما تعبر التنمية البشرية عن بديل في الفكر التنموي تندمج فيه مجموعة سياسات متكاملة تهتم بالدرجة الأولى بتنمية وتطوير قدرات الناس ومهاراتهم، قبل الاهتمام بتلبية حاجاتهم التي ينظر إليها كحقوق لأفراد المجتمع، من هذا المنطلق يتضح أن للتنمية البشرية عدة أبعاد أو دعائم أساسية هي²:

III. 1.1. التمكين:

تعود الجذور الأولى لمفهوم التمكين لعقد الستينات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركات الاجتماعية التي تنادي بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين استخدم هذا المفهوم بعدة معانٍ وفي عدة مجالات كالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي وكذلك في التنمية.

يقصد بالتمكين تطوير أدوار الناس بوصفهم أفراد وأعضاء في مجتمعاتهم، أي لا ينبغي للتنمية البشرية أن تتحقق من أجل الناس فحسب بل يجب عليهم أنفسهم أن يحققوها، فالناس المُمكنون أقدر على المشاركة في القرارات والعمليات التي تصوغ حياتهم³، ولذلك يعرف البنك الدولي التمكين على أنه: عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات وسياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو منظمة ما، والتمكين لدى البعض ينظر إليه

¹ - مزيان حمزة، تنافسية رأس المال البشري العربي - دراسة مقارنة بين دول اتحاد المغرب العربي-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2016، ص120.

² - محمد صبري الحوت، ناهد شانلي، التعليم والتنمية، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، 2007، ص20.

³ - عبد الكريم أحمد جميل، مرجع سبق ذكره، ص 8.

على انه تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والإبداع¹، وتعني فلسفة التمكين في التنمية البشرية توسيع قدرات الإنسان لتوسيع خياراته، بحيث يكون ذلك دافعا لانفتاح آفاق حريته، إذ بسعة خيارات الإنسان وتمكينه منها تتحقق التنمية البشرية وتتسع مساحتها²، وبالعودة إلى تعريف الأمم المتحدة للتنمية البشرية في تقريرها لسنة 1990 نجد مفهوم التمكين له الريادة في تحقيق التنمية البشرية.

III. 2.1. الاستدامة:

رغم أن فكرة الاستدامة كثيرا ما اقترنت بالبيئة وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية، وكان يقصد بها فقط المحافظة على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة، إلا أن المعنى اتسع ليشمل العدالة في تقاسم كل الفرص الإنمائية بين الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة، فلم تعد فكرة الاستدامة تعني فقط عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة بسبب استنزاف الموارد الطبيعية وتلويث البيئة، بل تعدت هذه الفكرة لعدم الإضرار بالأجيال القادمة بسبب الديون العامة التي تتحمل عبئها هذه الأجيال، أو نتيجة عدم الاكتراث بتنمية الموارد البشرية واستنزافها، مما يخلق ظروف صعبة في المستقبل، وبذلك فالاستدامة تعني الاستخدام الأفضل للموارد الطبيعية والبشرية معا، فهي إذن عملية مستمرة وبعيدة المدى تعنى بتلبية الحاجات الأساسية للأجيال الحالية دون تعريض قدرات الأجيال المقبلة وفرصها للخطر.

إن مفهوم التنمية البشرية كحالة صيرورة يستدعى أن لا تقتصر قابلية الاستمرار في الحرص على الجيل الحالي فقط من المواطنين، بل يجب الحرص للمستقبل وحالة الأجيال القادمة بما يضمن لها شروط الوفاء بحاجاتها، وما ينتج عن ذلك من تنمية قدراتها والانتفاع بها، وقد عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقريره لسنة 1996 الاستدامة في التنمية بحماية فرص الحياة للأجيال المقبلة والنظم الطبيعية التي تعتمد عليها³.

III. 3.1. المشاركة:

تعتبر المشاركة من أهم عناصر التنمية البشرية نظرا لحاجة الإنسان للمشاركة في مسيرة مجتمعه، وللمشاركة بمفهومها الديمقراطي حلقات متشابكة أولها في المجال السياسي وكل ما يتعلق

¹-Zemeke, R. and Schaaf, D, **The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care** , New American Library, New York , 1989 , PP 65-66.

²- طلال فائق الكمالي، مرجع سبق ذكره ، ص 431.

³- تقرير التنمية البشرية لعام 1996، مرجع سبق ذكره، ص21.

بشرعية السلطة بمختلف صور نظم التمثيل والتأثير على المستويين الوطني والمحلي، أما الحلقة الثانية فتتمثل في إتاحة فرص العمل بوصفه حقاً وواجباً في نفس الوقت ذلك لأن أثر التدمير النفسي للبطالة لا يقل عن معاناتها الاقتصادية، بينما تتمثل الحلقة الثالثة في مبدأ إشراك الجميع وبعادلة في توزيع الثمار على أساس الجهد المبذول والمشاركة في توزيع المغارم على قدر إمكانيات كل فرد، ولا تتحقق المشاركة كركيزة للتنمية البشرية إلا إذا تحققت الحلقات الثلاثة مجتمعة¹.

إن إتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في اتخاذ القرارات وإدارة شؤون مجتمعهم سواء بشكل مباشر أم عن طريق ممثلين عنهم، أي بمعنى الإسهام في الحياة العامة يولد الأمن والاستقرار الاجتماعي والسياسي للمجتمع، لأن المشاركة هي إحدى الشروط الأساسية لتحقيق أهداف التنمية البشرية، ولذلك يشير دانيال ليرنر LERNER إلى أن الاختلافات الأساسية بين المجتمعات التقليدية والمجتمعات الحديثة يرجع إلى مدى كثافة المشاركة، ففي المجتمعات الأكثر تصنيعاً وثروة يزداد عدد الأفراد الذين يشاركون في شؤون مجتمعهم أكثر من الأفراد في المجتمعات الأقل نمو².

III. 4.1. الحوكمة:

لقد عرف تقرير التنمية العربية الإنسانية 2002 الحوكمة الرشيد بأنها: تلك التي تعزز وتدعم وتصون رفاه الإنسان، وتقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولاسيما أكثر أفراد المجتمع فقراً وتهميشاً³، كما يعبر مصطلح الحوكمة الرشيدة عن مفردات واسعة تبدأ من الإدارة الرشيدة المنطلقة من الإصلاح والتحديث، وتحسين أداء الخدمة العمومية، وتشجيع مجالات الاستثمار، ثم تنحو نحو إرساء دعائم الشفافية والديمقراطية والنزاهة، وتنتهي إلى تحديث النظام القانوني، وأخيراً فسح المجال أمام منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام⁴ وذلك من أجل التأثير على حياة الناس وتعديلها.

1- حامد عمار، مقالات في التنمية البشرية العربية - الاحوال والبيئة الثقافية العربية - مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، دت ، ص46.

2- عبد الوهاب المسيري، إشكالية التحيز - رؤية معرفية ودعوة للإجتهد- ، ط1، ج1، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، فرجينيا، الولايات المتحدة الامريكية، 1990، ص 132.

3- تقرير التنمية العربية الانسانية، 2002، ص 101.

4- عبد الجبار العبيدي، خرافة التنمية والتنمية البشرية المستدامة - دراسة في إشكالية الفكر الاقتصادي-، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2002، ص 196.

III. 5.1. الإنصاف:

يعد الإنصاف في التنمية مفهوماً أدق من المساواة وأعمق من العدالة لأنه يحمل بعداً إنسانياً يضاف إلى جوهر العدالة، ويُعنى الإنصاف بمبدأين: الأول مدى توفر فرص متساوية أو متكافئة أمام جميع أفراد المجتمع وفق جهود الفرد وإنجازاته ومواهبه، وهي التي تحدد ملامح حياته ودوره ومكانته وسط المجتمع، وليس ما تحدده الخلفيات الاجتماعية أو الاقتصادية أو مكان الإقامة، والمبدأ الثاني للإنصاف هو التخلص من الحرمان من نتائج التنمية لا سيما في التعليم والرعاية الصحية والاستهلاك، أي محددات نوعية الحياة، فتنمية البشر لا تحصر الرفاه المادي والاجتماعي والثقافي والسياسي في يد أقلية من المجتمع بل تهدف إلى توزيع عائداتها توزيعاً عادلاً، تستفيد منه جميع الفئات الاجتماعية دون تمييز.

III. 6.1. الحرية:

لقد حظي مفهوم الحرية الفردية بعناية عند عدد من مؤسسي حقل التنمية البشرية وعلى رأسهم الفيلسوف والمنظر الاقتصادي الهندي أمارتيا صن* ، الذي بلغت أهمية المفهوم عنده حداً جعله يرى في الحرية الغاية الكبرى للتنمية، وقد تبنى ذلك في كتابه «التنمية حرة» الصادر عام 1999، كما أصبحت مسألة الحرية تشكل مصدراً استراتيجياً في التنمية البشرية، إذ لا يمكن إطلاق تصور تنمية بشرية دون وجود حرية على حد تعبير «إماراتيا صن»، فالتنمية حسب هذا المفكر تستلزم إزالة جميع المصادر الرئيسية لانقراض الحريات وهي الفقر والاستبداد وشح الفرص الاقتصادية والحرمان الاجتماعي المنظم والغلو في حالات القمع¹، كما أشارت بعض التقارير إلى أهمية الحرية في التنمية حيث أكد تقرير التنمية البشرية لعام 1992 أن الحرية هي أكثر من مجرد هدف نبيل ومثالي، إنها عنصر حيوي من عناصر التنمية البشرية، فالناس الأحرار سياسياً يمكنهم المشاركة في عمليتي التخطيط وصنع القرار، والديمقراطية هي التي تضمن إن كانت التنمية البشرية في أي بلد متمحورة حول الإنسان بدلاً من إملائها فورياً من جانب الصفوة والطبقة الحاكمة، ويعزز ذلك أيضاً تقرير التنمية البشرية لعام 2000 الذي يؤكد

*- أمارتيا كومار صن Amartya Kumar Sen : ولد في 3 نوفمبر 1933 هو عالم اقتصاد وفيلسوف هندي، يعمل بالتدريس في المملكة المتحدة والولايات المتحدة، قدم إسهامات عديدة حول اقتصاد الرفاه، نظرية الخيار الاجتماعي، العدالة الاجتماعية والاقتصادية ونظريات اقتصادية حول المجاعات، ومؤشرات قياس رفاه مواطني الدول النامية. حصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية عام لعمله عن اقتصاد الرفاه.

¹ - عبد الكريم أحمد جميل، مرجع سبق ذكره، ص 27.

أن هدف التنمية البشرية هو حرية البشرية التي تعد أمراً حيوياً، ويجب أن يكون الناس أحراراً لممارسة خياراتهم عبر المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم، فمن خلال عرض هذه الاتجاهات الفكرية والأطروحات الجديدة نستطيع أن نجد قواسم مشتركة تسمح بإعطاء تفسيرات ومفاهيم جديدة حول التنمية البشرية، متجاوزة الثغرات الموجودة في الأفكار السابقة للتحليلات الدولية بعد زيادة الاهتمام بمقاربة تأخذ في اعتبارها الترابط العضوي للجانبين الحقوقي والتنموي وأهمية كل منهما للآخر¹.

III. 2. أهداف التنمية البشرية:

تهدف التنمية البشرية إلى توفير الشروط والظروف التي تمكن الإنسان من تحقيق إنسانيته، إذ يشكل هذا التحقيق لإنسانية الإنسان بكل أبعادها ومقوماتها وخصائصها نقطة البداية في المشروع الإنمائي، وهو كذلك نقطة النهاية في مرحلة تقييم هذا المشروع، إن تحقيق ذاتية الإنسان ومقوماتها يتطلب الإدراك الكامل لكيونيتها (ما هو كائن) وصورته (ما سيكون عليه)، وما يتطلبه ذلك من الوفاء باحتياجاته البيولوجية، العقلية، الوجدانية، الاجتماعية والثقافية، واعتبارها كل لا يتجزأ، فالإنسان في جميع الظروف والأوقات كائن بيولوجي وعقلاني واجتماعي مؤثر ومتأثر، ومن ثمة فأهداف التنمية البشرية تشكل جهد متصل لتنمية كل تلك القدرات والخصائص والطاقات إلى أقصى ما يمكن أن تبلغه تلك القدرات من الطفولة إلى الكهولة، ولذلك فأهداف التنمية البشرية لا تقتصر على الأهداف الاقتصادية بل تتعداها إلى أهداف أخرى غير اقتصادية نذكر منها²:

1. الارتقاء بمستوى الحياة البشرية وتحسن مستوى إشباع الحاجات الأساسية وتقليل التفاوتات الكبيرة في توزيع الدخل من خلال توفير فرص أفضل لتحقيق الذات لكل البشر، وتمكينهم من القدرة على الإبداع والابتكار.
2. تحرير الإنسان من الاستغلال من خلال توفير أفضل الفرص لتطوير قدراته بإتاحة الفرص لممارسة الحريات والمشاركة في اتخاذ القرارات.
3. زيادة إنتاج السلع والخدمات ذات القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للبشر، وهذا ما يتضمن تحرير الإنسان من الفقر والجهل والمرض.

¹ - خالد صالح عباس، مرجع سبق ذكره، ص 621.

² - رباب حسين أحمد حمدي، هبه شريف صديق إبراهيم، التدريب الإداري ودوره في تحقيق التنمية البشرية - بحث اجتماعي ميداني-، مجلة اسيوط للدراسات البيئية، ع 45، كلية الآداب، جامعة أسيوط، جانفي 2017، ص ص 129، 130.

4. تحقيق الأمن البشري لجميع أفراد المجتمع.

كما تضيف الدكتورة زينب الأشوح إلى هذه الأهداف¹:

- توسيع نطاق الخيارات والمفاضلات للبشر خاصة الفئات الحساسة.
 - تحقيق المساواة بين الجنسين.
 - تمكين المرأة.
 - رفع القدرة الشرائية للأفراد وتخفيض نسبة من يحصلون على دولار ونصف لليوم.
 - إتاحة الفرص الصحيحة للاختلاط بالآخرين بدون شعور بالخل أو بالدونية اتجاه الفئات الأخرى.
- زيادة على ذلك فالتنمية البشرية تهدف أيضا إلى الرقي بالإنسان اجتماعيا وأخلاقيا واقتصاديا وثقافيا وعلميا ومعرفيا، عن طريق الاستفادة من التكنولوجيا المعاصرة، والانفتاح على لعالم الخارجي الذي أصبح اليوم قرية صغيرة، وتأمين الحياة اليومية عبر تحسين الدخل الفردي والتمتع بالصحة الجيدة لفترة طويلة، وتملك العلوم والمعارف والفنون مع الحفاظ على البيئية التي يعيش فيها الإنسان، ومن ثمة فالتنمية البشرية لم تعد تنمية مادية تسعى لتحقيق الثراء والغنى للإنسان فقط، بل هي معنوية تحاول أن تسعده معنويا وروحيا وعقليا وذهنيا، وبذلك فالتنمية البشرية ليس مجرد زيادة في الإنتاج بل هي تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم ليعيشوا حياة أطول وأفضل، فهي ليست تعظيما للمنفعة والرفاهية الاقتصادية كما ينظر لها اليوم، إنما هي عملية تطوير القدرات بالقضاء على الفقر والجهل والمرض والتطرف والوصول إلى التطوير والتحديث.

IV. المحددات الأساسية للتنمية البشرية:

تعد التنمية البشرية عملية ديناميكية تُعنى بتوسعة خيارات الناس، غير أن توسيع هذه الخيارات لا يتم إلا بتحقيق جانبين أساسيين متعلقين بحياة الأفراد في المجتمع، الجانب المتعلق بتكوين القدرات البشرية الأساسية الثلاثة المتمثلة في: أن يحيا الناس حياة مديدة وصحية، وأن يحظوا بالمعرفة، وأن يتمتعوا بمستوى لائق من المعيشة، والجانب المتعلق باستخدام هذه القدرات والطاقات الاستخدام الأمثل في العمل واستغلال الموارد الاقتصادية ورأس المال المتاح، وإذا لم يتم تحقيق هذين الجانبين فإن العديد من الخيارات لن تكون ببساطة متاحة، وستبقى العديد من الفرص متعذر الوصول إليها، لذلك يقسم الدكتور

¹ - زينب الأشوح، الاقتصاد الإسلامي وتأصيله للنظريات والنظم الاقتصادية المعاصرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مدينة نصر، القاهرة، 2018، ص144 .

إبراهيم الدعمة متضمنات التنمية البشرية في كتابه التنمية البشرية المستدامة في الفكرين الاسلامي والوصفي إلى جانبين أساسيين¹ :

1.IV.1. التعليم :

يعتبر التعليم الحجر الأساس في عملية التنمية، حيث تشير معظم الأدبيات المتعلقة بالتنمية البشرية إلى أن نجاح العملية التنموية في أي مجتمع تعتمد بشكل كبير على طبيعة النظام التعليمي المعمول به في هذا المجتمع، ومدى اهتمام هذا المجتمع بمسألة التعليم والتكوين بمختلف أنواع، ولأن الإنسان محور العملية التنموية فإن التعليم يرتبط ارتباطا مباشرا بالتنمية البشرية، كما يعد التعليم رافدا أساسيا من روافد التنمية في جميع المجالات، فالمجتمع الذي يحسن تعليم وتأهيل أبنائه يستطيع توفير العنصر البشري القادر على إدارة وتسيير عجلة التنمية.

يهدف التعليم إلى مساعدة الفرد في مواجهة المتغيرات الحضارية والاجتماعية والتقنية سواء في مجال العمل أو المجتمع تحقيقا للتكامل والترابط بين الإنسان وبيئته، وصولا إلى النهوض بها عن طريق حشد الطاقات البشرية وإنمائها، ولذلك يشير علي عبد ربه² إلى أن التعليم يعد استثمارا طويل المدى يتجسد في تنمية الثروة البشرية، ويدر عوائد أكثر من تلك التي يدرها الاستثمار في رأس المال الطبيعي، كما يسهم التعليم -حسبه- في الحراك الاجتماعي والاقتصادي من مستويات معيشة أقل إلى مستويات أعلى على المدى الطويل.

1.IV.1.1. مفهوم التعليم :

يمثل التعليم المحرك الأساس في تطور الحضارات والأمم، كما يعتبر مقياس لتطور المجتمعات ونماءها، وهو كما يراه الكثير من الباحثين العملية التي تمارس من قبل المعلم بهدف نقل المعارف والمهارات والقيم إلى المتعلمين، وتنمية اتجاهاتهم نحوها من خلال الدراسة أو الخبرات، مما يؤدي إلى تغيير دائم في السلوك تغييرا قابل للقياس وانتقائي، بحيث يعيد توجيه الفرد ويعيد تشكيل بنية تفكيره العقلية، هناك تعاريف عديدة لعملية التعليم تصب في نفس المعنى حيث يُعرّف الدكتور مهدي التميمي³

¹ - إبراهيم مراد مصطفى الدعمة، التنمية البشرية المستدامة في الفكرين الاسلامي والوصفي - منظور مقارن- ، دار المتنبى للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، 2012، ص135.

² - عبد السلام مصطفى، مرجع سبق ذكره ، ص282.

³ - مهدي التميمي، مهارات التعليم - دراسة في الفكر والأداء التدريسي- ، ط 1، دار كنوز المعرفة، الاردن، 2006، ص19.

التعليم على أنه جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة، كما تعرف موسوعة المعارف التربوية التعليم بأنه ترتيب وتنظيم المعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل وتسمى هذه العملية بالاتصال¹، كما أشارت منظمة اليونسكو إلى أن التعليم هو عملية تعلم تبدأ من الولادة لتأخذ مكانها في العائلة والمجتمع والأكثر في المدرسة، فهو الأداة الأولية لتحويل المجتمع وتقوية قدرات الناس لتحويل رؤاهم للمجتمع إلى الحقيقة.

IV.2.1. مؤشرات التعليم:

1. **معدل القرائية ومعدل الأمية لدى الكبار:** يمثل معدل القرائية عدد السكان البالغين من العمر 15 سنة فما فوق الملمين بالقراءة والكتابة، معبرا عنه بنسبة مئوية من مجموع السكان في سنة الـ 15 سنة فما فوق، ويعتبر الشخص ملما بالقراءة والكتابة عندما يكون في استطاعته أن يقرأ ويكتب ويفهم نصا بسيطا وقصيرا يتناول حياته اليومية، يرتبط بمفهوم القرائية عادة بمفهوم الحسابية أو القدرة على إجراء العمليات الحسابية البسيطة، أما مفهوم الأمية فهو عكس القرائية حيث يعرف على أنه عدد السكان البالغين من العمر 15 سنة فما فوق وغير الملمين بالقراءة والكتابة معبر عنه بنسبة مئوية من مجموع عدد السكان في عمر 15 سنة فما فوق، يعكس معدل القرائية التحصيل التراكمي للتعليم الابتدائي وبرامج محو الأمية في تلقين السكان المهارات الأساسية للقراءة والكتابة، وتمكينهم من استخدامها في حياتهم اليومية، حيث تتيح معرفة القراءة والكتابة للفرد إمكانية مواصلة النمو الفكري والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع².

2. **نسبة القيد في الطور الابتدائي:** مجموع عدد الملتحقين الجدد بالصف الأول للمستوى التعليمي الابتدائي، معبرا عنه بنسبة مئوية من السكان في السن الرسمية للالتحاق بالمدرسة الابتدائية، ويعكس هذا المؤشر المستوى العام للالتحاق بالتعليم الابتدائي، كما يشير إلى قدرة النظام التعليمي على إتاحة فرص الالتحاق بالصف الأول لمن هم في السن الرسمية لدخول المدارس، يحسب هذا المؤشر بقسمة عدد الملتحقين الجدد بالصف الأول على عدد السكان الذين هم في السن الرسمية لدخول المدارس مضروبا في مائة.

3. **معدل التسجيل الإجمالي (GER):** هو إجمالي القيد في مستوى معين من مستويات التعليم بغض النظر عن السن، ويعبر عنه بنسبة مئوية من عدد السكان الذين ينتمون إلى الفئة العمرية المحددة

¹ - موسوعة المعارف التربوية، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2007، ص 1082.

² - تقرير منظمة اليونسكو، مؤشرات التربية - توجيهات فنية وتقنية-، نوفمبر 2009، ص 3.

رسمياً للالتحاق بهذا المستوى من التعليم، فيما يخص التعليم العالي تؤخذ شريحة السكان في فئة السنوات الخمسة التي تلي سن إتمام مرحلة التعليم الثانوي¹.

4. **معدل الإنفاق على التعليم** : غالباً ما تقاس أهمية التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي، إذ يعد الإنفاق على التعليم مُدخلاً بالغ الأهمية من مُدخلات أي نظام تعليمي، يرتبط بعدة أمور أهمها النظام الاقتصادي المتبع، وكلما ارتفعت نسبة هذا الإنفاق في أي مجتمع دل ذلك على اهتمام هذا المجتمع بالتعليم، غير أنه ليس من الضروري أن زيادة هذه النسبة مؤشر لجودة التعليم في هذا المجتمع أو ذلك، فقد لا تستغل هذه الأموال المرصودة للتعليم بالطرق الملائمة.

إضافة إلى ذلك هناك العديد من المؤشرات الفرعية المستخدمة في قياس مستوى التعليم في أي مجتمع نذكر منها: نسبة الانتقال إلى التعليم الثانوي وتمثل عدد المسجلين في الصف الأول من التعليم الثانوي من سنة معينة معبر عنه كنسبة مئوية من عدد التلاميذ المسجلين في الصف الأخير من التعليم المتوسط في السنة السابقة، ونسبة التسرب حسب الصف وهي النسبة المئوية للتلاميذ أو الطلاب الذين يتسربون من صف معين في سنة دراسية معينة، ونسبة التلاميذ إلى المعلمين وهي متوسط عدد التلاميذ بالنسبة لكل معلم في مستوى معين من مستويات التعليم².

IV.3.1. أنواع التعليم:

من المعروف أن هناك عوامل كثيرة تتدخل في تحديد نوع التعليم في أي مجتمع من المجتمعات البشرية، منها ما هو ايدولوجي، ومنها ما هو اجتماعي أو جغرافي أو اقتصادي أو سكاني، ومنها ما هو عقائدي أو ديني. يلخص إبراهيم ناصر في كتابه أسس التربية أهم أنواع التعليم المعروفة في العالم في³ :

- 1- **التعليم الأكاديمي**: وهو ذلك النوع من التعليم الموجود في المدارس على اختلاف مستوياتها وما يتبع ذلك من تعليم عال في المعاهد وكلليات المجتمع والجامعات.
- 2- **التعليم المهني الفني** : هو التعليم الذي يؤهل صاحبه لممارسة مهنة معينة تحتاج إلى قدرة فنية محددة كالدراسات التجارية والزراعية والهندسية ... الخ.

¹ - التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، السبيل إلى إنصاف المحرومين، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم unesco، 2010، ص 448.

² - المرجع نفسه، ص 449.

³ - إبراهيم ناصر، أسس التربية، ط2، المكتب الإسلامي للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1972، ص129.

3- **التعليم الحرفي**: يهدف إلى امتلاك حرفة معينة، وهذا النوع يعتبر اقل درجة من التعليم المهني وأسهل منه وأقل في عدد سنوات التعليم ومن الأمثلة عليه : الحرف الميكانيكية والكهربائية، وأعمال الغزل والنسيج والبناء والنجارة وغيرها.

4- **التعليم الشامل**: ويجمع ما بين الدراسات الأكاديمية والدراسات المهنية بحيث يدرس الطالب مواد أكاديمية عامة لنهاية المرحلة التعليمية المحددة، وفي الوقت نفسه يدرس المواد المهنية التي يرغب في دراستها جنباً إلى جنب حتى يكمل الدراسة الأكاديمية.

2.IV. الصحة :

لا شك أن هناك ارتباط وثيق بين الصحة العامة وما تحقق من تنمية في أي مجتمع، إذ أن التطور في الخدمات الصحية له أثر كبير في نجاح جميع الخطط والبرامج التنموية، كما أصبح من المسلّم به وبناءً على عديد الدراسات والتقارير المتخصصة بأن الفروقات الكبيرة المسجلة بين مختلف الدول والمجتمعات وحتى بين الجماعات في المجتمع الواحد في المؤشرات الصحية، ما هو إلا انعكاس للفروقات في المجال التنموي عموماً وفي مجال التنمية البشرية بصفة خاصة، من جهة أخرى تعد الصحة من المحددات المهمة في التنمية البشرية، والتحسينات في الصحة يعد سبباً أو نتيجة للنمو الاقتصادي، فالتنمية البشرية عن طريق تحسين الصحة للسكان العاملين بشكل خاص والسكان بشكل عام من خلال برامج صحية عامة جيدة تعد أمراً هاماً بالنسبة لزيادة الإنتاجية بالنسبة للفرد وبالتالي زيادة دخله، وتحسين الصحة يزيد من فاعلية قوة العمل أيضاً وذلك من خلال معالجة الضعف والوهن وخفض معدلات وفيات الأطفال، كما يعد تقديم الخدمات الصحية أحد المجالات الرئيسية للتنمية البشرية، حيث تساهم الحالة الصحية الجيدة في تقليل الفاقد في عملية الإنتاج¹ وهذه كلها تؤدي إلى توسيع قاعدة الموارد البشرية.

1.2.IV. مفهوم الصحة :

يقصد بالصحة توفر كافة الإمكانيات الوقائية أو العلاجية الملائمة والكافية كمّاً ونوعاً وتوزيعاً لضمان مستويات صحية لائقة، فعلى الأصعدة الفردية والجماعية والمجتمعية عموماً لا يعتبر مجرد

¹ - علي عبد الرزاق جليبي، هاني خميس أحمد عبده، العولمة والحياة اليومية، المكتبة الانجلو مصرية، مصر، 2011، ص 294.

غياب المرض بمختلف مظاهره مساويا للصحة، بل أن مفهوم الصحة يتعدى ذلك ليشمل حالة كلية من الرفاه للصحة الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية للأفراد والجماعات في المجتمع¹.

IV.2.2. مؤشرات الصحة:

1. **متوسط العمر المتوقع عند الولادة:** يعرف العمر المتوقع عند الولادة بأنه عدد السنوات المتوقع أن يحياها الطفل حديث الولادة في حالة استمرار أنماط الوفاة السائدة وقت ولادته على ما هي عليه طول حياته، كم يشير العمر المتوقع عند الولادة إلى مدى التقدم المحرز في تحقيق تنمية بشرية عالية، غير أن البنك الدولي يشترط في السنوات المتوقع أن يحياها الفرد لتكون مؤشرا للتنمية المتمتع خلالها بصحة جيدة، إذ يشير في تقريره إلى أن عدد حالات الوفاة قبل سن 70 سنة ومتوسط العمر المتوقع مع التمتع بصحة جيدة يشكلان مؤشرا أساسيا لرصد التقدم المحرز لتحقيق الأهداف التنموية المتعلقة بالصحة².

2. **معدل وفيات الرضع:** يمثل هذا المؤشر العدد السنوي لوفيات الرضع الذين تقل أعمارهم عن سنة لكل ألف طفل يولدون أحياء، وهو بالتحديد احتمال الوفاة خلال الفترة المحصورة بين الولادة واكتمال السنة الأولى من العمر مضروبا بمائة، إن معدل وفيات الأطفال الرضع يأتي في طليعة المقاييس المستخدمة للوقوف على الحالة الصحية في أي مجتمع سكاني، وهو من أهم المقاييس المستخدمة لمقارنة المستوى الصحي والاجتماعي بين المجتمعات السكانية وتطوره خلال سلسلة زمنية محددة³.

3. **معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة:** يعبر هذا المؤشر عن نسبة المتوفين من الأطفال المولودين قبل بلوغهم خمسة سنوات من العمر، وتقاس لكل 1000 طفل، ولهذا المؤشر دلالة مهمة على مستوى مشروعات التنمية البشرية.

4. **عدد السكان لكل طبيب:** يمثل هذا المؤشر متوسط نصيب طبيب الصحة الواحد من السكان، ويدل هذا المؤشر على مدى زيادة عدد الأطباء أو نقصهم، وبالتالي مقدار الرعاية المتوقع أن يتلقاها الشخص

¹ - نائل عبد الحافظ العوامة، إدارة التنمية - الأسس، النظريات، التطبيقات العملية - ، ط 1، دار زهران للنشر، الاردن، 2010، ص185.

² - تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة في خطة التنمية المستدامة لسنة 2030، الدورة 138، البند 7-2 من جدول الاعمال، ديسمبر 2015، ص9.

³ - محمد سمير التكريتي، وفيات الاطفال حديثي الولادة في العراق ، مذكرة ماجستير في الاحصاء، دار الكتب والوثائق الوطنية، بغداد، 198، ص41 .

على اعتبار أنه كلما زاد عدد السكان لكل طبيب كلما كان هناك نقص في الرعاية التي من المتوقع أن يتلقاها الشخص¹.

5. **نسبة الإنفاق الصحي:** يشير إلى كل ما يرتبط بتقديم خدمات الرعاية الصحية من الإنفاق على المستشفيات، والمراكز الصحية، والعيادات، وخطط التأمين الصحي، وتنظيم الأسرة، وعلاج الأمراض المزمنة، والمسنين، وما ينفق على برامج الوقاية والتثقيف الصحي وغير ذلك منسوبة إلى إجمالي الإنفاق الحكومي²، وقد ثبت أن زيادة نسبة الإنفاق الصحي تقدم مؤشرا إيجابيا على تحسن الحالة الصحية لمجتمع.

6. **نسبة الحصول على الخدمات الصحية :** تعرف الخدمات الصحية على أنها الأنشطة التي وضعت موضع التنفيذ للعلاج والوقاية والكشف عن الاعتلال الجسدي والعقلي والنفسي، وتدعيم الرفاهية البدنية ولفسية والاجتماعية³، يمثل هذا المؤشر النسبة المئوية للسكان الذين يمكنهم الوصول إلى هذه الأنشطة والخدمات الصحية بسهولة (سيرا على الأقدام أو باستخدام وسائل الانتقال المحلية فيما لا يزيد عن ساعة)⁴، وقد ثبت أنه كلما توافرت الخدمة الصحية بسهولة ويسر وكانت على درجة عالية من القبول والقابلية كلما كان ذلك مؤشرا على حسن الحالة الصحية للمجتمع.

7. **الحصول على مياه الشرب الآمنة والاستفادة من الصرف الصحي :** هذا المؤشر يعني النسبة المئوية للسكان الذين يحصلون على إمدادات معقولة من المياه المأمونة، بما في ذلك المياه السطحية أو المياه غير المعالجة ولكن غير ملوثة مثل مياه الينابيع، وآبار المياه السطحية، والآبار المحمية. يُعد الحصول على المياه المأمونة شرط أساسي لحماية وحفظ الصحة البشرية والبيئة في كثير من البلدان، على المستوى الإنساني لا يمكن النظر إلى المياه بمعزل عن الصرف الصحي، فهما معا عاملين حيويين في خفض العبء العالمي من الأمراض، فضلا عن مالهما من دور في تحسين الصحة والإنتاجية

1- نعيم سلمان بارود، مؤشرات التنمية الصحية والبيئية في الأراضي الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، مج 15، ع 1، الجامعة الإسلامية، فلسطين، جانفي 2007، ص 197.

2- محمد عبد المنعم شعيب، إدارة المستشفيات : منظور تطبيقي - الإدارة المعاصرة، نظم إقتصاديات الصحة-، ج 09، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2014، ص 135.

3- أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 501.

4- عبود زرقين، ليندة حمايزية، التنمية الصحية المستدامة ونتائجها على المورد البشري - دراسة مقارنة الجزائر، تونس، المغرب -، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، ع 9، الجزائر، ديسمبر 2015، ص 258.

الاقتصادية للسكان، لذلك كان من بين الأهداف الإنمائية الأساسية للألفية التي اعتمدها الأمم المتحدة تخفيض نسبة الأشخاص الذين لا يمكنهم الحصول باستمرار على مياه الشرب المأمونة وخدمات الصرف الصحي الأساسية إلى النصف، كما أقرت عديد الحكومات في مؤتمر ريو+20* الذي انعقد في جويلية 2012 على ضرورة اتخاذ تدابير للحد بشكل كبير من تلوث المياه، وتحسين معالجة مياه الصرف الصحي بشكل كبير.

بالإضافة إلى هذه المؤشرات الأساسية فإن هناك عدد معتبر من المؤشرات الفرعية التي يتم على أساسها قياس مستوى تطور الصحة العمومية باعتبارها أحد المحددات الأساسية للتنمية البشرية، نذكر منها: نسبة انتشار كل من الأمراض الخطيرة كالإيدز والسل والملاريا، والأوبئة والأمراض المعدية كالكوليرا والإسهال و داء الكبد الفيروسي، نسبة الإصابة بنقص التغذية لدى الأطفال، الصحة الإنجابية والتي يقصد بها معدل الفحوصات الطبية للنساء الحوامل ونسبة إصابهم بالأمراض، نسبة الوفيات لدى النساء الحوامل بالإضافة إلى الاعتماد على الطرق الصحية الحديثة في تحديد النسل، نسبة الإصابة بالأمراض المدارية المنسية وهي أمراض مزمنة تسبب العجز، تزدهر في ظروف الفقر وضعف النظم الصحية، نسبة الأطفال دون سنة الأولى من العمر المحصنين (المطعمين) بمختلف اللقاحات.

IV.3.المستوى المعيشي :

IV.1.3. مفهوم المستوى المعيشي :

يعتبر المستوى المعيشي من المحددات الأساسية للتنمية البشرية الذي يتحقق من خلال الحصول على الدخل أو حيازة الموارد اللازمة، وهو من أعقد متضمنات وعناصر التنمية البشرية لكونه يتطلب بيانات إحصائية عن الدخل والثروة، يشير مستوى المعيشة إلى مستوى الثروة، الراحة، السلع المادية والضروريات الموجودة لفئة اجتماعية معينة في منطقة جغرافية معينة، ويحتوي على عناصر عديدة مثل: الدخل، فرص العمل، وجودة الوظائف المتاحة، تباين الفئات، مستوى الفقر، جودة المساكن، ومستوى القدرة على تحمل تكاليفها، عدد الساعات اللازم للعمل لشراء الضروريات، الناتج المحلي الإجمالي ونسبة

*- ريو+20 هو الاسم المختصر لمؤتمر الأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة الذي انعقد في ريو دي جانيرو، البرازيل، في حزيران/يونيه 2012، أي بعد عشرين عاماً من مؤتمر قمة الأرض التاريخي الذي عقد في ريو عام 1992. في مؤتمر ريو+20، اجتمع قادة العالم، إلى جانب آلاف من المشاركين من القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية ومجموعات أخرى، لتشكيل الكيفية التي يمكن بها الحد من الفقر وتعزيز العدل الاجتماعي.

التضخم¹، يرتبط مستوى المعيشة بإشباع الحاجات الأساسية وغير الأساسية للناس، حيث أشارت المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنه لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، يتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذا الخدمات الاجتماعية اللازمة²، يتم تحديد المستوى المعيشي وفقاً لمجموعة من المؤشرات.

IV.2.3. مؤشرات المستوى المعيشي :

1. **مؤشر نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي:** وهو الناتج القومي الإجمالي* بعد تقسيمه على مجموع عدد السكان في منتصف السنة، حيث يقاس غنى الدولة وتطورها عادة بمقياس أساسه متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، فكلما زاد متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي كلما دل ذلك على أن الدولة المعنية أكثر تطوراً وتقدماً اقتصادياً، يعبر هذا المؤشر عن قدرة الفرد على حصوله على السلع والخدمات الاستهلاكية، كما يقدم انطباعاً عن متوسط دخل الفرد بشكل سنوي، وتكمن أهمية مؤشر نصيب الفرد من الناتج الإجمالي في أنه مؤشر قياس مستوى الرفاه الاجتماعي لمواطني الدولة، ولذلك فإن نصيب الفرد من الدخل هو الأكثر استخداماً لقياس المستوى المعيشي رغم ما سجل عليه من تحفظات، فعدالة توزيع الناتج القومي الإجمالي لا تقل أهمية بالنسبة للتنمية البشرية من نمو هذا الناتج، إذ أن نصيب الفرد من الدخل القومي لا يدل بالضرورة على الحالة الاقتصادية لجميع الأفراد، لأن ذلك يرتبط بعدالة توزيع الدخل والثروة، فتركز الثروة والدخل في يد عدد قليل من الأفراد من شأنه أن يحرم عدد كبير منهم من الدخل، كما أن مستوى المعيشة يرتبط بالإضافة إلى مستوى الدخل بتكاليف المعيشة والقدرة الشرائية³.

2. **مؤشر فرص العمل وجودة الوظائف المتاحة :** يعد العمل حق من حقوق الإنسان الأساسية، وهو جوهر حقوق الإنسان الأخرى وجزء لا يتجزأ من كرامته ومتأصل فيها، ولكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يتيح له العيش بكرامة، والحق في العمل يسهم في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما

¹-<https://www.investopedia.com/terms/s/standard-of-living.asp> le 21/02/2019 a 22 :20.

²- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، الأمم المتحدة، ص 03 .

*- **الناتج القومي الإجمالي (Gross national product)** هو مقياس لحجم الإنتاج الاقتصادي من السلع والخدمات من موارد مملوكة من قبل سكان منطقة معينة في فترة زمنية ما (حتى وإن كان هذا الإنتاج الاقتصادي يتم خارج هذه المنطقة). وهو أحد المقاييس التي تستخدم لقياس الدخل القومي والمصروفات العامة للدول.

³- فؤاد محمد الصقار، الملامح الاقتصادية للدول النامية، ط 1، وكالة المطبوعات، الكويت، 1982، ص 85.

يسهم في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع. لقد جعل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية* الحق في العمل على رأس قائمة الحقوق التي أقرها، إذ نصت المادة 6 منه على ضرورة اعتراف الدول الأعضاء في العهد بـ: «الحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره ويقبله بحرية»، كما نصت المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية** رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة على واجب الدول الأطراف على العمل على: « توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه»، ويقضي الاعتراف بالحق في العمل باعتباره حق أساسي من حقوق الإنسان أن لكل فرد من أفراد المجتمع الحق في العمل، وذلك يعني أولاً الحق في المشاركة في أنشطة وخدمة المجتمع، وكذا الحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة إلى الحد الذي يكفل للأفراد مستوى معيشي لائق، أما نوع العمل وجودة الوظيفة التي يشغلها الإنسان فتعتمد على حجم انتفاعه بالتعليم والتدريب.

3. **مؤشر مستوى الفقر:** لقد طرحت محاولات عديدة لتعريف الفقر وتحديد طبيعته وعلاقته بالمستوى المعيشي، حيث تحدد إحدى الدراسات تعريف الفقر بأنه المستوى المعيشي المنخفض الذي لا يفي بالاحتياجات الصحية والمعنوية المتصلة بالاحترام الذاتي للفرد أو لمجموعة من الأفراد، ويعرف روبرت ماكينمار الفقر بأنه تلك الأحوال المعيشية التي تكون نتيجة لسوء التغذية والجهل والمرض وارتفاع الوفيات وقصر العمر، مما يجعلها-الأحوال المعيشية- أدنى من المستوى المعهود بالحياة اللائقة، كما تعتبر تعريفات الفقر التي قدمتها تقارير التنمية البشرية من أكثر التعريف دقة في هذا الصدد، حيث نجد تعريفا للفقر في تقرير التنمية البشرية لعام 1998 يرى بأن الفقر متعدد الأبعاد، فالفقر أكثر من كونه الافتقار إلى ما هو ضروري للرفاه المادي، إذ يمكن أن يعني أيضا الحرمان من الفرص والخيارات التي تعتبر أساسية للتنمية البشرية أكثر من أي شيء آخر¹، ويعد الفقر ظاهرة معقدة ذات أبعاد متعددة اقتصادية واجتماعية وسياسية، حيث يختلف مفهوم الفقر باختلاف البلدان والأزمنة، ولكن لما كان المقصود بالفقر بمفهومه العام والمبسط بأنه انخفاض مستوى المعيشة، فقد عرفت الأساليب المستخدمة لقياس الفقر تطورا في الآونة الحديثة، حيث ظهر مفهوم خط الفقر وهو مفهوم يعكس مستوى محدد من الرفاه، يتم استخدام

*- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والمصادقة والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.

**- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لسنة 1964، دخلت حيز التنفيذ في 15 يوليو 1966.

¹- تقرير التنمية البشرية لعام 1998، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 27.

طريقة كلفة الحاجات الأساسية التي يسود استخدامها إقليمياً ودولياً، تقوم فكرة كلفة الحاجات الأساسية على وضع خط الفقر، بحيث يكون مساوياً لكلفة حزمة استهلاكية كافية لمواجهة الحاجات الاستهلاكية الأساسية، وهذا يتم من خلال تقدير الكلفة الأدنى لعدد السرعات الكافية للحفاظ على جسم سليم، أما تقدير الحاجات الأساسية غير الغذائية فهي تعتمد بشكل كبير على الظروف والبيئة المحلية¹، لقد سعت المنظمات الدولية إلى ربط الفقر بالحق في التنمية، وهذا الربط قد بدأ تدريجياً منذ ثمانينيات القرن الماضي بعد صدور إعلان الأمم المتحدة بشأن الحق في التنمية عام 1986، وقد استمر ربط مسألة الفقر بالتنمية، حيث كانت مسألة القضاء على الفقر من الأهداف الأساسية لمؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة الذي عقد في جوهانزبورغ سنة 2002 .

هذه عموماً أهم المؤشرات المعتمد في قياس المستوى المعيشي للأفراد الذي يعد أحد أهم متضمنات وعناصر التنمية البشرية، حيث يمكن من خلال قياسها تقييم مستوى المعيشة في البلد، فأى تحسن يطرأ على هذه المؤشرات يدل على التحسن في المستوى المعيشي للأفراد، ويعكس اهتمام الدول بتحسين معيشة مواطنيها.

يتضح من خلال استعراضنا المحددات الأساسية للتنمية البشرية أن هذه الأخيرة تركز على تحسين القدرات البشرية وتطويرها من خلال توفير التعليم لأفراد المجتمع بالقدر الكافي، وتوفير الرعاية الصحية سواء عن طريق الوقاية من الأمراض أو معالجتها، وتوفير السكن الملائم والمياه الصحية المأمونة، إضافة إلى توفير الغذاء الكافي لأفراد المجتمع ومحاربة الفقر وسوء التغذية وذلك ضمن استراتيجية خاصة تتعلق بالتنمية البشرية.

V. استراتيجيات التنمية التقليدية وإستراتيجية التنمية البشرية:

تمثل استراتيجيات التنمية الإجراءات والأنظمة والسياسيات والقواعد العامة المتبعة لتحقيق التنمية، كما تعرف استراتيجيات التنمية على أنها طرق وسبل استخدام موارد الدولة وإمكانياتها لتحقيق الأهداف العامة المسطرة لها، والرؤية العامة والشاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية والرفاهية القادرة على الارتقاء

¹ - جاسم أحمد الارتوشي وآخرون، دور التحليل العالمي في تحليل المستوى المعيشي للأسر - دراسة تطبيقية على عينة عشوائية من سكان مدينة دهوك - ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، مج 18، ع 3، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، الديوانية، العراق، 2016، ص305.

بعملية نشر القيم الحضارية¹، تستند التنمية التقليدية إلى جملة من الاستراتيجيات تتباين بتباين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتختلف عن استراتيجيات التنمية البشرية بالنظر إلى أن التنمية البشرية من القضايا التي تهتم بكيفية تنمية الإنسان من أجل الإنسان وبواسطة الإنسان، يشارك فيها أطراف مختلفة يمثلون حاملي جهود التنمية البشرية كالأُسرة والدولة ومنظمات الأعمال، لذلك فإن إستراتيجية التنمية البشرية مرتبطة بالوحدات الاقتصادية مثل الأسرة ومنظمات الأعمال، كما ترتبط بالمستوى القومي بالدولة.

1.V. إستراتيجية الزيادة في الدخل القومي الإجمالي أو إستراتيجية الدخل Income : approach

احتل رأس المال المادي أهمية كبيرة في تحقيق النمو في الفكر الاقتصادي المتعلق بالتنمية، وقد ركز الفكر التنموي التقليدي على أن نجاح الجهود الإنمائية للدول تظهر من خلال تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، وبذلك ضرورة زيادة الدخل القومي الإجمالي، ذلك أن أفراد المجتمع لابد وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق ويحيوا حياة كريمة، ولذلك فإن رفع مستوى الدخل الحقيقي للأفراد يعتبر من أهم الخيارات التي تركز عليها بعض الاستراتيجيات التقليدية للتنمية²، وقد ساد منهج زيادة الدخل القومي كهدف ووسيلة للتنمية حتى العقد الخامس من القرن العشرين، وبالتالي سعت كل الأمم إلى إحداث أعلى معدل نمو اقتصادي متمثلاً في زيادة المتوسط الحقيقي في نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي بعد استبعاد معدلات التضخم في الأسعار، غير أن التجارب التنموية التي اعتمدت إستراتيجية زيادة الدخل القومي الإجمالي فقط أثبتت أنه على الرغم من تحقيق النمو الاقتصادي المتمثل في زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، إلا أن مشكلات هذه التجارب تزايدت وزاد سوء الوضع الاقتصادي فيها، ذلك أن الزيادة في الدخل لا تترجم بصورة تلقائية إلى تنمية، لأنه كما سبق وذكرنا هناك العديد من المجتمعات التي تمكنت من تحقيق معدلات نمو اقتصادي سريع ومرتفع ومع ذلك بقيت مستويات التنمية فيها متواضعة، إذ أن الدخل يعد وسيلة مهمة للتنمية ولكن ليس الوسيلة الوحيدة لتحقيقها، فالحياة القصيرة وعدم معرفة القراءة والكتابة والحرمان من المشاركة

¹ - أكلي نعيمة، استراتيجيات التنمية في الجزائر، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع دورية محكمة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف. ع 10، جوان 2018. ص 02.

² - محمد عبد العزيز عجيمة وآخرون، التنمية الاقتصادية بين النظرية والتطبيق، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، 2010، ص 87.

والشعور بعدم الأمان كليهما مشاكل غير مرتبطة بالدخل تعيق التنمية، وهي المشاكل التي دعت التنمية البشرية الى التكفل بها لتحقيق المستويات المنشودة من التنمية والتطور.

2.V. إستراتيجية تنمية الموارد البشرية Human resources development appraoch:

إن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تعامل الأفراد كمورد أو كمدخل Input مثله مثل أي مورد إنتاجي آخر في عملية التنمية لا كمنتفعين منها، كما أنها إستراتيجية تتوجه إلى الناس باعتبارهم وسيلة وليست غاية ولا تهتم إلا بجانب العرض، إي باعتبار البشر أدوات لازمة لعملية إنتاج السلع¹، وهي ترى ضرورة تحسين إنتاجية هذا المورد من أجل زيادة العائد من استخدامه، كما أنها تقمّ الاستثمار في رأس المال البشري Human capital كالاستثمار في الصحة والتعليم والتغذية على أساس الدخل أو الإنتاج الزائد الذي يولده هذا الاستثمار، وتحكم عليه أنه ذو قيمة أو جدوى إذا كان معدل العائد من هذا الاستثمار يفوق تكلفة رأس المال، فهي إستراتيجية تنظر إلى الإنسان كأداة إنتاج وتُقّم الإنسان بمقدار ما ينتجه من أرباح فقط، غير أن التنمية البشرية إذ تقبل الدور الرئيس لرأس المال البشري في زيادة وتحسين الإنتاج، فإنها تقمّ الاستثمار في الأفراد من خلال تأثيرها على قدراتهم المرتبطة بالصحة والتعليم والتغذية... الخ، وينظر إلى هذه القدرات كغايات بحد ذاتها، وأن العائد من الاستثمار (الدخل) وسيلة لتحقيق هذه الغايات.

3.V. إستراتيجية اقتصاديات الرفاه Welfare economics appraoch :

يعرف الرفاه الاقتصادي على أنه مقدار المنفعة والسعادة التي تُمكن وتساعد الفرد على الشعور بالرضا والاكتفاء والإشباع من استهلاك مجموعة من السلع والخدمات التي تؤدي إلى إشباع رغباته المتنوعة والمتزايدة²، وقد أصبحت مؤشرات الأداء الاقتصادية كالدخل القومي والنتائج المحلي الإجمالي مجرد أرقام قد لا تعكس رفاهية المجتمع بسبب تفاوت توزيع الدخل، وكذلك إغفال العوامل الأخرى كالتربط الأسري والصدقة، حيث اكتشف الاقتصادي إيسترلاين Easterlin مفارقة مفادها أن الارتباط

¹ - جلال الاحدب، محاضرات في التنمية البشرية، ط1، أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015، ص79.

² - منى يونس حسين، الوصول إلى الرفاهية - علاقة بعض المكونات الاقتصادية بتوزيع الدخل والثروة الوطنية-، ط1، دار الخلود للنشر، بيروت، 2010، ص40.

بين الدخل القومي و الرفاه ليست وثيقة كما كان يُعتقد، حيث وجد أن السعادة تزيد مع زيادة الدخل حتى تتجاوز الاحتياجات الأساسية ثم تضعف العلاقة بينهما¹.

إن استراتيجية اقتصاديات الرفاه تنظر إلى البشر على أنهم منتفعين فقط من عملية التنمية، لا كمشاركين فاعلين في عملياتها، وفي العمليات التي تشكل حياتهم، كما يركز منهج اقتصاديات الرفاه على سياسات التوزيع فقط، حيث يهتم أساساً بالوصول إلى أعلى مستوى الرفاهية بتعديل توزيع عناصر الإنتاج بين الاستعمالات المختلفة، وتوزيع السلع والخدمات بين المستهلكين، بينما يترك البناء والهيكل الإنتاجية على حالها، وظل ينظر للتنمية فقط من الجانب المادي الذي يركز على السلع والخدمات، حتى بداية عام 1990 تاريخ إطلاق الأمم المتحدة لبرنامجها الإنمائي UNDP والتي اعتبرت الإنسان أساس التنمية، فأصبح النظر للإنسان كوسيلة للتنمية وليس فقط هدف لها، كما أصبح ينظر للإنسان على أنه من أقوى العناصر التي تساهم في تحقيق النمو والتحديث، وأن هذا الأمر لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال جملة من الشروط من أبرزها تهيئة الفرد ليكون عنصراً مهماً في الحياة الاجتماعية وفي صناعة التنمية، ولا يتحقق ذلك إلا بصقل وتنمية الإنسان وإبراز ما لديه من إمكانيات وتسخيرها في تحقيق تنميه شامله من خلال الاهتمام بتعليم الإنسان بدرجة رئيسية.

4.V إستراتيجية الحاجات الأساسية : Basic needs approach

إستراتيجية الحاجات الأساسية هي منهج يركز على دفاعه على الفقراء، ووجت له منظمة العمل الدولية والعديد من منظمات الأمم المتحدة في السبعينيات، تقتصر هذه الإستراتيجية على ضرورة الوصول للفقراء كفئة مستهدفة بالتنمية البشرية لغرض إمدادهم بضروريات الحياة²، كما تركز هذه الإستراتيجية على ضرورة توفير مجموعة السلع والخدمات الأساسية التي تحتاجها الفئات السكانية المحرومة مثل الغذاء والمأوى والملبس والسكن والمياه والصرف الصحي والصحة والتعليم³، وهي بذلك إستراتيجية تختزل الخيارات البشرية في حدود حزمة الحاجات الأساسية الضرورية للمعيشة، غير أن التنمية البشرية تتجاوز ذلك إلى الحقوق والحاجات غير المادية كالحريات العامة، والديمقراطية والمشاركة في صنع

¹ - موزي بنت محمد بن حمد القاسم، الذكاء الوجداني وعلاقته بالسعادة لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، رسالة مقدمة إلى قسم علم نفس بكلية التربية جامعة أم القرى، ضمن متطلبان نيل شهادة الماجستير في علم نفس، 2011، ص 64.

² - أماني غازي جرار، إدارة المشاريع التنموية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، 2017، ص 33.

³ - جلال الاحدب، مرجع سبق ذكره، ص 79.

القرارات، كما أن التنمية البشرية لا تركز فقط على الحصول على الحاجات الأساسية بل على كيفية الحصول على هذه الحاجات كذلك.

وخلاصة القول فإن الاستراتيجيات والمناهج التقليدية للتنمية اقتصرت على جانب واحد فقط من جوانب عملية التنمية، في حين أن إستراتيجية التنمية البشرية تأخذ التنمية من منظور إنساني شامل لكل جوانبها، كما أنها إستراتيجية تتميز عن الاستراتيجيات التقليدية للتنمية من حيث كونها تعتبر الإنسان وسيلة للتنمية وهدف لها في آن واحد، وهي إستراتيجية تنظر إلى التنمية البشرية على أنها قضية مطروحة على كل المجتمعات الغنية والفقيرة على حد سواء، فالتنمية البشرية ليست مجرد تنمية للموارد البشرية بالمعنى المرادف لرأس المال البشري، أو وفاء بالاحتياجات الضرورية، أو زيادة رفاههم الاقتصادي فحسب، وإنما نهج أصيل في التنمية المتكاملة للبشر والمؤسسات يستهدف تحقيق الغايات البشرية الأسمى (الحرية، العدالة، الكرامة البشرية)¹.

VI. قياس التنمية البشرية:

إن قياس التنمية البشرية عملية تهدف أساساً إلى تقييم الجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية، وتحديد مدى قدرة هذه الجهود المبذولة في الوصول إلى الأهداف المطلوب تحقيقها من خلال البرامج التنموية في مجالات الصحة والتربية والتعليم، تعد عملية القياس هذه عملية ضرورية للمساعدة على اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بإدارة عمليات التنمية، ووضع السياسات التنموية ومتابعة تنفيذها ورصد نتائجها، وبالتالي توجيه وتطوير المسار التنموي في ضوء النتائج المحصل عليها والمستجدات والمتغيرات الطارئة، ونتيجة لتطور التنمية البشرية وتطور الاهتمام بالبشر باعتبارهم غاية التنمية فقد أصبح الغرض الرئيسي من قياس التنمية البشرية هو تقييم الجهود المبذولة لتحقيق أهدافها، وتقديم المساعدة للمعنيين بإدارة التنمية، ورسم السياسات التنموية اللازمة للتمكن من إجراء المقارنة بين مؤشرات التنمية لمجتمع ما مع غيره من المجتمعات والأقاليم، والاستفادة من تجارب الآخرين في ما حققوه في مجال التنمية البشرية.

1.VI. مؤشرات قياس التنمية البشرية:

لقد اعتمدت المحاولات الأولى لقياس التنمية البشرية على استخدام مؤشر بسيط واحد، حيث كان مفهوم التنمية البشرية في بادئ الأمر يقتصر على مستوى الاستهلاك من السلع والخدمات، وقد أُعْتَبِرَ الدخل الحقيقي للفرد مؤشراً كافياً لقياس التنمية البشرية، ونظراً لما عرفه مفهوم التنمية البشرية من تحول

¹ - تقرير التنمية البشرية العربية لسنة 2002، برنامج الامم المتحدة الانمائي،.

وتطور شمل جوانب أخرى بجانب الاستهلاك، فقد بات من الضروري استخدام مؤشرات أخرى بجانب الدخل والإنفاق لتمثيل تلك الجوانب، ففي عام 1950 ومن أجل تحديد المعونات التي تُقدم للدول الفقيرة استخدمت وزارة الخارجية الأمريكية مؤشرات متعددة لمقارنة مستويات المعيشة في دول مختلفة، البعض من تلك المؤشرات لم تكن نقدية كتلك المتعلقة بالعمر المتوقع، الصحة، التعليم والتغذية¹.

لعل أول محاولة لحساب دليل مركب لقياس التنمية البشرية باستخدام مؤشرات متعددة نقدية وغير نقدية تعود إلى Bennett عام 1951، تمثلت هذه المحاولة في احتساب دليل لمستوى المعيشة مركب من 19 مؤشر، قدرت قيمة كل مؤشر كنسبة مئوية محسوبة على أساس أن قيمة المؤشر للدولة الأعلى يساوي 100، في عام 1965 احتسب Niewalroski دليل لمستوى المعيشة لـ 88 دولة مستخدماً 14 مؤشر غير نقدي، واعتمد طريقة إحصائية متقدمة لتقدير أوزان الترجيح للمؤشرات هي طريقة المركبات الرئيسية Principle Component.

في فترة التسعينيات أصبحت التنمية البشرية تعني زيادة الخيارات الإنمائية أمام الناس والتي يعد الدخل الحقيقي للأفراد واحد فقط من بين هذه الخيارات المتعددة، لذلك اقترح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بواسطة تقرير التنمية البشرية لعام 1990 أن يركز قياس التنمية البشرية على ثلاثة عناصر أساسية من حياة البشر هي²: طول العمر ويقاس بالعمر المتوقع عند الولادة، المعرفة وتقاس بمعدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين الكبار ومتوسط سنوات الدراسة، الدخل الأساسي اللازم لتحقيق حياة كريمة، ومن هذه المؤشرات الثلاثة تم تشكيل دليل يسمى بدليل التنمية البشرية للمقارنة بين الدول يبين المدى الذي وصل إليه كل بلد وفق هذا الدليل.

1.1.VI. دليل التنمية البشرية HDI:

أولاً: المفهوم وطريقة الحساب

دليل التنمية البشرية Human Development Index هو مؤشر مركب يهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق قياس العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم

¹ - محمد باقر، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم 5، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا -الاسكوا- برنامج الامم المتحدة الانمائي، UNDP ، 1997 ، ص47.

² - محمد احمد المزاح، تطوير مؤشر التنمية البشرية وطرق قياسه - اليمن أنموذجاً-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاحصائية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، 2005، ص47.

يتراوح ما بين القيمتين 1 و 0 وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاثة جوانب أساسية وهي¹ :

1. **العمر المرتقب عند الولادة** : إن الافتراض الكامن وراء اختيار هذا المؤشر هو أن الحياة الطويلة قيمة في حد ذاتها، وأن مزايا مختلفة مثل التغذية الكافية والصحة الجيدة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع متوسط العمر المتوقع عند الولادة، يحسب دليل العمر المتوقع عند الولادة وفقاً للمعادلة :

$$\text{دليل العمر المتوقع} = \frac{(\text{القيمة الفعلية للعمر المتوقع} - \text{القيمة الدنيا للعمر المتوقع})}{(\text{القيمة القصوى للعمر المتوقع} - \text{القيمة الدنيا للعمر المتوقع})}$$

2. **نسبة السكان الملمين بالقراءة والكتابة**: وهو مؤشر مختار للتعبير عن اكتساب المعرفة، حيث يفترض هنا أن إمكانية الحصول على فرص تعلم القراءة والكتابة التي يعبر عنها هذا المؤشر تعتبر الخطوة الأولى في طريق التعليم وتحصيل المعرفة، وقد تم تعديل طريقة إدراج التعليم في المؤشر فيما بعد، حيث أضيف متوسط سنوات التمدرس، ثم حل محله نسبة القيد في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي معاً، بالإضافة إلى معدل القراءة والكتابة بين البالغين، مع ترجيح الأول بنسبة الثلث والثاني بنسبة الثلثين للحصول على ما أصبح يطلق عليه دليل التحصيل العلمي الذي يحسب وفق المعادلة :

$$\text{دليل التحصيل العلمي} = \frac{1 \times (\text{نسبة معرفة القراءة و الكتابة}) + 2 \times (\text{نسبة القيد في التعليم الابتدائي والثانوي و العالي})}{3}$$

3. **متوسط الدخل الفردي الحقيقي المعدل**: هو المؤشر المختار للتعبير عن مدى حيازة الفرد للموارد اللازمة لتحقيق مستوى كريم للمعيشة، غير أن الطريقة التقليدية في حساب متوسط الدخل الفردي الحقيقي لا تأخذ بعين الاعتبار المشكلات المرتبطة بالاختلاف في أسعار الصرف والرسوم الجمركية والضرائب، مما يجعل من الصعب أن يعبر الدخل الفردي الحقيقي عن الفروق بين الدول المختلفة في القدرة الشرائية، لذلك جرى تعديل متوسط الدخل الفردي الحقيقي المحسوب بالطريقة التقليدية ليكون أدق في التعبير عن اختلافات القدرة الشرائية بين الدول، وذلك باستخدام التقديرات المعدلة

¹ - ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص ص 120، 121.

للناتج المحلي الإجمالي التي توصل إليها المشروع الدولي لمقارنة الأسعار* (International Comparison Program ICP)، وهي تقديرات تأخذ في الاعتبار التكلفة النسبية للسلع المحلية والخدمات (القدرة الشرائية لعملة البلد المعنية)، ومعدلات التضخم في تلك البلاد بدلاً من مجرد استخدام أسعار الصرف السائدة في السوق الدولية لتحويل القيمة المحسوبة للدولار، يحسب دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وفق المعادلة :

$$\text{دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي} = \frac{\text{لوغاريتم (نصيب الفرد الفعلي)} - \text{لوغاريتم (الحد الأدنى لنصيب الفرد)}}{\text{لوغاريتم (الحد الأعلى لنصيب الفرد)} - \text{لوغاريتم (الحد الأدنى لنصيب الفرد)}}$$

وعموماً يمكن تلخيص القيم العظمى والدنيا لمكونات مؤشر التنمية البشرية في الجدول التالي :

جدول 01 : القيم الدنيا والقصى لكل مؤشر من مؤشرات دليل التنمية البشرية حسب تقرير 1995

المؤشر	القيمة القصوى	القيمة الدنيا
العمر المتوقع عند الولادة	85	25
معدل معرفة القراءة والكتابة عند البالغين	100	0
نسبة القيد في التعليم الابتدائي والثاني والعالي	100	0
مستوى المعيشة	40000 دولار	100 دولار

المصدر : الباحث باعتماد واين نافزجر، التنمية الاقتصادية، ترجمة هبة عبد السلام، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة، جانفي 2018، ص 67

4. حساب دليل التنمية البشرية : يتم حساب مؤشر التنمية البشرية انطلاقاً من حساب المتوسط الحسابي للمؤشرات الفرعية الثلاثة المكونة لمؤشر التنمية البشرية التي تم حسابها سابقاً، حيث تتراوح قيمة المؤشر بين 0 و 1، تكون التنمية البشرية مرتفعة كلما اقترب المؤشر من القيمة 1 ومنخفضة كلما اقترب من القيمة 0.

$$\text{دليل التنمية البشرية} = \frac{\text{مؤشر العمر المتوقع} + \text{مؤشر التحصيل العلمي} + \text{مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي}}{3}$$

*- المشروع الدولي لمقارنة الاسعار هو مبادرة إحصائية عالمية يقودها البنك الدولي تحت إشراف لجنة الإحصاء التابعة للأمم المتحدة، هدفها الرئيسي يتمثل في توفير مقاييس أسعار وحجم مماثلة للناتج المحلي الإجمالي، ومجموع نفقاته بين البلدان داخل المناطق وفيما بينها، من خلال الشراكة مع الوكالات الدولية والإقليمية والوطنية، يجمع المشروع الدولي لمقارنة الاسعار بين بيانات الأسعار والناتج المحلي الإجمالي ويقارنها لتقدير ونشر تعادلات القوة الشرائية (PPS) في اقتصاديات العالم.

ثانيا : الانتقادات الموجهة لدليل التنمية البشرية

لقد تعرض دليل التنمية البشرية إلى الكثير من الانتقادات في مقدمتها أن هذا الدليل لا يرقى إلى شمولية وتكامل مفهوم التنمية البشرية المستدامة، فهو لا يعبر مثلا عن الجانب النوعي للتنمية خاصة نوعية التعليم، ونوعية العمر المعاش، كما أنه لا يُعبر عن مدى التقدم الحاصل على صعيد خيارات البشر الأخرى كالديمقراطية وحقوق الإنسان، من جهة أخرى فإن الدليل الإجمالي لا يبين الفروق الكبيرة التي يمكن أن توجد في العناصر المختلفة للتنمية البشرية بين مختلف فئات السكان (مثل الفروق في توزيع الدخل، والفروق بين الذكور والإناث)، وبين مختلف مناطق الدولة الواحدة، كما تعرضت إلى الانتقاد طريقة دمج المؤشرات الفرعية الثلاثة للدليل، حيث يستخدم وسيط حسابي غير مرجح في الوصول إلى قيمة الدليل، الأمر الذي قد يعرض الدليل للتأثر بالقيم التي قد تكون متطرفة لأي من المؤشرات الفرعية الداخلة في حسابه.

إن بعض هذه الانتقادات لم تكن غائبة عن أذهان معدي تقارير التنمية البشرية العالمية، لذلك فقد سعوا إلى تطوير قياس التنمية البشرية، ليس فقط من خلال إضافة كم كبير من المؤشرات التفصيلية المتعلقة بالتعليم والصحة والأمن الغذائي والبيئة والمرأة والطفل والبطالة وتوزيع الثروة والدخل والفقر وغيرها، بل وباستحداث عدد من الأدلة التكميلية التي تركز على بيان التفاوتات بين فئات المجتمع الرئيسية أو الحرمان على صعيد التنمية.

2.1.VI. دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس :

تشكل المساواة بين الرجل والمرأة إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية، إلا أن موقع المرأة لا زال دون مستوى الرجل في معظم المجتمعات الإنسانية المتقدمة والنامية على حد سواء، فرغم الجهود التي بذلها برنامج الأمم المتحدة للتنمية PNUD فإن مؤشر التنمية البشرية HDI بقي عاجزا عن الأخذ بعين الاعتبار الفروقات بين الذكور والإناث، وهذا ما تطلب قياس حساسية مؤشر التنمية البشرية لهذه الفروقات، وعليه فقد ظهر في تقرير التنمية البشرية سنة 1995 مؤشرين يأخذان بعين الاعتبار هذه الفروقات هما:

أ- مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس ISDH.

ب- مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس IPF.

أ. مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس ISDH :

أولاً: المفهوم

لقد برزت فكرة دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس نتيجة التفاوت الحاصل بين الجنسين في مجال التنمية البشرية، سواء كان التفاوت في العمر المتوقع عند الولادة أو التفرقة في الأجور، فمن خلال هذا الدليل للتنمية البشرية المحسوب لكلا الجنسين يظهر هذا التفاوت. في عام 1995 قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بقياس مؤشر التنمية المرتبط بالجنس، أو مؤشر التنمية البشرية المعدل لعدم المساواة بين الجنسين، حيث يركز هذا المؤشر على نفس المؤشرات الفرعية للتنمية البشرية لكنه يأخذ بعين الاعتبار عدم المساواة في التقديرات بين الرجل والمرأة، ويستند مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس إلى: حصص الإناث من الدخل المكتسب، متوسط العمر المتوقع للمرأة بالنسبة للرجل، المتوسط المرجح لإلام الإناث بالقراءة والكتابة والتعليم مقارنة بالذكور¹.

ثانياً: طريقة الحساب

تتضمن عملية حساب دليل التنمية البشرية المرتبط بالجنس ثلاثة خطوات أساسية حسب تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 2006:

1. يتم حساب دليل الإناث والذكور في كل بعد من الأبعاد الثلاثة المذكورة سابقاً في دليل التنمية البشرية (العمر المتوقع، الدخل، التحصيل العلمي) وفق المعادلة :

دليل البعد = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا

2. يتم جمع أدلة الإناث والذكور في كل بُعد بطريقة تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات في الانجاز بين الإناث والذكور (تجازي أو تعاقب)، حيث يتم اعتماد معامل عدم المساواة بين الإناث والذكور

Penalty factor ينتج عن ذلك دليل يسمى الدليل الموزع بالتساوي The Equally Distributed Index، يتم حساب هذا الدليل عن طريق المعادلة :

$$Peer = \left\{ \left[\left(\text{دليل الإناث} \right)^{\epsilon-1} \right] + \left[\left(\text{دليل الذكور} \right)^{\epsilon-1} \right] \right\}^{\frac{1}{\epsilon-1}}$$

- يمثل Peer الدليل الموزع بالتساوي

- تمثل القيمة ϵ (Epsilon) حجم الجزاء لعدم المساواة بين الجنسين (تقيس الانحراف عن عدم المساواة)، وكلما زاد التفاوت فرض جزاء أكبر على المجتمع في دليل التنمية البشرية المرتبط بالجنس،

¹ - واين نافزيجر، مرجع سبق ذكره، ص 67.

أما عند $E = 0$ يعني أنه لن يتم معاقبة عدم المساواة ويصبح دليل التنمية المرتبط بالجنس يساوي دليل التنمية البشرية.

- تؤخذ البيانات المتعلقة بعدم المساواة في العمر المتوقع من الجداول التي تعدها الأمم المتحدة بشأن الوفيات، في حين تؤخذ تقديرات عدم المساواة في التعليم من الاستقصاءات التي تشمل عينات من الاسر التي تمثل البلدان¹.

- كما يعتمد دليل التنمية المرتبط بالجنس القيمتين القصوى والدنيا للعمر المتوقع لمراعاة كون المرأة تعيش عادة عمرا أطول من الرجال، حيث القيمة القصوى بالنسبة للمرأة هي 87.5 سنة بينما القيمة الدنيا هي 27.56 سنة.

3. يتم حساب دليل التنمية المرتبط بالجنس عن طريق حساب المتوسط غير المرجح للدلائل الثلاثة الموزعة بالتساوي وذلك وفق المعادلة التالية :

$$ISDH = \left(Peer_{\text{العمر المتوقع}} + Peer_{\text{التحصيل العلمي}} + Peer_{\text{الدخل}} \right) / 3$$

ب. مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس IPF :

أولاً: المفهوم

يختلف مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس الذي يركز على الفرص المتاحة للمرأة في الساحتين الاقتصادية والسياسية عن دليل التنمية المرتبط بالجنس الذي يمثل مؤشرا لانعدام المساواة بين الجنسين في القدرات الأساسية²، لقد تبنت الأمم المتحدة مدخل التمكين في تقاريرها عن التنمية البشرية وذلك لقياس التمكين النسبي للمرأة والرجل في مجالات النشاط الاقتصادي والسياسي، ذلك باستخدام عدد من المتغيرات الدالة على التمكين المرتبط بنوع الجنس، فبالنسبة للمشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار الاقتصادي يستخدم متغيران وهما : الحصة النسبية لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية، والحصة النسبية لكليهما في الوظائف المهنية والفنية، أما للتعبير عن مدى السيطرة على الموارد الاقتصادية فيستخدم متغير الدخل الذي يحسب على أساس الدخل المكتسب للسكان الناشطين

¹ - تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن إحصائيات التنمية البشرية، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، اللجنة الإحصائية، الدورة 42، الأمم المتحدة، 22-25 فيفري 2001، ص 11.

² - زكي الطويل، التنمية المستدامة والامن الاقتصادي في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان، ط 1، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2009، ص 352.

اقتصاديا أو أجور الإناث مقارنة بالذكور، وأخيرا يعبر عن المشاركة السياسية وسلطة صنع القرار السياسي بالحصة النسبية لكل من المرأة والرجل في المقاعد البرلمانية، والحصول على المقياس الشامل وفقا لنوع الجنس يتم بجمع المؤشرات السابقة في مؤشر واحد من خلال تخصيص وزن مرجح ومتساوي لكل مؤشر¹.

ثانيا: طريقة الحساب

لحساب مؤشر مشاركة المرأة IPF، نقوم بحساب النسبة المئوية المكافئة الموزعة بالتساوي $Peer$ لكل متغير من المتغيرات السابقة (المشاركة الاقتصادية، المشاركة السياسية، الدخل) و التي يرمز لها كمايلي:

$Peer_1$ السياسية: النسبة المئوية المكافئة الموزعة بالتساوي للتمثيل البرلماني.

$Peer_2$ الاقتصادية: النسبة المئوية المكافئة الموزعة بالتساوي للمشاركة الاقتصادية.

$Peer_3$ الدخل: النسبة المئوية المكافئة الموزعة بالتساوي للدخل.

$$Peer = \left\{ \left[\left(\text{نسبة الاناث من السكان} \right)^{\epsilon-1} \right] + \left[\left(\text{نسبة الذكور من السكان} \right)^{\epsilon-1} \right] \right\}^{\frac{1}{\epsilon-1}}$$

- يتم حساب التمكين المرتبط بنوع الجنس عن طريق حساب المتوسط غير المرجح للدلائل الثلاثة الموزعة بالتساوي وذلك وفق المعادلة التالية :

$$IPF = (Peer_1 + Peer_2 + Peer_3) / 3$$

ج. الانتقادات الموجهة لدليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس:

يعد دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس مشتق من مؤشر التنمية البشرية IDH، حيث أدخل على هذا الأخير عملية من التكيف لكي يجعله أكثر حساسية للفروق بين الجنسين، ومنه فإن الانتقادات الموجهة لدليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس هي نفسها تلك الموجهة لمؤشر التنمية البشرية IDH. لكن هناك انتقادات أخرى تخص مؤشر دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس مثل (مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس ISDH ومؤشر مشاركة المرأة IPF)، الخاصة بدليل الدخل الموزع بالتساوي

¹ - محيا زيتون، المرأة والتنمية، مناهج نظرية وقضايا عملية، المركز القومي للحقوق الاجتماعية والجنائية، قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية، القاهرة، 2000، ص 18.

وطريقة تقدير الدخل المتوقع من العمل للإناث والذكور، وطريقة حسابه التي تطرح إشكاليات كثيرة وفي العديد من المستويات.

إن المؤشرات المستعملة في قياس اللامساواة في دخل الإناث والذكور تخص مجتمعات وثقافات الدول الغربية، فقد وضع هذا المؤشر على أساس الاستقلالية الاقتصادية للمرأة وهي حالة خاصة بالدول الغربية، كما أن الاختلاف في الدخل المتوقع من العمل للذكور والإناث لا يمكن تفسيره باللامساواة في الدخل، فطريقة تقاسم الدخل والموارد داخل الأسرة عامل مهم في تحديد رفاه المرأة، وهذا التوزيع يتباين من مجتمع لآخر لأنه جزء هام من تقسيم العمل والمسؤوليات في المجتمع بين الرجل والمرأة، كما أنه لا يمكن اعتبار ربة البيت بطالة بما أنها لا تبحث عن عمل ولا تحصل على أجر ولا تعد حالة من اللامساواة بين الجنسين.

3.1.VI. دليل الفقر البشري HPI:

يعد الفقر من الأمور المهمة التي تؤثر وتتأثر بالتنمية البشرية، فالتنمية البشرية تهدف أساساً إلى القضاء على الفقر والحرمان والنهوض بالبشر، وذلك من خلال تحسين قدراتهم لتحقيق النمو والاستفادة من عوائد هذا النمو بطريقة عادلة، والفقر من هذا المنظور يشير إلى الحرمان من الفرص والخيارات الأساسية التي بُنيَ عليها مؤشر التنمية البشرية، كفرص العيش حياة مديدة وصحية، والتمتع بمستوى معيشي لائق إضافة إلى التمتع بالحرية والكرامة واحترام الذات¹، ويعتبر دليل الفقر البشري HPI المؤشر الأساس لقياس أوجه الحرمان هذه.

إذا كان دليل التنمية البشرية HDI الذي ذكرناه سابقاً يقيس متوسط الانجاز في الأبعاد الثلاثة الأساسية للتنمية البشرية المتضمنة في دليل التنمية البشرية، فإن دليل الفقر البشري HPI يقيس أوجه الحرمان في نفس هذه الأبعاد، وبذلك فإن دليل الفقر البشري HPI له دلالة معاكسة لدليل التنمية البشرية HDI، إذ أن انخفاض قيمة دليل الفقر البشري تعني أن نسبة قليل من السكان تكون محرومة، بينما ارتفاع قيمة هذا الدليل تعني أن نسبة كبيرة من السكان تعاني الحرمان، وهناك دليلان لقياس الفقر البشري، الدليل الأول خاص بالدول النامية وهو دليل الفقر البشري (HPI-1)، والدليل الثاني خاص بالدول الصناعية وهو دليل الفقر البشري (HPI-2).

¹ - إبراهيم مراد مصطفى الدعمة، مرجع سبق ذكره، ص 93.

أ. دليل الفقر البشري للبلدان النامية (HPI-1) :

أولاً: المفهوم

يقيس هذا الدليل أوجه الحرمان في الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية في البلدان النامية والمندرجة في دليل التنمية البشرية، أي أنه يقيس ثلاث أبعاد أساسية للحرمان البشري وهي¹ :

1. الحرمان من الحياة المديدة والصحية والتعرض لخطر الوفاة المبكرة نسبياً ويقاس بعمر متوقع عند الولادة يقل عن 40 سنة.
2. الحرمان من المعرفة (الحرمان من القراءة والتواصل) ويقاس بمعدل الأمية لدى البالغين الأكثر من 15 سنة.
3. الحرمان من مستوى معيشي لائق والافتقار إلى سبل الحصول على الرفاه الاقتصادي، ويقاس بالمتوسط غير المرجح لمؤشرين هما: النسبة المئوية للسكان الذي لا يستعملون مصدر مياه جيد، والنسبة المئوية للأطفال دون معدل الوزن الطبيعي المناسب لأعمارهم.

ثانياً: طريقة الحساب

يتم حساب دليل الفقر البشري (HPI-1) وفق المعادلة التالية :

$$HPI - 1 = \left(\frac{1}{3} P_1^\alpha + \frac{1}{3} P_2^\alpha + \frac{1}{3} P_3^\alpha \right)^{\frac{1}{\alpha}}$$

حيث:

P_1 الاحتمال عند الولادة بعدم العيش حتى سن الأربعين.

P_2 معدل الأمية لدى البالغين الأكثر من 15 سنة.

P_3 المعدل غير المرجح للسكان الذين ليس لديهم مصدر دائم للحصول على مياه مأمونة والأطفال دون الوزن الطبيعي المناسب لسنهم.

$$P_3 = \frac{1}{2} \left(\text{نسبة الاطفال دون الوزن الطبيعي} + \text{نسبة السكان الذين ليس لديهم مصدر دائم للحصول على مياه مأمونة} \right)$$

α مَعْلَمَة مقاومة الفقر **Poverty Aversion** لقيمتها أثر مهم على قيمة دليل الفقر البشري، فإذا كانت $1 = \alpha$ فإن دليل الفقر البشري متوسط الأبعاد، وكلما زادت قيمة α أعطى ذلك أهمية أكبر للبعد الذي يعاني من أكبر قدر من الحرمان.

¹ - تقرير التنمية البشرية لعام 2007/2008، مرجع سبق ذكره، ص 345.

ب. دليل الفقر البشري للبلدان الصناعية (HPI-2) :

أولاً: المفهوم

يقيس هذا الدليل أوجه الحرمان لنفس الأبعاد التي يقيسها دليل الفقر البشري HPI-1 والمندرجة في دليل التنمية البشرية، كما يتضمن أيضاً بالإضافة إلى تلك الأبعاد بعد الاستبعاد الاجتماعي، وبالتالي يمثل هذا الدليل أوجه الحرمان في أربعة أبعاد أساسية وهي¹ :

1. الحرمان من الحياة المديدة والصحية والتعرض لخطر الوفاة المبكر نسبياً ويقاس بعمر متوقع عند الولادة يقل عن 60 سنة.
2. الحرمان من المعرفة (الحرمان من القراءة والتواصل) ويقاس بمعدل الأمية لدى البالغين الأكثر من 15 سنة.
3. الحرمان من مستوى معيشي لائق ويقاس وفقاً للنسبة المئوية للأشخاص الذين يعيشون دون مستوى الفقر (المحدد بنسبة السكان دون الدخل المتوسط).
4. الاستبعاد الاجتماعي ويقاس بنسبة البطالة الطويلة الأجل (12 شهر فما فوق)

ثانياً: طريقة الحساب

يتم حساب دليل الفقر البشري (HPI-2) وفق المعادلة التالية :

$$HPI - 2 = \left(\frac{1}{4} P_1^\alpha + \frac{1}{4} P_2^\alpha + \frac{1}{4} P_3^\alpha + \frac{1}{4} P_4^\alpha \right)^{\frac{1}{\alpha}}$$

- P_1 الاحتمال عند الولادة بعدم العيش حتى سن الستين عاماً.
- P_2 معدل الأمية لدى البالغين الأكثر من 15 سنة.
- P_3 نسبة السكان الذين يعيشون تحت مستوى الفقر (نسبة السكان دون الدخل المتوسط).
- P_4 معدل البطالة طويلة الأجل (التي تستمر 12 شهر فأكثر).

الانتقادات الموجهة لدليل الفقر البشري :

لقد وجهت لدليل الفقر البشري العديد من الانتقادات، تتمثل فيما يلي:

¹ - المرجع نفسه، ص 345.

- إن المتغيرات المختارة التي تم اعتبارها أكثر ملائمة في صياغة دليل الفقر البشري هي متغيرات غير مباشرة وأقل تمثيلاً للرفاهية، فدليل طول العمر ومستوى التعليم لا يسمحان بقياس نوعية الحياة ونوعية التعليم إنما تستعمل لتحسين رفايتهم، فرغم اهتمام البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في 1991 بقضية الحرية والحقوق الإنسانية لتدارك القصور في صياغة مؤشر التنمية البشرية إلا أن دليل الفقر البشري لم يهتم بهذه الجوانب.
- دليل الفقر البشري يعد مؤشر للإنذار *indicateur d'alerte* على مستوى الفقر في المجتمع وليس وسيلة ملائمة لصياغة التوصيات السياسية.
- دور دليل الدخل جد محدود في مؤشر الفقر البشري رغم أنه أكثر المتغيرات تعبيراً عن انتشار الفقر من جهة، ومن جهة أخرى هناك ارتباط قوي بين التعليم والعمر المتوقع عند الولادة والصحة، فالسؤال الذي يطرح نفسه هو ألا يكفي اختيار متغير واحد من هذه المتغيرات للتعبير عن مستوى التنمية في أي بلد أو مستوى الحرمان المنتشر في أي بلد؟

2.VI. من أجل قياس أفضل للتنمية البشرية (دليل التنمية البشرية المعدل) :

لقد وجهت العديد من الانتقادات لدليل التنمية البشرية HDI لعل أبرزها بساطته الشديدة وذلك نظراً لإغفاله لعدد من المؤشرات المعبرة عن الجوانب المختلفة للرفاهية الإنسانية، ومن بين الانتقادات الموجهة للمؤشرات الثلاثة المكونة لدليل التنمية البشرية هي: أن دليل توقع الحياة عند الميلاد لا يعبر بالضرورة عن مدى سلامة الصحة البدنية للأفراد، كما لا يعكس بالضرورة معدل الأمية لدى البالغين المستوى التعليمي ومدى مساهمته في اكتساب المعرفة، أما بالنسبة للمستوى المعيشي فإن نصيب الفرد من الدخل الإجمالي كمؤشر له لا يعتبر مؤشر دقيق إذا ما أخذنا في الاعتبار عدم عدالة توزيع هذا الدخل، ولتدارك هذا النقص وتجاوز هذه الانتقادات الموجهة لدليل التنمية البشرية فقد عمدة تقارير التنمية البشرية الموالية إلى إدخال بعض التعديلات والتغييرات على الدليل وذلك باستخدام بيانات ومعطيات لم تكن متاحة في معظم البلدان خلال تلك الفترة (1990)، وذلك لقياس مؤشرات الدخل والتعليم والصحة وفقاً لما جاء في تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 الذي جاء بعنوان (الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية).

1. بالنسبة لمؤشر مستوى المعيشة :

لقد حل مؤشر نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي محل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ليؤخذ بعين الاعتبار تحويلات العاملين من الخارج والمساعدة الإنمائية الرسمية في قياس

الدخل، وذلك بالنظر إلى أن الناتج المحلي الإجمالي ما هو إلا القيمة النقدية للسلع والخدمات المنتجة محليا ضمن حدود البلد، كما أزيح الحد الأعلى للدخل لترجيح قيمة الدليل والسماح للبلدان التي تتخطى فيها قيمة الدخل الـ 40000 دولار من قياس المستوى الحقيقي للدخل على نحو أفضل.

2. بالنسبة لمؤشر قياس المعرفة:

أما بالنسبة لمؤشر التعليم فقد عوض كل من متوسط سنوات الدراسة المتوقع للأطفال الذين هم في سن الدراسة معدل الالتحاق الإجمالي بالمدارس، وعوض متوسط سنوات الدراسة للكبار معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين، حيث أفقد التقدم الكبير الذي شهده العالم على صعيد الإلمام بالقراءة والكتابة المؤشرات القديمة قدرتها على تمييز مستويات التعليم بين مجموع كبيرة من البلدان، كما لا تعكس نسبة المسجلين في المدارس من الجنسين مدة الحضور في المدارس للأجيال التي هي في سن الدراسة، ولذلك فالمؤشرين الجديدين يأخذان في الحسبان المدة الفعلية التي تم فيها ارتياد المدرسة، والفترة والمتوقع الاستمرار في ارتيادها لتقديم صورة أوضح للتعليم في أي بلد.

3. بالنسبة لطريقة الحساب :

لقد تغيرت طريقة حساب دليل التنمية البشرية والتعامل مع نتائج حساب مؤشراتته، حيث تحول من الاعتماد على المتوسط الحسابي* لنتائج مؤشرات التنمية البشرية إلى الاعتماد على المتوسط الهندسي**، وذلك لتجنب الاستعاضة عن المستوى المنخفض في أحد مؤشرات التنمية البشرية المحسوب بمستوى أعلى منه في مؤشر آخر.

$$ISDH_{\text{المعدل}} = \sqrt[3]{\text{مؤشر نصيب الفرد من الدخل القومي الاجمالي} + \text{مؤشر التحصيل العلمي بعد التعديل} + \text{مؤشر العمر المتوقع}}$$

*- يحسب الوسط الحسابي بجمع قيم عناصر المجموعة المراد إيجاد وسطها ويقسم المجموع على عدد العناصر أي $\bar{X} =$

$$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i = \frac{1}{n} (x_1 + \dots + x_n)$$

**- الوسط الهندسي هو عبارة عن الجذر من الرتبة n لنواتج ضرب المشاهدات ببعضها البعض، أي $G =$

$$\sqrt[n]{x_1 x_2 \dots x_n} \text{ ومن خصائصه أنه متوسط قليل التأثير بالقيم الشاذة والمنترفة.}$$

جدول 02 : تعديلات دليل التنمية البشرية 2010

عام 2010			السابق			
الحد الأدنى	الحد الأقصى	المؤشرات	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المؤشرات	الأبعاد
20	83.2	العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات	25	85	العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات	الصحة
0	20.6	متوسط سنوات الدراسة المتوقع للأطفال الذين هم في سن الدراسة	0	100	معدل إمام البالغين بالكتابة والقراءة نسبة مئوية	المعرفة
0	13.2	متوسط سنوات الدراسة للكبار	0	100	النسبة المئوية للمسجلين في المدرسة من الجنسين نسبة مئوية	
163	108611	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	100	40000	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	مستوى المعيشة
المتوسط الهندسي			المتوسط الحسابي			الحساب

المصدر: المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة، اللجنة الإحصائية، الدورة الثانية والأربعون، تقرير برنامج الامم المتحدة الانمائي عن إحصائيات التنمية البشرية، 22-25 فيفري 2011، ص 6.

كما قدم تقرير التنمية البشرية لسنة 2010 تعديلا لدليل التنمية البشرية أخذ بعين الاعتبار عامل عدم المساواة الذي يوضح عدم المساواة في كل بعد من الأبعاد التي شملها الدليل الأصلي للتنمية البشرية، وذلك كمقياس للدول التي تعرف حالات من اللامساواة، ففي الدول التي تسود فيها المساواة يتساوى فيها دليل التنمية البشرية المحسوب سابقا ISDH مع دليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة بينما تقل قيمة هذا الدليل عن القيمة الأصلية له في الدول التي تتميز باللامساواة.

1.2.VI. دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة :

يعالج دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة التفاوت في التوزيع بين فئات المجتمع بالنسبة لكل بعد من أبعاد التنمية البشرية، ويتميز دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة بأنه مقياس يوفر معاملة متساوية لجميع الفئات الفرعية للمجتمع، مما يعني أن أي تحسن أو تدهور في توزيع التنمية البشرية داخل فئة معينة من فئات المجتمع سوف يظهر في قياس التنمية البشرية العام، ويتم حساب هذا الدليل على ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى: قياس عدم المساواة في أبعاد دليل التنمية البشرية

يتم حساب عامل عدم المساواة A_x باستخدام المعادلة :

$$A_x = 1 - \frac{\text{المتوسط الهندسي}}{\text{المتوسط الحسابي}} = 1 - \frac{\sqrt[n]{X_1 \dots X_n}}{\bar{X}}$$

تحتسب قيمة A_x لكل متغير (العمر المتوقع، التحصيل العلمي، المستوى المعيشي)

لا يقبل المتوسط الهندسي والمتوسط الحسابي القيمة صفر وبالتالي يتم معالجة مؤشر متوسط سنوات الدراسة بزيادة سنة واحدة إلى الأرقام المسجلة بغرض حساب عدم المساواة.

المرحلة الثانية : تعديل أدلة الأبعاد وفق عامل عدم المساواة

يعدل متوسط الانجازات في بعد معين والذي يرمز له بـ \bar{X} وفق عامل عدم المساواة على النحو التالي :

$$\bar{X}^* = \bar{X}(1 - A_x)$$

وتحسب أدلة الأبعاد المعدلة بعامل عدم المساواة والتي يرمز لها بـ I_{jx} بضرب مؤشرات أبعاد دليل التنمية البشرية بعامل عدم المساواة على النحو التالي :

$$I_x^* = (1 - A_x) \cdot I_x$$

المرحلة الثالثة: جمع أدلة الأبعاد لحساب دليل التنمية البشرية معدلا بعدم المساواة

هذا الدليل يمثل المتوسط الهندسي لأدلة الأبعاد الثلاثة معدلة بعامل عدم المساواة ما عدا دليل الدخل.

1. يحسب دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة I_{HDI}^* المتضمن دليل الدخل غير المعدل وفق المعادلة :

$$I_{HDI}^* = \sqrt[3]{I_{life}^* \cdot I_{Education}^* \cdot I_{Income}^*}$$

$$I_{HDI}^* = \sqrt[3]{(1 - A_{life}) \cdot I_{life} \cdot (1 - A_{Education}) I_{Education} \cdot (1 - A_{Income}) I_{Income}}$$

2. يحسب دليل التنمية البشرية على أساس دليل الدخل غير المعدل وفق المعادلة :

$$HDI^* = \sqrt[3]{I_{life} \cdot I_{Education} \cdot I_{income}^*}$$

3. تحسب النسبة المئوية للفارق بين قياس كل من الدليل والدليل المعدل الناتج عن عدم المساواة على النحو التالي :

$$Loss = 1 - \frac{I_{HDI}^*}{HDI^*}$$

$$Loss = 1 - \sqrt[3]{(1 - A_{Life})(1 - A_{Education})(1 - A_{Income})}$$

4. يحسب دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة على النحو التالي :

$$IHDI = \left(\frac{IHDI^*}{HDI^*} \right) \cdot HDI$$

$$IHDI = \sqrt[3]{(1 - A_{Life})(1 - A_{Education})(1 - A_{Income})} \cdot HDI$$

2.2.VI. دليل الفوارق بين الجنسين:

تشكل الفوارق في الانجازات بين الجنسين عائقا كبيرا أمام التنمية البشرية وتتركز هذه الفوارق في الصحة الإنجابية والتمكين والمشاركة في سوق العمل، يمثل دليل الفوارق بين الجنسين دليل قياس هذه العوائق التي تواجهها المرأة في الأبعاد الأساسية الثلاثة بالنسبة للدول التي تتوفر لديها البيانات المطلوبة، إن الدليل عبارة عن مقياس مركب يعكس التفاوت في الانجازات بين الرجل والمرأة في مستوى التنمية البشرية، تتراوح قيمة هذا الدليل بين الصفر والواحد بحيث كلما كانت قيمته أقرب إلى الصفر كلما تحققت المساواة بين الجنسين والعكس، في حين تعبر قيمة الواحد عن انعدام المساواة في جميع الأبعاد، يتم حساب هذا الدليل وفق المراحل التالية¹ :

المرحلة الأولى: معالجة قيمة الصفر

في المرحلة الأولى يتم تحديد الحد الأدنى لجميع مؤشرات الدليل مع الأخذ بعين الاعتبار تجنب القيمة صفر (0) لعدم صلاحيتها لحساب المتوسط الهندسي، وقد عوضت هذه القيمة بـ 0.1% بالنسبة لمعدل خصوبة المراهقات، وحصاة النساء من المقاعد البرلمانية، ومعدل التحصيل العلمي الثانوي والعالي، ومعدل مشاركة المرأة في سوق العمل.

المرحلة الثانية: تجميع البيانات في مختلف الأبعاد للمرأة والرجل بشكل منفصل

تحسب معادلة التجميع الخاصة بالنساء كمايلي :

$$G_F = \sqrt[3]{\left(\frac{10}{MMR} \cdot \frac{1}{AFR} \right)^{\frac{1}{2}} \cdot (PR_F \cdot SE_F)^{\frac{1}{2}} \cdot LFPR_F}$$

¹ - تقرير التنمية البشرية لعام 2011، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ص 175-176 .

تحسب معادلة التجميع الخاصة بالرجال كالتالي :

$$G_M = \sqrt[3]{1. (PR_M. SE_M)^{\frac{1}{2}}. LFPR_M}$$

بحيث يمثل كل من :

MMR : مؤشر معدل وفيات الأمهات.

AFR : مؤشر معدل خصوبة المراهقات.

PR : مؤشر التمثيل في المجلس النيابي.

SE : نسبة السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي والعالي.

LFPR : مؤشر معدل المشاركة في سوق العمل.

F : رمز لفئة الإناث.

M : رمز لفئة الذكور.

المرحلة الثالثة: تجميع البيانات باستخدام متوسط واحد للجنسين

تجمع أدلة الجنسين باستخدام متوسط واحد للرجل والمرأة لتكوين دليل متوازن للجنسين.

$$HARM(G_F, G_M) = \left[\frac{(G_F)^{-1} (G_M)^{-1}}{2} \right]^{-1}$$

المرحلة الرابعة: حساب المتوسط الهندسي للمتوسطات الحسابية لكل مؤشر

يجرى حساب المعيار المرجعي لعدم المساواة بتجميع الأدلة للرجل والمرأة باستخدام معاملات

متساوية بين الجنسين ومن ثم تجميع الأدلة في مختلف الأبعاد من خلال المعادلة التالية :

$$G_{F,M} = \sqrt[3]{\overline{Health} . \overline{Empowerment} . \overline{LFPR}}$$

حيث:

$$\overline{Health} = \frac{\left(\sqrt{\frac{10}{MMR} \cdot \frac{1}{AFR}} + 1 \right)}{2}$$

$$\overline{Empowerment} = \frac{(\sqrt{PR_F \cdot SE_F} + \sqrt{PR_M + SE_M})}{2}$$

$$\overline{LFPR} = \frac{LFPR_F + LFPR_M}{2}$$

المرحلة الخامسة: حساب دليل الفوارق بين الجنسين

يحسب دليل الفوارق بين الجنسين بمقارنة الدليل الموزع بالتساوي بين الجنسين والمعياري المرجعي :

$$1 - \frac{HARM(G_F, G_M)}{G_{\bar{F}, \bar{M}}}$$

3.2.VI. دليل الفقر المتعدد الأبعاد:

أطلق كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وجامعة أكسفورد في 14 جويلية 2010 دليل جديد لقياس مستويات الفقر، حيث تم تطوير وتطبيق هذا الدليل عن طريق مبادرة أكسفورد للفقر والتنمية البشرية OPHI ومعهد التنمية الإنسانية بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو مقياس يكمل المقاييس النقدية للفقر من خلال مراعاة مؤشرات الحرمان المتعددة وتداخلها¹، لقد ظل هذا الدليل حاضرا في تقارير الأمم المتحدة للتنمية البشرية التي جاءت بعد سنة 2010، وحل محل دليل الفقر البشري HPI الذي ذكرناه سابقا الذي ظل يعتمد في تقارير التنمية البشرية منذ سنة 1997 إلى غاية 2010.

تستند مقارنة دليل الفقر متعدد الأبعاد MPI على حزمة واسعة من الاحتياجات يشكل النقص النسبي أو المطلق فيها مصدرا أو مظهرا للفقر، وتشمل هذه الاحتياجات التعليم والصحة والحصول على الماء والكهرباء والاستفادة من خدمات الصرف الصحي ووسائل التواصل وظروف السكن.

طريقة حساب دليل الفقر متعدد الأبعاد:

المرحلة الأولى: تحديد أوجه الحرمان على أساس الحاجيات غير الملباة في المجالات المذكورة أعلاه (الاستفادة من الخدمات الاجتماعية الأساسية، ظروف السكن، التعليم والصحة)، في المجموع تم تحديد 10 أنواع من الحرمان (أنظر الجدول رقم 3).

المرحلة الثانية: إعداد مجموع نقط الحرمان على أساس تجميع هذه الأوجه العشر للحرمان وفق العملية الترجيحية التالية: إسناد وزن يصل إلى 1/6 بالنسبة لكل نوع من هذه الأنواع الأربعة للحرمان في مجال التعليم (2) والصحة (2) ووزن 1/18 بالنسبة لأنواع الحرمان كل واحد على حدى في مجال ظروف المعيشة.

¹ تقرير اللجنة الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري لمنظمة التعاون الإسلامي، قياس الفقر في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا، 2015، ص13.

المرحلة الثالثة: تثبيت عتبة الفقر: يعتبر شخص ما فقيرا بالمفهوم متعدد الأبعاد إذا كانت نتيجة الحرمان تفوق عتبة الفقر والمحددة بالاتفاق ضمن هذه المقاربة في 33%.

المرحلة الرابعة: حساب دليل الفقر متعدد الأبعاد كمايلي:

1. **حساب (H) معدل الفقر متعدد الأبعاد:** يعطي نسبة الأشخاص الفقراء الذين يجمعون عددا من نقاط الحرمان يكون أعلى من عتبة الفقر متعدد الأبعاد. ويعبر عن نسبة عدد الفقراء (N) إلى مجموع السكان (Q).

$$H = \frac{N}{Q}$$

2. **حساب متوسط شدة الفقر (A):** يعطي نسبة مجموع المتوسط النسبي للحرمان (C) إلى مجموع السكان (Q). حيث يمكن من إعطاء فكرة عن درجة الحرمان لدى السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد.

$$A = \frac{C}{Q}$$

3. **حساب دليل الفقر متعدد الأبعاد (IPM):** يقوم بتعميم شدة الحرمان بالنسبة لمجموع السكان سواء كانوا فقراء أم لا.

$$IPM = H.A$$

جدول 03 : أبعاد، مكونات، مؤشرات، وترجيحات معدل الفقر متعدد الأبعاد

الترجيح (Pond ération)	مؤشر الحرمان	المكون	البعد
1/3	1/6	إذا كان أحد أطفال الأسرة في سن التمدرس (6-14 سنة) ولا يتردد على المدرسة.	التعليم
	1/6	إذا وجد فرد من الأسرة يصل سنه 15 سنة أو أكثر لم يتم خمس سنوات من التمدرس.	
1/3	1/6	إذا وجد عضو من الأسرة طفل أو بالغ تتوفر معلومات حول تغذيته يعاني من سوء التغذية.	الصحة
	1/6	إذا توفي بالأسرة طفل يقل سنه عن 12 شهرا.	
1/3	1/18	إذا كانت الأسرة لا تصل إلى المياه المحسنة أو أن مياه الشرب المأمونة تبعد بأكثر من 30 دقيقة من المشي انطلاقا من مكان إقامتها.	مستويات العيش
	1/18	إذا كانت الأسرة لا تتوفر على الكهرباء.	
	1/18	إذا كانت الأسرة لا تتوفر على مرافق الصرف الصحي المحسنة أو إذا كانت تمتلكها لكنها مشتركة مع أسر أخرى.	
	1/18	إذا كانت أرضية المسكن رديئة ، أو مكونة من الرمل أو التراب.	
	1/18	إذا كانت الأسرة تستعمل الخشب في الطبخ أو الفحم أو السماد.	
	1/18	الأسرة لا تتوفر على سيارة، ولا جرار ولا شاحنة ولا تتوفر على الأقل على اثنين من الخدمات التالية: هاتف، تلفزة، راديو، دراجة نارية دراجة عادية وثلاجة.	

المصدر: خالد إسماعيل وآخرون، دليل الفقر المتعدد الأبعاد للبلدان المتوسطة الدخل،

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا نيويورك، 2015، ص.3.

3.VI. الدليل الشامل المقترح للتنمية البشرية

لقد ترتب على تعريف التنمية البشرية الذي يتضمن توسيع نطاق الخيارات المتاحة أمام الناس وحققهم في اختيار كل ما يتعلق بجوانب حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بأنفسهم العديد من الإشكاليات كعدم الشمول، وقلة عدد المؤشرات المعتمدة، والطريقة المتبعة لترجيح المؤشرات، التي وقفت حاجزا أمام نجاح دليل التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الذي سبق وأن تناولناه بالتفصيل بوصفه مؤشرا لقياس التنمية البشرية، ولذلك فقد تم اتخاذ تدابير جديدة لرصد تصور آخر لقياس التنمية البشرية واقتراح مقياس جديد للتنمية البشرية يتم من خلاله الجمع بين ما تم التطرق له سابقا وما يشغل العصر من مواضيع مستجدة كالاستدامة، والإنصاف، والحكم الرشيد، والأمن البشري وغيرها، وهو ما عرف بالدليل الشامل المقترح للتنمية البشرية، يتكون هذا المقياس من خمسة أبعاد¹ :

1. **بُعد التعليم** : ينقسم إلى أربعة مجالات مؤلفة من سبعة مؤشرات وهي: مجال المعرفة ومؤشراتها نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة، نسبة الحاصلين على شهادة ابتدائية، ثانوية أو عليا، مجال جودة التعليم ومؤشراته متوسط عدد المعلمين لكل 100 تلميذ، نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من مجموع إنفاق الدولة، مجال الاستدامة ومؤشره متوسط سنوات الدراسة المتوقع، مجال الثقافة ومؤشراته نسبة مستخدمي الانترنت، ونسبة السكان الذين يمارسون المطالعة.
2. **بُعد الصحة**: ينقسم إلى خمسة مجالات مؤلفة من ثمانية مؤشرات وهي : مجال الصحة العامة ومؤشرها متوسط العمر المتوقع عند الولادة، مجال تقديم الرعاية الصحية ومؤشراته متوسط عدد الأطباء لكل 1000 نسمة، متوسط عدد المراكز الصحية لكل 10000 نسمة، نسبة الإنفاق الحكومي على المنظومة الصحية، مجال صحة المجتمع ومؤشره نسبة المصابين بمرض مزمن، مجال استخدام الرعاية الصحية ومؤشره نسبة الأطفال المحصنين تحصينا كاملا، مجال الوفيات ومؤشراته نسبة وفيات الأطفال الرضع، نسبة وفيات الأمهات أثناء فترة الحمل أو خلال 42 يوم بعد انتهاء الحمل.
3. **بُعد الحالة المعيشية**: ينقسم إلى ثلاثة مجالات مؤلفة من خمسة مؤشرات وهي: مجال الدخل والإنفاق ومؤشراته نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، ومتوسط الإنفاق الاستهلاكي للفرد،

¹-باقر محمد حسين، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم 05، نقلا عن محمد حسن محمود، مرجع سبق ذكره، ص 111.

مجال الفقر ومؤشراته نسبة الفقر، وفجوة الفقر، مجال النشاط الاقتصادي ومؤشره نسبة المشاركة بالقوة العاملة.

4. **بُعد حقوق الإنسان والأمن الإنساني:** يتكون هذا البعد من أربعة ميادين وخمسة مؤشرات وهي:

مجال حرية الرأي والتعبير ومؤشره حرية الصحافة، مجال حرية الحياة ومؤشره نسبة الأشخاص الذين تعرضوا للعنف، مجال الفساد ومؤشره نسبة الأشخاص الذي واجهوا حالة رشوة، مجال الأمن ومؤشراته نسبة الأشخاص الذي يشعرون بالخوف في محيط سكنهم، وعدد الوفيات الناجمة عن تلوث الهواء أو الماء

5. **بُعد تمكين المرأة:** يتكون هذا البعد من ثلاثة مجالات وثلاثة مؤشرات وهي: مجال التمكين

السياسي ومؤشره نسبة المقاعد في المجلس النيابي التي تشغلها النساء، مجال التمكين الصحي ومؤشره نسبة خصوبة المراهقات، مجال التمكين الاقتصادي ومؤشره نسبة الدخل التقديري للإناث إلى الدخل التقديري للذكور.

كما عمل محمد حسين باقر لصياغة دليل التنمية البشرية الشامل على تجميع كل ما هو متاح من بيانات يمكن أن تستخلص منها مؤشرات للتنمية البشرية، ثم استبعد البيانات التي تثبت عدم ملاءمتها بسبب عدم توفرها لعدد كبير من الدول، أو لأنها غير دقيقة لتناقضها مع أحد المعايير على الأقل، وبهذا استخلص 43 مؤشرا منها 13 مؤشر متعلقة بالجانب الاقتصادي، 21 مؤشر متعلقة بالجانب الاجتماعي، و9 مؤشرات متعلقة بالجانب الإنساني، من بين هذه المؤشرات تم انتقاء المؤشرات المناسبة باستخدام طريقة تحليل العوامل إلى مركباتها الأساسية، التي ثبت أنها الأكثر كفاءة لحساب أدلة الجوانب الثلاثة لحساب دليل التنمية البشرية الشامل كما هو مبين في الجدول أدناه¹.

¹ - إياد أحمد نمر زيادوي ، التنمية البشرية -دراسة في قياس التنمية البشرية-، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الإحصاء التطبيقي، كلية الدراسات العليا، جامعة بير زيت ، فلسطين، 2007، ص37.

جدول 04 : الجوانب والمؤشرات المستخدمة في حساب الدليل الشامل للتنمية البشرية

المؤشرات	الجانب
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (دولار)	الجانب الاقتصادي
نصيب الفرد من السرعات الحرارية (سعة/يوم)	
استهلاك الطاقة التجارية (كلغ نפט مكافئ للفرد)	
استهلاك غير الأغذية كنسبة من مجموع استهلاك الأسر المعيشية (نسبة مئوية)	
المعدل السنوي لنمو السكان	
05	عدد المؤشرات
العمر المتوقع عند الولادة (سنة)	الجانب الاجتماعي
معدل وفيات الرضع (لكل 1000 ولادة حية)	
معدل الوفيات النفاسية (لكل 100000 ولادة)	
معدل معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (نسبة مئوية)	
نسبة القيد الإجمالية في مراحل التعليم الأولية والثانوية والعالية (نسبة مئوية)	
خطوط الهاتف (لكل 1000 من السكان)	
أجهزة التلفزيون (لكل 1000 من السكان)	
السكان الذين يحصلون على مياه مأمونة (نسبة مئوية)	
السكان الذين يحصلون على مرافق الصرف الصحي (نسبة مئوية)	
سكان الحضر كنسبة من المجموع (نسبة مئوية)	
10	عدد المؤشرات
حصة النساء بين المشتغلين بالأعمال الادارية والتنظيمية (نسبة مئوية)	الجانب الانساني
نسبة السكان غير الفقراء (نسبة مئوية)	
الانفاق العسكري كنسبة من الانفاق على الصحة والتعليم معا (نسبة مئوية)	
مؤشر الاستقرار والسلم	
مؤشر الشفافية: نسبة البيانات المنشورة (نسبة مئوية)	
05	عدد المؤشرات
20	عدد المؤشرات الكلي

المصدر: إياد أحمد نمر زيداوي ، مرجع سبق ذكره، ص37.

بعد عرضنا لمختلف أدلة قياس التنمية البشرية في العالم، القديمة والحديثة ، يمكن لنا الوقوف على حقيقة مهمة بخصوص كل هذه الأدلة والمؤشرات، فإذا كان قياس التنمية البشرية يعد أمرا صعبا بسبب عدم وجود مقياس موحد يأخذ في الاعتبار كل العوامل المتداخلة، المتعلقة برفاهية الفرد وتوسيع خياراته، وتأخذ في الحسبان المفاهيم المتباينة بين مختلف الشعوب والدول، فإنه أكثر صعوبة بالنسبة للدول النامية نظرا لخصوصية هذه الدول، إذ أن مختلف مؤشرا وأدلة قياس التنمية البشرية المستعرضة سابقا لا يمكنها أن تعبر فعليا عن أوضاع التنمية البشرية في هذه الدول، وأن الأمر يحتاج إلى مزيد من الاجتهاد من طرف المختصين للوصول إلى مؤشرات مناسبة لتقييم أوضاع التنمية البشرية في الدول النامية، فاستخدام مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس مثلا في المقارنات الدولية قد لا يكون هو الأسلوب الأمثل، نظرا لاختلاف مكان الخلل في جوانب الحياة للمجتمعات من جهة، و تباين القدرات والإمكانات المتاحة من جهة أخرى. لذلك فمن الضروري أن يؤخذ البعد الإقليمي والخصوصية الوطنية والأولويات بعين الاعتبار في مختلف أدلة ومؤشرات قياس التنمية البشرية، وهذا تجنباً للشغرات التي قد تظهر عند التطبيق العملي لمؤشرات وأدلة قياس التنمية البشرية.

VII. تمويل التنمية البشرية:

مما لا شك فيه أن الوصول إلى المستوى المطلوب من التنمية البشرية التي يسعى العالم لتحقيقها وفق المعايير والمستويات التي ذكرناها سابقا يتطلب البحث عن المصادر المالية اللازمة لتمويل هذه العملية التنموية، إذ يعتبر التمويل* من العوائق الكبيرة والصعبة التي تقف في وجه التنمية البشرية، وتحديدًا بالنسبة لدول العالم الثالث، خاصة تلك الدول التي تعرف عجزا كبيرا في تلبية متطلباتها، فالتمويل يعتبر شرطا أساسيا لتحقيق التنمية عموما والتنمية البشرية بصفة خاصة، لأنه يعني توفير الاحتياجات المالية الضرورية لتحقيق أهداف التنمية البشرية، حيث أصبحت ندرة الأموال وعدم قدرتها على تلبية المتطلبات الأساسية للتنمية البشرية تشكل أهم العقبات والعوائق التي تعيق أي مشروع تنموي، لذلك فإن كل دول العالم ومن بينها الدول النامية تسعى جاهدة لإيجاد مصادر تمويلية لتحقيق مشاريعها التنموية، وتصنف هذه المصادر إلى مجموعتين أساسيتين، فإما أن تكون هذه المصادر محلية أو داخلية أو تكون مصادر خارجية.

*- يعرف محمد العربي ساكر في كتابه محاضرات في تمويل التنمية الاقتصادية التمويل على أنه: البحث عن الطرائق المناسبة للحصول على الأموال واختيار وتقسيم تلك الطرائق والحصول على المزيج الافضل بينها، للإطلاع أكثر أنظر: محمد العربي ساكر، محاضرات في تمويل التنمية الاقتصادية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، 2006، ص14.

1.VII. التمويل المحلي (الداخلي) للتنمية البشرية:

لابد لأي برنامج تنموي من توفر الموارد اللازمة لتحقيقه، يعتمد ذلك بالدرجة الأولى على ما هو متاح لدى الدولة من موارد مالية محلية، إذ أن الموارد الأخرى لا يمكن الاعتماد عليها كثيرا، فهي غير متوفرة في أي وقت وبالحجم المطلوب، وإن توفرت فإنها غالبا ما ترهق كاهل الاقتصاد الوطني بسداد أقساطها وخدماتها، فضلا على أن تحقيق جانب الاستدامة في التنمية البشرية يتطلب تجنب تمويلها بالديون طويلة الأمد والتي يتوجب على الأجيال القادمة تسديدها، لذلك فقد خصصت الدول النامية سنة 1994 نسبة 13% أي ما يعادل 58 مليار دولار من ميزانياتها لبرامج ومخططات التنمية البشرية¹.

تصنف مصادر تمويل التنمية البشرية الداخلية إلى مجموعتين²: الإدخارات الاختيارية وهي تلك الأموال التي يقوم الأفراد والجماعات بادخارها طواعية، كمدخرات القطاع العائلي المتمثلة في الفرق بين الدخل المتاح وأوجه الاستهلاك المختلفة للأفراد والجماعات، وتكون عادة في شكل ودائع وتوفيرات في البنوك، بالإضافة إلى مدخرات قطاع الأعمال العام والخاص، أما المجموعة الثانية فتتمثل بالإدخارات الإجبارية وهي ادخارات تتم في شكل اقتطاعات إجبارية من المداخيل، وتتمثل في الادخار الحكومي* والادخار الجماعي** والتمويل التضخمي***.

¹ - إبراهيم مراد مصطفى الدعمة، مرجع سبق ذكره، ص 33.

² - جمال الدين لعويسات، العلاقات الاقتصادية الدولية والتنمية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000، ص 27.

* - الادخار الحكومي: يتحقق الادخار الحكومي بالفرق بين الإيرادات الحكومية الجارية والمصروفات الحكومية الجارية. فإذا كان هناك فائض اتجه إلى تمويل الاستثمارات وتسديد أقساط الديون، وتعمل الحكومات دائما إلى تنمية مواردها وإلى ضغط نفقاتها بغية تحقيق فائض توجهه إلى ضروب ومجالات الاستثمار والتنمية البشرية المستهدفة، أنظر خالد عيادة عليما، الفساد وانعكاساته على التنمية الاقتصادية، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2019، ص 46.

** - الادخار الجماعي: هي ادخارات تقتطع من دخل بعض الجماعات بطريقة إجبارية طبقا لقوانين معينة منها أرصدة صناديق التأمينات الاجتماعية بأنواعها المختلفة ويحتل هذا النوع مكانة هامة في الدول النامية لأنه يقلل من حدة الاتجاهات التضخمية المتمثلة في ارتفاع الأسعار، كما يتميز هذا النوع من الادخار بمزايا مباشرة مثل خدمات الصحة والتعويضات والمعاشات. أنظر يونس أحمد البطريق، السياسات الدولية في المالية العامة، ط2، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص 50.

*** - التمويل التضخمي: وهو أسلوب تستخدمه السلطات العامة للحصول على تمويل إضافي عندما تعجز المصادر الاعتيادية للإيرادات العامة من تمويل النفقات العامة ويتلخص هذا بالاعتماد على إصدار نقود ورقية جديدة أو الاقتراض من البنك المركزي والبنوك التجارية ويسمى بالتمويل التضخمي نتيجة لزيادة الإصدار النقدي لتمكين الوحدات الاقتصادية من الحصول على موارد إضافية عندما تعجز مواردها المستقلة في الإنتاج. أنظر عبد اللطيف مصطفى وعبد الرحمن بن سانية، مرجع سبق ذكره، ص 222

VII.2. التمويل الدولي (الخارجي) للتنمية البشرية:

نظرا للعجز الذي تعرفه الميزانيات العامة لأغلب الدول النامية فإنها تلجأ عادة إلى الاقتراض أو إلى المساعدات الخارجية، أو إليهما معا لتمويل استراتيجيات وبرامج التنمية البشرية، وبالنظر إلى الحجم القليل لهذه المساعدات والقروض فإن أغلب الدول النامية تضطر إلى تغطية جوانب من برامج التنمية البشرية على حساب جوانب أخرى، إن الحجم الكبير للديون الخارجية الواقعة على عاتق الدول النامية جعلت منها دولا مصدرة لرأس المال منذ سنة 1984، حيث أن مجموع الأموال التي يتم تحويلها إلى الدول المقرضة يفوق مجموع ما تم إقراضه، كما أن دور المساعدات الخارجية المتوفرة يكاد يكون هامشيا، فهي قليلة جدا من ناحية، حيث لا تمثل إلا نسبة 0.33% من إجمالي ناتج البلدان الصناعية سنة 2005، ومن ناحية أخرى غالبا ما ترتبط هذه المساعدات بأهداف غير تنموية ولا توجه بحسب حاجات التنمية البشرية وإنما أهدافها مرتبطة بالسياسة الدولية¹.

لقد تعددت صور وأشكال المساعدات الإنمائية والتمويل الخارجي لعملية التنمية البشرية، حيث تتمثل أهم هذه المصادر في التدفقات والتحويلات من المؤسسات والمنظمات الدولية كالبنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسات المساعدة له*، والتي تقدم قروضا مالية للدول الأعضاء من أجل دعم وإنجاح السياسات التنموية، وصندوق النقد الدولي** عن طريق المؤسسة الدولية للتنمية IDA التي تعد ذراع البنك الدولي. حيث يتولى البنك الدولي منع اختلال اقتصاديات الدول الأعضاء ويحميها من الأزمات المالية، ويمكنها من تحقيق التنمية البشرية دون صعوبات أو عوائق، ويقدم المساعدة للبلدان الأكثر فقرا

¹ - جمال الدين لعويسات، مرجع سبق ذكره، ص 38.

* - البنك الدولي للإنشاء والتعمير : مؤسسة عالمية تعاونية للتنمية تملكها البلدان الأعضاء البالغ عددها 189 بلداً. وباعتباره أكبر بنك إنمائي على مستوى العالم، فإنه يساند رسالة مجموعة البنك الدولي من خلال تقديم قروض و ضمانات ومنتجات إدارة مخاطر وخدمات استشارية للبلدان متوسطة الدخل والبلدان منخفضة الدخل المتمتع بالاهلية الائتمانية، وكذلك من خلال تنسيق جهود الاستجابة والتصدي للتحديات الإقليمية والعالمية، أنشئ البنك الدولي للإنشاء والتعمير في 1944 لإعادة بناء أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية، وانضم مع المؤسسة الدولية للتنمية، وهي الصندوق المعني بمساعدة أشد البلدان فقرا، ليشكلا معا البنك الدولي. ويعمل البنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسة الدولية للتنمية عن كثب مع جميع مؤسسات مجموعة البنك الدولي والقطاعين العام والخاص في البلدان النامية لإنهاء الفقر وبناء الرخاء المشترك.

** - صندوق النقد الدولي (FMI) بالفرنسية **Fonds monétaire international** : هو منظمة دولية تأسست رسمياً عام 1945 بعضوية 29 بلداً، للعمل على تعزيز سلامة الاقتصاد العالمي. يبلغ عدد أعضائه 183 عضواً، يختص صندوق النقد الدولي بتقديم القروض إلى الدول الأعضاء لمعالجة العجز المؤقت في موازين مدفوعاتها، كما يهدف الصندوق أساساً إلى تحقيق التعاون الدولي في الحقل الخاص بالنقود للتخلص من القيود على الصرف الأجنبي.

في العالم، بالإضافة لما يقدمه صندوق الأمم المتحدة للسكان FNUAP الذي يمثل المصدر الرئيس للتمويل الدولي للبرامج التي تتعلق بالسكان والصحة الإنجابية، وأخيرا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP الذي يهدف إلى محاربة الفقر وإدارة الموارد الطبيعية وإرساء قدرات التنمية البشرية المستدامة في الدول النامية، فضلا على بعض المنح والمساعدات المالية أو العينية التي تقدمها الدول المانحة للدول النامية بغرض مساعدتها في تحسين مستويات التنمية البشرية بها.

VIII. معوقات التنمية البشرية :

يقصد بمعوقات أو عوائق التنمية البشرية تلك العوامل والأسباب التي تحول دون تحقيق المستوى المطلوب من التنمية البشرية، أو التي تؤدي إلى الانحراف عن النموذج المطلوب أو المثالي للتنمية البشرية، فمعوقات التنمية هي الأسباب التي تقف حاجزا أمام تقدم الشعوب، وبوجه عام تشكل المعوقات تحديات أمام محاولات التقدم للمجتمعات المتخلفة، ومما لاشك فيه أن المعوقات متباينة كما وكيفا ومن الصعب تحديد وحصر مجموعة واحدة من المعوقات، إذ أنها تتنوع بين معوقات اجتماعية واقتصادية وإدارية ومعوقات متعلقة بخطط التنمية البشرية نفسها.

VIII.1. المعوقات الاقتصادية للتنمية البشرية :

وتتمثل في التبعية المفرطة للاقتصاديات الصناعية المتقدمة، وانخفاض الدخل القومي، وتدني نصيب الفرد من الناتج القومي الجمالي، ونقص الموارد المادية والموارد البشرية المدربة، وكذا ضعف الموارد التنظيمية المتمثلة في توزيع السلطة في المجتمع، ونقص الموارد التكنولوجية، وهي الموارد التي تمثل أساس نجاح خطط التنمية¹.

VIII.2. المعوقات السياسية للتنمية البشرية :

ومنها الفساد السياسي وعدم توفر المناخ الديمقراطي²، إذ يتضح جوهر العلاقة بين الوضع السياسي والمناخ الديمقراطي والتنمية البشرية في أن هذه الأخيرة تابعة لرؤية نظام الحكم، أي أن ما تعتبره

¹ - مصطفى الكفري، معوقات التنمية العربية وشروط تحقيقها، رسائل لمؤتمر القمة العربية بالكويت، مجلة شؤون عربية، ع 137، القاهرة، 2009، ص 65.

² - مناحي محمد شريف، مراكز التدريب المهني ودورها في التنمية البشرية، دراسة ميدانية بمنطقة الرياض، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة القاهرة، مصر 2010، ص 25.

السلطة صالحا سوف يكون له تأثير مباشر على استراتيجية التنمية، تجدر الإشارة هنا إلى أن أهم الأسباب السياسية المعيقة للتنمية البشرية، والتي تدعو إلى التفكير في نمط الحكم الراشد هي¹ :

- استبدادية الأنظمة الحاكمة الأمر الذي يدعو إلى المطالبة بنظام حكم ديمقراطي يستجيب لاحتياجات المواطنين.
- عدم كفاءة مشروعات الدولة والهيئات العامة في وقت تغلب عليه الأزمات المالية، وهذا ما يؤدي إلى إعادة النظر في دور الدولة.
- تزايد القلق بشأن الفساد الذي يؤدي إلى استنزاف كل الموارد المحلية والمعونات الخارجية.
- تهميش دور المجتمع المدني في المخططات التنموية مما يؤدي إلى غياب عنصر التوازن في المجتمع.
- الحرية في استحداث أو إلغاء القوانين أو ما يطلق عليه بقانون على المقاس.

3.VIII. المعوقات التربوية للتنمية البشرية :

• إن عملية التعليم والتعلم لها ارتباط وثيق الصلة بالتنمية البشرية، فالتنمية البشرية استثمار بالبشر وللشعر، ونظرا لأهمية التعليم في علاقته بالتنمية البشرية تم بذل كل الجهود من أجل إصلاحه كما وكيفا في الدول النامية، لتجاوز المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية البشرية المنشودة، وأهم هذه المعوقات نذكر:

- عدم كفاية النظام التعليمي.
- ضعف الإدارة التربوية.
- فشل السياسة التعليمية.
- تراجع مهنة التعليم وقصور دور المعلم.
- ضعف الإنفاق على التعليم.
- خلل في مخرجات التعليم وعدم انسجام هذه المخرجات مع سوق العمل.

¹ - محمد مجيد محمود، التنمية المستدامة في الوطن العربي، المعوقات والمتطلبات، المجلة الليبية العالمية، ع 25، كلية التربية، جامعة بن غازي، ليبيا، اوت 2017، ص ص 19، 20.

VIII.4. معوقات تتعلق بخطط التنمية البشرية نفسها¹:

تتمثل المعوقات المتعلقة بخطط التنمية وأسلوب تنفيذها في ما يلي:

- عدم التوازن بين جوانب خطط التنمية البشرية، فقد يتم التركيز في هذه الخطط على الجانب الاقتصادي فقط على حساب باقي الجوانب.
- اهتمام خطط التنمية البشرية بالمناطق الحضرية على حساب الريف.
- عدم مرونة خطط التنمية البشرية مما يؤدي إلى توقفها بسهولة أمام أي عائق.
- قيام خطط التنمية البشرية على أساليب تقليدية، وعدم قدرتها على استخدام التكنولوجيا الحديثة لدفع عجلة التنمية.
- تقليد النماذج التنموية في الدول العظمى دون مراعاة اختلاف البيئة والنواحي الثقافية والاجتماعية.

IX. الانتقادات الموجهة للتنمية البشرية² :

IX.1. الانتقادات الموجهة على نطاق المفهوم:

بما أنه لم تتضح بصفة نهائية معالم التنمية البشرية، ولم يتم إيجاد تعريف محدد ونهائي لها فإن التقارير لم تزل تطالعا كل عام بإضافات وتوسعات جديدة لنطاق مفهوم التنمية البشرية، من جهة أخرى نجد أن التقارير الدولية التي اعتمدت مختلف مفاهيم التنمية البشرية لا توضح نقاط البدء الواجب على الدول النامية الانطلاق منها، والسياسات التي لا بد منها لمعالجة تخلفها، وعدالة العلاقات الدولية الواجب توافرها لمساعدة هذه الدول للولوج في طريق التقدم، كما أنها لا تبين كيفية مقارنة أحوال التنمية البشرية بين الدول المتقدمة والدول النامية بشكل متفق عليه³.

IX.2. الانتقادات الموجهة على نطاق المرجعية:

يرى البعض أن مرجعية المفهوم نابعة من دساتير المؤسسات الدولية، وهو تصور آت من الشمال لا يلبي واقع دول الجنوب، بينما يفترض أن تنطلق حلول دول الجنوب من خلال واقعها لكي تكون

¹ - براهيم مهني غنايم، مؤشرات التعليم والتنمية البشرية في الوطن العربي - بعض ملامح الوضع الراهن وتوقعات المستقبل - ، مؤتمر التنمية البشرية في الوطن العربي، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 20 إلى 22 افريل 1999 ، ص8.

² - أسامة عبد المجيد العاني، دور الوقف في التنمية البشرية، مجلة آفاق الثقافة والتراث، ع 54، جامعة بغداد، العراق، يوليو 2006، ص 10.

³ - ابراهيم مراد مصطفى الدعمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في أقطار مختارة مع إشارة خاصة للأردن، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، 2001، ص 25.

ملائمة للبيئة المفترض نشوء التنمية البشرية فيها. فضلاً عن أن استبدال المفاهيم التنموية السابقة بمفهوم أكثر اتساعاً لا يعني أن المفهوم الجديد أصبح قادراً على معالجة مشاكل التنمية في العالم النامي أو أنه يحوي جميع جوانب التنمية والتقدم فيها¹.

3.IX. الانتقادات الموجهة على نطاق التمويل:

إن النهوض بالتنمية البشرية يقتضي توفر موارد هائلة للنهوض بالجانب الصحي والتعليمي والاقتصادي، الأمر الذي يتعذر توفره في غالبية البلدان النامية لأسباب منها ما يتعلق بالأوضاع الداخلية لتلك البلدان، والمتمثل في شح الموارد المالية الوطنية، ومنها ما هو خارجي يتعلق بضعف المساعدات والقروض المقدمة سواء من الدول المتقدمة أو من المؤسسات المالية الدولية، إضافة إلى مشروطيتها، مما نجم عنه ازدياد مديونيتها وارتفاع خدمة أعباء ديونها الخارجية.

4.IX. الانتقادات الموجهة على النطاق الشرعي:

تحبذ الأديان السماوية على اختلافها ومن ضمنها الدين الإسلامي الأهداف العامة التي تسعى التنمية البشرية لتحقيقها، والمتمثلة في الارتقاء بالجانب الصحي والتعليمي والدخل الحقيقي للفرد، بل يسعى الدين الإسلامي من خلال آليات عديدة ومتنوعة لتحقيق هذه الأهداف، إلا أن هناك مبادئ كثيرة تعتمد برامج التنمية البشرية لتحقيق أهدافها تتناقض ومبادئ الشريعة الإسلامية، منها على سبيل المثال لا الحصر، اعتماد مقررات مؤتمر السكان والتنمية في القاهرة سنة 1995م ومؤتمر بكين وما صدر عنه من نتائج يعرف الجميع تعارضها مع الإسلام، مثل إعطاء الحرية الجنسية والحد من الزواج المبكر وإباحة الإجهاض... إلخ، وهي بذلك تسيء إلى مفهوم التنمية وتجعل منه حقاً يراد به باطلاً، وخصوصاً مؤتمر بكين، فقد دعت مقرراته الحكومات إلى إعطاء الأولوية لتعزيز دور المرأة وتمتعها بجميع الحقوق والحرريات التي يتمتع بها الرجل وعلى قدم المساواة بدون أي نوع من التمييز، وحماية ذلك. ويدخل ضمن هذه الحقوق والحرريات: الحريات الجنسية بأنواعها المختلفة، والتحكم بالحمل والإجهاض، وكل ما يخالف الشرائع السماوية، وتطالب الوثيقة الحكومات بتلبية الحاجات التنقيفية والخدمية للمراهقين ليتمكنوا من معالجة الجانب الجنسي في حياتهم معالجة إيجابية، كما تطالب بحق المراهقات الحوامل في مواصلة التعليم دون إدانة لهذا الحمل السفاح، ولا تتحدث وثيقة بكين عن الزواج من حيث إنه رباط شرعي يجمع

¹ - محمد العوض جلال الدين، التنمية البشرية، تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993، ص 21.

الرجل والمرأة في إطار اجتماعي هو الأسرة، وإنما تعد الزواج المبكر معوقاً للمرأة، ومن ثم فهي تطالب برفع سن الزواج وتجريم الزواج المبكر.

الحقيقة التي لا بد من تأكيدها أن التنمية عمومًا والتنمية البشرية بصفة خاصة تعاني الكثير من المشاكل التي تحتاج إلى المزيد من العمل الفكري الجاد حتى يمكن توصيفها بدقة ووضع الحلول المناسبة لها، خاصة تلك المشاكل التي فشلت الدول النامية في تجاوزها على الرغم من توافر الموارد الطبيعية والبشرية في أغلبها، الأمر الذي يتطلب التعامل معها ضمن المنظور الخاص للمجتمعات ووفقاً لخصوصيتها.

خلاصة الفصل :

لقد كان التصور السائد لدى أكثرية البشر أن رفاه الإنسان والمجتمع إنما يتحقق بمقدار ما يحصل عليه الإنسان من الثروة باعتبارها محور السعادة والتقدم، إلا أن هذا التصور بدأ في نهايات القرن الماضي يتلاشى شيئاً فشيئاً، وذلك بعد أن تأكد أن نماذج التنمية المتمحورة حول الأهداف الاقتصادية المادية وما ارتبط بها من استراتيجيات وسياسات لم تحقق ما كان مرجواً منها في تحسين أحوال البشر، في هذا الصدد ظهر عدد من التصورات تحددت من خلالها المفهوم الجديد للتنمية، وهو المفهوم الذي يرمي إلى تمكين البشر من اكتساب القدرات وتعزيزها، وإتاحة الفرص للأفراد بشكل عادل ومتوازن من أجل تفعيل هذه القدرات، علاوة على إشراك المواطنين في صناعة السياسات العامة، وتمكين الإنسان من تحقيق ذاته، عن طريق توسيع القدرات الإنسانية بأن يحيا الناس حياة طويلة خالية من الأمراض، وأن يكتسبوا المعرفة، وأن يعيشوا في كرامة مجتمعية ومادية، مع توسيع أفاق تحقيق ذاتهم السياسية والاقتصادية بتوفير حرية المبادرة الاقتصادية والسياسية وحرية التعبير والتفكير، في ظل غياب أي حدود تمييزية بين الأفراد، وبناءً على ذلك فقد تم تطوير ثلاثة مؤشرات قياس أساسية للتنمية البشرية وهي: احتمال طول العمر ومستوى المعرفة وكرامة العيش، وبالنظر للتركيبية المضامنية لهذه المؤشرات، يمكننا القول بأن هذه المقاربة قائمة على أساس حاجات الإنسان، هذا ما يجعل التنمية البشرية قائمة ومتمحورة حول مركزية الإنسان، ومن أجل تحقيق نجاعة وفعالية فلسفة التنمية البشرية يجب توفر عدد من الشروط أهمها بناء منطق تلازمي بين حقوق الإنسان والقانون، وإنشاء فلسفة حكم قائمة على تمكين فعلي للمشاركة السياسية الديمقراطية، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الحفاظ على حقوق الأجيال اللاحقة في العيش وفي الموارد الغير متجددة (مفهوم استدامة التنمية)، وبذلك يمكن القول أن مفهوم التنمية البشرية بهذا المنظور هو بالأساس معياري و هادف لتحقيق أكبر قدر من الحاجات الإنسانية في اقل وقت و اقل تكلفة، مع مراعاة منطق المحافظة على مصالح الاجيال القادمة بشكل يحقق تنمية بشرية مستدامة وضامنة لأمن الإنسان.

الفصل الرابع

رأس المال البشري

الاطار النظري والمفاهيمي.

تمهيد.

- I- ماهية رأس المال البشري .
- II- إدارة رأس المال البشري.
- III- قياس رأس المال البشري.
- IV- الاستثمار في رأس المال البشري.

خلاصة الفصل ..

تمهيد:

يمثل رأس المال البشري أحد أصول المؤسسة الذي يستخدم في خلق وتطبيق المعرفة لتعزيز قدرتها على المنافسة والبقاء، فالتحول الجوهري الذي عرفه الاقتصاد العالمي بالانتقال من اقتصاد محوره الموارد المادية إلى اقتصاد قائم على المعرفة أساسه موارد بشرية متمتعة بقدرات علمية ومهنية وبدنية عالية، حتم على المؤسسات لمواكبة هذا النوع من الاقتصاديات الاهتمام أكثر بمواردها البشرية، بالنظر إلى أن العنصر البشري أصبح يلعب دورا محوريا في الاقتصاد المبني على المعرفة، لذلك من الطبيعي أن تتبنى أغلب المؤسسات سياسات واستراتيجيات إدارية تأخذ بعين الاعتبار الأصول غير المادية المتاحة، لديها واستثمارها وتطويرها لتمكنها من تحسين أدائها في ظل بيئة ذات متغيرات سريعة، لا يرقى لمواكبتها سوى الأفراد ذوي العقول المبدعة التي تمتلك مهارات وخبرات متعددة.

أدت الأهمية التي احتلها رأس المال البشري اليوم إلى منافسة حادة بين المؤسسات حول العناصر الموهوبة، لذلك وجدت اغلب هذه المؤسسات نفسها ملزمة بالاهتمام ببناء قاعدة رأس مال بشري مركزة على التعليم والتدريب والتحفيز، مع دعم وتشجيع كل مبادرات الإبداع والابتكار، من جهة أخرى شكلت إدارة رأس المال البشري تحديا كبيرا للمؤسسات على اختلاف أنواعها اقتصادية أو خدماتية من أجل تعزيز أدائها، لذلك أصبح اليوم من الضروري تحليل مفهوم رأس المال البشري ومعرفة مكوناته ومؤثراته وطرق قياسه وأهم نظرياته وهو ما سنتطرق له في الفصل الرابع من دراستنا هذه.

I- ماهية رأس المال البشري :

يشير مفهوم رأس المال البشري إلى الرصيد المتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم من المعارف والمهارات والقدرات البدنية والصحية بما يمكنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع، يتشكل هذا الرصيد من جملة من الموجودات اللاملموسة المتفاعلة في ما بينها كالمعارف والخبرات والمهارات والتعليم، والتي لا بد من الاستثمار فيها وحمايتها وتطويرها، ذلك أن مستوى إنتاجية هذه الموجودات يتزايد بتقدم عمر الأفراد، ولا يخضع لقانون الغلة المتناقصة، فضلا عن الاستخدام المتعدد لهذه الموجودات عكس باقي الموجودات في المؤسسة.

I-1- التطور التاريخي لمفهوم رأس المال البشري

يعود الاهتمام بمسألة رأس المال البشري إلى زمن قديم، فمنذ الكتابات الأولى لآدم سميث التي ركزت على التخصص وتقسيم العمل في تفسير أسباب التقدم وثروة الأمم، كان العنصر البشري دائما في الصدارة ومحور العملية التنموية، مرورا بمؤسس نظرية رأس المال البشري الاقتصادي شولتز إلى يومنا هذا، والذين أجمعوا في دراساتهم وبحوثهم على أن التعليم والتدريب والصحة مجالات يمكن استثمارها في العنصر البشري لتوليد قيمة اقتصادية تزيد من معدلات النمو، إلا أن الاهتمام العام بالتعليم والتدريب والخبرات والقدرات التي يتمتع بها الأشخاص في هذه المرحلة كان بمثابة الاهتمام بإحدى خصائص قوة العمل، ولكن مع بداية ثورة المعرفة بدأ المختصون يتعاملون مع هذه القدرات على أنها رأس مال يمكن أن يقاس وينمى، والمتتبع لتاريخ نشأة فكرة رأس المال البشري يجد أنها مرت بمراحل تاريخية عدة يمكن إيجازها في مايلي¹:

أ. مرحلة الاستكشاف الأول لمفهوم رأس المال البشري:

كان ذلك في نهاية القرن السادس عشر على يد «آدم سميث» الذي كان يرى أن التربية هي استخراج ما لدى الفرد من قدرات كامنة، وتنميته خلقيا وعقليا حتى يصبح قادرا على العمل والنشاط، كما دعا إلى ضرورة تمكين هذا الفرد من الاستجابة لدوره الاجتماعي عن طريق التعليم المنظم، وتدريبه وتكوينه وتشكيل قدراته، وتنمية ذوقه والارتقاء به، والسعي إلى تحقيق هذه الغايات هو أول ما تهتم به التربية .

¹ - محمد متولي غنيمة، اقتصاديات تعليم الكبار، الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998،

كما يعتبر مفهوم شولتز* للتربية قد نجح إلى حد كبير في إبراز أن التربية المنظمة لا تركز على إنتاج التعليم فقط، بل تركز أيضا على التقدم بالمعرفة عن طريق البحوث، ولهذا فإنها تتجاوز التدريس أو التعليم الذي يدخل في النطاق المدرسي بمفهومه المؤلف عند ادم سميث وتلامذته، مما أدى إلى ظهور أبحاثا ودراسات جادة كان لها الأثر الفعال في مواجهه الأزمة الاقتصادية العالمية في تلك الآونة.

ب. مرحلة التشكيك وإعادة النظر في استخدام معادلة الإنتاج الكلاسيكية الشهيرة

$$Y=K+L \text{ لـ «دوجلاس»}^*$$

معادلة الإنتاج الكلاسيكية لدوجلاس هي تابع رياضي اقتصادي يفسر السلوك الإنتاجي وعلاقته بعوامل الإنتاج، يستخدم في دراسة عملية الإنتاج على مستوى المؤسسة، يفترض هذا النموذج علاقة دالة Functional Relationship بين الإنتاج وكل من رأس المال والعمل¹، حسب هذه النظرية فإن المكونات الأساسية للعملية الإنتاجية تتكون من عنصرين أساسيين هما رأس المال والعمل، فرأس المال K يقصد به كل المدخلات العينية والملموسة، والعمل L يقصد به القوى العاملة البسيطة داخل المجتمع التي تساهم في العملية الإنتاجية، وبذلك تتحدد معادلة الإنتاج وفق النظرية الكلاسيكية كمايلي :

$$y = (K + L)$$

تم تعديل المعادلة وتطوير هذه المعادلة على يد عالم الاقتصاد «سولو» صاحب النموذج النيوكلاسيكي للنمو، حيث قدم عنصر إنتاجي إضافي للمعادلة ومتغير مستقل ثالث هو المستوى التكنولوجي (e)² في ضوء أبحاثه حول الاقتصاد الأمريكي من عام 1950 إلى عام 1960، إذ اكتشف بان المتغير (Y) الذي يمثل كفة الإنتاج القومي العام اكبر من كفة « رأس المال + العمل» التي يمثلها

*- تيودور ويليام شولتز: اقتصادي أمريكي (1902-1998)، متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية (Walker) سنة 1972، أكبر تقدير يمنحه التجمع، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

*- تعتبر معادلة دوجلاس دالة من دوال الإنتاج تعود تسميتها الى الاقتصادي الامريكي Paul.h.Douglas حيث قام في عام 1928 بتحليل دالة الإنتاج ووضع الأسس النظرية لها، أنظر:

David .L.Debertin , **agricultural production economics**, , Pearson education, second edution, 2012, P172

¹ - ناريمان اسماعيل متولي، اقتصاديات المعلومات دراسة للأسس النظرية وتطبيقاتها العلمية ، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1990، ص 98.

² - هبة السيد محمد سيد احمد، تحليل علاقة سعر الفائدة بالنمو الاقتصادي - دراسة دولية مقارنة بالتركيز على الاقتصاد المصري- ، رسالة مقدمة استكمالا للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة في الاقتصاد، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، 2017، ص 62.

الطرف الثاني من المعادلة (K+L)، حيث يعتبر هذا الاكتشاف بمثابة الميلاد الحقيقي لفكرة رأس المال البشري، وقد نجح سولو من خلال هذا الاكتشاف في إنتاج ونشر بحوث ودراسات عالمية فسرت زيادة الإنتاج بالتقدم التكنولوجي في ذلك الوقت، وسميت نظريته باسم العامل المتبقي Residual Factor ، حيث تطورت معادلة الإنتاج إلى الصيغة التالية: $Y=K+L+e$.

ج. مرحلة ظهور نظرية رأس المال البشري Human Capital:

أكد عالم الاقتصاد شولتز Schultz من خلال العديد من البحوث والدراسات الدقيقة في الولايات المتحدة الأمريكية والعالم أن زيادة الإنتاج القومي لم يكن مصدرها الحقيقي في معادلة الإنتاج المتغير (e) الذي يمثل التقدم التكنولوجي، إنما ترجع هذه الزيادة أساساً إلى عامل آخر هو التعليم (E) ، كما أكد من خلال نظريته انه كلما تم الارتقاء بالقوى العاملة في سوق العمل تعليمياً كلما زاد الإنتاج القومي العام، ومن ثم زاد دخل الفرد، وتحقق الرفاه الاجتماعي، كما أشار شولتز في أبحاثه إلى أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره فقط بالزيادة في المدخلات المادية، إنما يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري¹ ، والذي كان يعرف -كما ذكرنا سابقاً- بفعل العنصر المتبقي Residual Factor، ثم صار مرادفاً لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري، وأن الاختلافات في الإيرادات يمكن تفسيرها وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

من جهتها ترى الباحثة عائشة شتاتحة أن المتتبع لتطور الفكر الإداري في القرن العشرين يجد أن الاهتمام برأس المال البشري قد مر بثلاثة مراحل أساسية² :

- **المرحلة التقليدية:** على العموم يميز هذه الفترة الاهتمام بالجانب الفني للعمل، أما العنصر البشري فقد كان يعتبر جزء منه، مثله مثل العناصر المادية الأخرى.
- **مرحلة العلاقات الإنسانية:** في هذه المرحلة ظهر مفهوم المؤسسة كنظام اجتماعي، إضافة لكونها نظام فني، فلا يمكن للجانب الفني أن يوجد أو يعمل بدون أن يكمله الجانب الإنساني والاجتماعي، وقد ساهمت هذه النظرية في تعميق المفهوم الإنساني للمؤسسة، وتحول دور المدير إلى

¹ - جمال علي الدهشان، تعليمنا وتنمية رأس المال الثقافي، مقال منشور في الموقع الإلكتروني : <https://www.academia.edu>، أطلع عليه يوم 14 /07/ 2019، الساعة 21:40.

² - عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2018، ص 62.

صيانة الجانب الإنساني واخذ الانتباه إلى المفاهيم السلوكية، والاعتراف بالجانب النفسي للأفراد في المؤسسة.

• **المرحلة الحديثة:** هنا جاء مفهوم المؤسسة كنظام مفتوح* وتأثير البيئة المتبادل معها، وبدأ مصطلح رأس المال البشري يأخذ طرقة الأولى في مؤلفات كتب الإدارة، حيث أشار كل من Like و Browsers إلى أن القدرة الإنتاجية للمؤسسة والتغيرات التي تصاحبها لا يمكن أن تقاس بدقة إلا إذا صاحبها قياس دوري للعوامل الأساسية الوسيطة المتعلقة برأس المال البشري، كما أحدثت في هذه المرحلة دراسات شولتز انقلاباً في المفاهيم الاقتصادية التقليدية السائدة في فترة الستينيات بتقديمه لفكرة رأس المال البشري، حيث أوضح أهمية رأس المال البشري التي تفوق أهمية رأس المال المادي حسب رأيه وذلك بتحقيق معدلات أسرع للنمو.

وعموماً فإن فكرة رأس المال البشري لم تتبلور إلا بأبحاث شولتز، وأن مسألة اعتبار الأفراد في المؤسسة كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه الأبحاث، رغم أن الجذور الحقيقية لمفهوم رأس المال البشري ترجع إلى القرن الثامن عشر، وهو العصر الذي وجدت فيه المحاولات التي سبق ذكرها من أجل جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على العنصر البشري لتحسين إنتاجية المؤسسة، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية.

I-2- عناصر و مكونات رأس المال البشري :

يتفق كل من تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والكثير من الباحثين بأن رأس المال البشري يتمثل في مجموع المعارف والقدرات والمهارات والخبرات المهنية والعلمية والتقنية المكتسبة لدى الأفراد عن طريق التعليم والتدريب والرعاية الصحية والمستوى الغذائي للأفراد¹، لذلك فإن العناصر الأساسية لرأس المال البشري تتمثل في² :

*- النظام المفتوح هو النسق الذي يستورد الطاقة من البيئة المحيطة به ويصدر إليها مخرجات متنوعة، ... فالمؤسسات كنظام مفتوح تستمد مدخلاتها من أموال وأفراد ومواد خام وخبرة من البيئة المحيطة بها، وهي أيضاً تؤثر في البيئة المحيطة بها عن طريق مخرجاتها التي قد تكون سلعا أو خدمات أو أفكار تقدمها للمجتمع، نقلا عن صفوان المبيضين، الإدارة المحلية - مداخل التطوير - ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2019، ص 35.

¹ - تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، ص 90.

² - أمل عصفور مصطفى، آليات الاستثمار في رأس المال البشري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة

الدول العربية، القاهرة، 2017، ص 16.

أولاً: المعارف وتعني مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق السمات الشخصية كمعارف فطرية، وعن طريق التعليم كمعارف ومهارات مكتسبة، والمعرفة هنا يقصد بها المعرفة المهنية والفنية والمتخصصة.

ثانياً: الكفاءات والمهارات اختلف الباحثون في تحديد مفهوم دقيق للمهارات، إلا أن G le Boterf أشار إلى أن المهارة لا تظهر إلا أثناء العمل، كما عرفها على أنها تطبيق للمعرفة النظرية، وأنها تمثل مجموعة من السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد¹، وتضم المهارات الخاصة بأداء الأعمال بشكل عام، مثل مهارات التفاوض، ومهارات التعامل مع الأنماط المختلفة من البشر، ومهارات التحدث والإقناع وغيرها، بينما الكفاءات تمثل مجموع الاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من ممارسة مهنة أو مهن معينة.

ثالثاً: التجارب والخبرات المتراكمة تشير الخبرة إلى مستوى المعارف المتراكمة التي اكتسبها الأفراد من خلال العمل الذي يؤديه حالياً والعمل الذي قدمه سابقاً، فهي تمثل منظور تاريخي يمكن بواسطته التعامل مع المواقف والأحداث الجديدة التي يواجهها الفرد.

من جهته يوضح Garavan وآخرون² بأن رأس المال البشري يضم مجموعة من العناصر المتكاملة التي يجب أن تمتلكها الموارد البشرية العاملة في المؤسسة، والتي تؤثر بشكل مباشر على القيمة الحدية للإنتاج والأداء والأرباح مثل :

- الخبرات المتراكمة من الممارسات الحياتية.
- المهارات الفنية المكتسبة من ممارس الوظيفة.
- أعراف العمل Work Habits.
- الذكاء والمبادرة والابتكار.

ويضيف الدكتور زكي محمود هاشم³ إلى هذه العناصر المكونة لرأس المال البشري عنصرين أساسيين وهما:..

1. معنويات العاملين : يقصد بالمعنويات الحالات النفسية والذهنية لأفراد المجموعة، التي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتحدد رغباتهم في التعاون، فالمعنويات مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر

¹ - G. Le Boterf, *Construire les compétences individuelles et collective*, édition organisation, Paris 2001, P36.

² -Garavan T.N et al , *Human Capital Accumulation: The Role of Human Resource Development*, Journal of European Industrial Training, 25, March 2001, PP 48-68

³ - زكي محمود هاشم، *الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية*، ط2، دار الكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 1975، ص22.

والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد، وتعكس مدى الرغبة والاستعداد الذي يظهره الفرد العامل تجاه عمله ورؤسائه وزملائه، واتجاه أهداف المؤسسة بصفة عامة، كما تعكس المعنويات العالية حماس العاملين واهتمامهم الزائد بعملهم، والرغبة الطوعية في التعاون مع الآخرين، وامثالهم الاختياري للوائح والتعليمات وربط الأهداف الشخصية بأهداف المؤسسة.

2. **الابتكار والتجديد:** يقصد به القدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب القديمة بشكل مستمر، هذا الجزء من رأس المال البشري ضروري ومهم لتمكين المؤسسة من التكيف مع المواقف الجديدة، كما يرى¹ بعض الباحثين بأن الابتكار هو تقديم طريقة جديدة لتطوير العمل وإدارته، وأن المبتكر هو الذي يترجم المعرفة إلى اختيارات جديدة، ويتنوع الابتكار في المؤسسة بين الابتكار الفني، ابتكار السلعة، ابتكار العملية والابتكار الإداري.

فالمؤسسة يقع على عاتقها تنمية كل هذه العناصر ودعم أنشطة الموارد البشرية المرتبطة بتطوير كل هذه الجوانب، من جهة أخرى يميز كل من Angel de la fuente و Antonio Ciccon ثلاثة مكونات أساسية لرأس المال البشرية هي² :

- **المؤهلات العامة:** المرتبطة بتعليم الأميين *Les compétences générales relatives a l'alphabétisation* القراءة والكتابة ومفاهيم الحساب، وأكثر توسعا القدرة على معالجة المعلومات واستعمالها في حل المشاكل.
 - **المؤهلات النوعية** *Les compétences spécifiques* : المرتبطة بالتكنولوجيات وصيرورة الإنتاج الخاصة، كالقدرة على العمل ببرامج الإعلام الآلي بمختلف درجات التعقيد وصيانة الآلات وغيرها.
 - **المؤهلات العلمية** *Les compétences Scientifiques* : التحكم وتنظيم المعارف والتقنيات التحليلية النوعية التي تكون عادة مهمة للإنتاج، والتقدم التكنولوجيا كالفيزياء والهندسة المعمارية وغيرها.
- لقد اتفقت مختلف الآراء والنظريات التي تناولت مكونات رأس المال البشري رغم اختلاف المصطلحات والتسميات على أن رأس المال البشري يتكون عموما من جزأين أساسيين: جزء فطري وجزء مكتسب، الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب - وهو الجزء الأهم في رأس المال البشري - فيعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات

¹ - رعد حسن الصرن، إدارة الابداع والابتكار، الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق، ط 1، ج 1، دار الرضا للنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص 28.

² - Angel de la fuente et Antonio ciccon, **la capital humain dans une économie mondial fondé sur la connaissance**, Luxembourg, Office des publications officielles des communaut é europ éennes, 2003, P7.

والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة منذ ميلاد الفرد وحتى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة وتتطور عبر مراحلها المختلفة.

I-3- أنواع رأس المال البشري :

بالنظر إلى تعدد عناصر ومكونات رأس المال البشري وتداخلها من باحث لآخر، فإن هناك الكثير من التقسيمات والتصنيفات التي تصنف رأس المال البشري إلى مجموعات وأنواع، نذكر من بين هذه التصنيفات :

أ. **التصنيف الأول¹**: يقسم هذا التصنيف رأس المال البشري في المؤسسة إلى مجموعتين بناء على مستوى وطبيعة معارف ومهارات كل فئة.

1. **رأس المال البشري العام (General Human Capital)** : ويخص المعارف والمهارات العامة التي لا ترتبط بوظيفة معينة، وهي المهارات الفطرية أو المكتسبة التي تزيد من قدرة الشخص بشكل عام على التفوق والابتكار، يمكن أن تجعل المورد البشري منتجا ومبتكرا بغض النظر عن الصناعة أو المؤسسة التي يعمل فيها.

2. **رأس المال البشري المتخصص (Specialized Human Capital)**: يمثل مختلف المعارف والمهارات التي تتراكم نتيجة التعليم والتدريب وخبرات العمل المتخصصة والخاصة بوظيفة ما أو مؤسسة ما، وهذه المهارات والقدرات المكتسبة تزيد من قدرة الفرد على أداء عمل معين داخل مؤسسة بذاتها.

ب. **التصنيف الثاني²**: هذا التصنيف يقسم رأس المال البشري في المؤسسة إلى أربعة أصناف معتمدا على بُعدي التميز والقيمة.

1. **الصنف الأول النجوم والعقول**: وهي فئة العاملين الذين يتمتعون بالمعارف والمهارات المتنوعة، والتي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل جيد لصالح المؤسسة، ويشكلون عادة 75% من إجمالي الأفراد في المؤسسة.

2. **الصنف الثاني العاملون العاديون (الطبيعيون)**: وهم الأفراد العاديين في المؤسسة، الذين يتميزون بقوة انتمائهم لها، ولا يمكن الاستغناء عنهم، بل يفترض السعي إلى تحويلهم إلى أفراد مبدعين وعقول مدبرة لصالح المؤسسة، يشكلون عادة 20% من إجمالي أفراد المؤسسة.

¹ - أمل عصفور مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 17.

² - سعد علي حمود العنزي، مضمون نظرية رأس المال البشري ومبادئها في ضوء إدراكات القيمة الاقتصادية - نظرة فلسفية -، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ع 42، الجامعة المستنصرية، العراق، 2006، ص 110.

3. **الصنف الثالث المتعلمون الجدد:** يمثلون فئة العاملين الجدد الداخلين للمؤسسة، أو المنقولين والمترقين إلى وظائف جديدة والذين لا يصل أداؤهم إلى المستوى المرغوب بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافة المؤسسة وبيئتها، ويمثلون عموماً 2.5% من إجمالي أفراد المؤسسة.

4. **الصنف الرابع العاملون صعبى المراس:** وتشمل فئة العاملين أصحاب المشاكل في العمل والتأثير السلبي في الإنتاجية، يُفضل أن تُعد المؤسسة برامج ومخططات لتقويم هذه الفئة أو الاستغناء عنها بسرعة نظراً لارتفاع كلفتها المؤثرة في أداء المؤسسة، قد تصل نسبتهم كذلك إلى 2.5% من إجمالي أفراد المؤسسة.

I-4- خصائص رأس المال البشري :

يرى « بيكر Becker » في كتابه «رأس المال البشري» الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات، يمكن الاستثمار فيه من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية، غير أنه يتميز بخصائص ومواصفات تميزه عن رأس المال المادي أهمها ما ذكر عبد الله زاهي الرشدان¹، حيث وصف رأس المال البشري بخصائص أساسية ثلاثة هي:

- رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.
- رأس المال البشري منتجاً ومستهلكاً للسلع والخدمات.
- رأس المال البشري يتلاشى بوفاة صاحبه باستثناء بعض الاختراعات المسجلة باسم أصحابها والمستعملة بعدهم.

أما محمد دهان² فيرى أن رأس المال البشري :

- يتكون من جزأين: فطري ومكتسب.
- يتطور إما بالخبرة في مجال العمل أو بالتدريب والتكوين والتعليم.
- يتعرض للتقادم ويحتاج للتجديد.
- يشكل مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.
- قابل للتراكم كما هو الشأن بالنسبة لرأس المال المادي.

كما عرض نجم عبود في كتابه «إدارة اللاملموس» بعض خصائص رأس المال البشري التي تميزه عن رأس المال المادي أو الهيكلي¹ وهي:

¹ - عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الاردن، 2005، ص 83.

² - محمد دهان، مرجع سبق ذكره، ص ص 34-14.

- رأس المال البشري يتسم ببعدين: الرصيد (Stock) أي قيمة رأس المال البشري أو المقدرة في وقت معين، والتدفق (Flow) أي القيمة الجديدة لرأس المال البشري المتولدة من صيرورته في عمل أفراده.
- رأس المال البشري يتزايد بالاستخدام، ويميل للتوليد الذاتي (حيث المعرفة تكون عند الاستعمال مصدرا لمعرفة أفضل، أوسع، أعمق وأكثر كفاءة)
- دورة حياة رأس المال البشري طويلة نوعا ما، بالنظر إلى أن المعرفة والخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل بين أفراد المؤسسة خاصة من الأفراد ذو الأقدمية إلى الأفراد الجدد، وهو ما يعرف بإعادة إنتاج رأس المال البشري من جيل إلى جيل من أجل استدامة معرفة وخبرات المؤسسة.
- رأس المال البشري رغم كل خصائصه الايجابية إلى أنه يتميز بمقاومته للتغيير.
- ويؤكد كل من Smith و Bollinger على أن أي مورد في المؤسسة على غرار رأس المال البشري، لكي يكون استراتيجيا ويساهم في خلق القيمة والميزة التنافسية لابد أن يتوافر على الخصائص التالية²:
- أن يكون المورد ثمينا: إن امتلاك المؤسسات لأفراد ذوي معارف ومهارات عالية يجعل رصيدها من رأس المال البشري قيما ومميذا من خلال ما يضيفونه للمنتج والخدمة.
- أن يكون نادرا : إن الندرة من الخصائص التي لابد أن تتوفر في المورد لكي يكون مصدرا للميزة التنافسية، إذ يجب أخذ القدرات الذهنية والإدراكية بعين الاعتبار، ذلك إن الأفراد الذين يملكون هذه الخصائص قليلون مقارنة بباقي الأفراد في المؤسسة.
- أن يكون صعب التقليد : إن ثقافة المؤسسة ومعايير أدائها التي لا يمكن تجسيدها في بيئة عمل مغايرة، إضافة إلى صعوبة تحديد مساهمة كل فرد في القيمة التي يتم خلقها في المؤسسة بسبب تداخل النشاطات المختلفة، يجعلها صعبة التقليد من قبل المنافسين وهو ما يجعلها مصدرا للميزة التنافسية.
- أن يكون من الصعب إحلال بديل له: من بين الخصائص الواجب توفرها في المورد لكي يكون مصدرا للميزة التنافسية هو صعوبة إحلال بديل آخر مماثل له، وبالتالي فإن الموارد البشرية تعد من الموارد النادرة.

¹ - نجم عبود نجم، إدارة اللاملموس **The Intangibles Management**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010، ص 112.

² - طاهر محسن منصور، نعمة عباس الخفاجي، قراءة في الفكر الإداري المعاصر، دار اليازوري العلمية، عمان الاردن، 2008، ص 215.

أن مجمل هذه الخصائص التي تميز رأس المال البشري عن باقي أنواع رؤوس الأموال، تؤكد أنه يشكل استثماراً شأنه شأن رأس المال المادي، وأنه يحتاج لصيانة ليحتفظ بخصائصه، وهو رأس مال مرتبط بصاحبه ولا يمكن فصله عنه.

I-5. أهمية رأس المال البشري :

يبدو واضحاً أن لرأس المال البشري أهمية كبيرة من خلال دوره في المؤسسات كونه يشكل أهم عناصر الإنتاج الأساسية، ويساعد عن طريق الإبداع والابتكار في خلق الميزة التنافسية* المنشودة، إذ يؤكد JAY BARNEY أن الميزة التنافسية المستمرة تتحقق من خلال رأس المال البشري الذي يساهم في خلق القيمة، ولا يمكن استبداله أو تقليده لما يمتلكه من معارف ومهارات ثمينة أغلبها ضمنية لا يمكن تقليدها¹، كما يؤكد كل من Collis و Montgomery على أن أهمية رأس المال البشري تعتمد على درجة مساهمته في توليد المزايا التنافسية، إذ أن المؤسسة لا يمكنها تحقيق هذه الميزة إلا من خلال الموارد الخاصة التي لا يملكها المنافس وتكون وحيدة أو استثنائية في رأس المال البشري²، وأن الأفراد لا يمثلون رأس مال بشري إلا عندما يقومون بتحويل معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم في العمل إلى إنتاج منتجات وخدمات جديدة، هذه الأخيرة التي تساهم في خلق قيمة مضافة للمؤسسة.

كما يرى ناصر جرادات وآخرون أن أهمية رأس المال البشري تأتي من خلال ثلاث ضروريات أساسية تتمثل في³:

أولاً: أن الهدف الأساسي لأي مؤسسة هو تحقيق النجاح، ولا يتحقق هذا النجاح إلا من خلال الأفراد الذين تتوفر لديهم قدرات وإمكانيات ومعارف متميزة (رأس المال البشري).

*- يعرف علي السلمي الميزة التنافسية على أنها : « المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون»
أنظر : علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2001، ص 104.

¹ -Machael, Armstrong, **Human resource Management Parctice**, 11th edition, london and Philadelphia,2009, P68.

²- تائر أحمد سعدون السمان، ميادة عبد الغني سليمان، فاعلية رأس المال البشري في تعزيز أداء الشركات، دراسة ميدانية لأراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الادوية في الموصل، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال (رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة الاردنية، 22-25 افريل 2013، ص 158.

³- ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 246.

ثانياً: أن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية، ذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المحيط، وإنتاج منتجات وتقديم خدمات جديدة تتفوق بها على منافسيها، وبالتالي فأهمية رأس المال البشري تظهر من خلال تحقيق الميزة التنافسية.

ثالثاً: يعتبر امتلاك رأس المال البشري أمراً ضرورياً لخلق معارف جديدة، فالأفراد الذين يملكون معارف ومهارات وخبرات هم أكثر الأفراد قدرة على البحث والتحليل والتفكير، أي أن أهمية رأس المال البشري تأتي من خلال ضرورة خلق معارف جديدة.

أما بالنسبة لأحمد عماد الدين المصباح، فإن أهمية رأس المال البشري تتجسد ضمن نقاط محددة هي¹:

- مساهمته بشكل مباشر في التقدم التقني حيث يعد مصدراً مهماً من مصادر النمو المستدام.
- تأثيره بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، حيث أثبتت الدراسات بأن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعامة وهو ما يؤثر على الإنتاجية.
- مساهمته بشكل مباشر في رفع معدلات النمو المستدام عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة.
- مساعدته في زيادة كفاءة المؤسسة في استخدام الأصول المتاحة مما يحقق إنتاجية أعلى وخدمة أفضل للزبائن.

يضيف عبد الله بلوناس وآخرون إلى مسألتني رفع الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية كعناصر متفق عليها

في أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسة² مسألتني :

1. **استيعاب التكنولوجيا الحديثة** : التي تفرضها التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، إذ أن الأساس في استيعاب وتطوير التكنولوجيا التي تفرضها هذه التغيرات هو العنصر البشري، وعليه فإن التعامل مع هذه المتغيرات وتعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة يتطلب امتلاك مورد بشري يكون أساس تحقيق ميزتها التنافسية.

¹ - عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سورية، قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق، سورية، 2005، ص6.

² - عبد الله بلوناس، أسماء كرغلي، المخاطر المرتبطة برأس المال البشري وكيفية إدارته، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال (رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 25-22 أفريل 2013، ص 419.

2. **القدرة على التجديد والابتكار:** إن رغبة المؤسسة في تقديم منتجات تلقى قبولا في السوق باستمرار يتطلب بالإضافة إلى الإنفاق على البحوث والتطوير، ضرورة توفر العنصر البشري القادر على الإبداع، التجديد والابتكار، وعليه فإن امتلاك المؤسسات لهذا المورد أصبح حتمية لتحقيق الأهداف المنشودة. وبشكل عام فإن أهمية رأس المال البشري تكمن في دوره الأساسي في تحقيق التنمية، فهو العنصر الفاعل في كل البرامج التنموية، وذلك ما أكده كل من Barro¹ و Wha lee في دراستهما المتضمنة متابعة النمو الاقتصادي لعدد من دول العالم، حيث توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن مخزون رأس المال البشري المتراكم لدى هذه الدول يمثل أحد أهم المحددات الأساسية المؤثرة في التنمية، كما تشير أغلب نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التكنولوجي هو أهم عامل من عوامل النمو الاقتصادي على المدى الطويل، ولا يتحقق التقدم التكنولوجي إلا عندما تكون القوة العاملة أفضل تعليما وتكويناً، تتضح هذه الأهمية من خلال التربية والتعليم، فبدونهما لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن يتكون أو يتراكم رأس مال بشري في أي مجتمع أو مؤسسة باعتبارهما أهم مصادر رأس المال البشري.

6-I. مصادر رأس المال البشري :

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي تساهم في تحقيق التنمية، لكن لا يمكن لهذا العنصر أن يؤدي دوره دون تعليم أو تكوين أو تدريب على التكيف مع التطور العلمي والتكنولوجي، حيث يسهم التعليم في تكوين وتراكم رأس المال البشري، كما تشير أغلب نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني والتكنولوجي يعد مصدرا من مصادر تكوين رأس المال البشري، ومن خلال ما تضمنته مختلف تعاريف رأس المال البشري قام الحناوي بحصر مصادر رأس المال البشري في مايلي²:

1. **التعلم من خلال العمل:** يلعب التعلم من خلال العمل أدوار لا تنفصل كمصدر لرأس المال البشري، فمن ناحية يجب دائما استكمال ما يدرس في المدرسة بالممارسة العملية، حيث يُحدث التعلم من خلال العمل أثره، ومن ناحية أخرى تتطور العملية التعليمية ذاتها باستيعاب كل المهارات والمعارف الهامة التي قد تظهر بشكل مستقل أثناء التعلم من خلال العمل، ولا ينبغي التقليل من أهمية هذا الاستيعاب، إذ أن الحقيقة أن الكثير من المهارات الجديدة تنشأ في السوق قبل أن يتم تحليلها وترتيبها وتصنيفها وإدراجها في النهاية في النظام التعليمي.

¹ - Robert J Barro and Jong- Wha Lee, **International Data On Educational Attainment**, Centre for International Development at Harvard University, CID Working Paper n 42, April 2000. P19

² - عائشة شتاتحة، مرجع سبق ذكره ، ص 65.

إن الحصول على المعرفة من خلال التعليم أثناء العمل يكون في البداية عن طريق نظم تعليمية نظامية إلى أن يلتحق الأفراد بوظيفة تناسب مؤهلاتهم، هنا تأتي طرق التعليم التي تتبعها المؤسسات المتعلمة وهي التي تقوم بنقل المعرفة بسرعة وفاعلية في كل كياناتها بشكل تشاركي، فتقوم بتحويل ونقل المعرفة إلى كافة أنحاء وأقسام المؤسسة وأفرادها، وقد يتحول التعلم خلال العمل إلى مصدر من مصادر رأس المال البشري في المؤسسات باستخدام عدة طرق أهمها التدريب المستمر للعاملين والتشجيع على تمازج الخبرات المختلفة.

2. المعدات والأدوات والوسائل التكنولوجية: تمثل المعدات والأدوات والوسائل التكنولوجية أحد مصادر رأس المال البشري التي لا يمكن تجاهلها، إذ أن مثل هذه المعدات تلعب دور معمل دراسي، حيث تنقل هذه المعدات مزيداً من المعرفة التكنولوجية إلى مستخدميها من الأفراد في المؤسسة، كما يعتبر هذا المصدر مصدراً هاماً لرأس المال البشري بالنسبة للدول النامية من خلال التكنولوجيا المستوردة من الدول المتقدمة، وإذا استخدم هذا المصدر بطريقة عقلانية ورشيدة فمن الممكن أن يصبح شديد الفعالية، ومن الممكن استخدامه كمعمل لتدريب التكنولوجيون المحليون وإتقان المعرفة التكنولوجية الحديثة.

II- خطوات بناء وتكوين رأس المال البشري:

يمثل رأس المال البشري - كما ذكرنا - أصل غير ملموس في المؤسسة يساهم في تعزيز قدرتها التنافسية ويدعم الإبداع والابتكار فيها، يختلف حجم هذا الأصل ومستواه من مؤسسة إلى أخرى حسب ظروف كل مؤسسة وإمكانياتها، ونتيجة لأهميته المتزايدة خاصة بالنسبة للمؤسسات القائمة على المعرفة، فإن هذه الأخيرة تعمل جاهدة على بناء وتكوين رأسمالها البشري بالتركيز على الخطوات التالية¹:

II-1. الخطوة الأولى تحليل رأس المال البشري: الذي تمتلكه المؤسسة من أجل تحديد الفجوة في الأداء على مستوى الأفراد وعلى مستوى المؤسسة وطبيعة ودرجة هذه الفجوة، ويشتمل هذا التحليل على ثلاثة جوانب:

1. تحليل المؤسسة: يهتم هذا الجانب بتحديد أهداف المؤسسة ككل، ونقاط القوة ونقاط الضعف ومحددات الأداء والهياكل التنظيمية والنظم المطبقة.

¹ - أمل مصطفى عصفور، مرجع سبق ذكره، ص ص : 28 - 29.

2. **تحليل العمليات:** يهتم هذا الجانب بالمقارنة بين النتائج المتوقعة من أداء مختلف العمليات والأنشطة داخل المؤسسة وبين النتائج الفعلية المحققة، وتشتمل الأنشطة على كل عمليات البيع والإنتاج والمشتريات والصيانة والأداء وغيرها.

3. **تحليل الأشخاص:** ويهتم هذا التحليل بالتعرف على واقع الخبرات والمهارات وقدرات الموارد البشرية الحالية التي تشغل وظائف مختلفة داخل المؤسسة.

يعد Atman Test¹ أحد أهم نماذج تحليل الأشخاص، وهو استقصاء لتقييم الأفراد وتحديد سماتهم الشخصية من خلال التعرف على مهاراتهم الإبتكارية والإبداعية، يتضمن النموذج خمسة مقاييس أساسية لشخصية العاملين مهما كانت المستويات، وتتمثل هذه المقاييس في: منهجية التفكير، الحافزية، القيادة، التواصل الاجتماعي، مقاومة الضغوط، وقد تم اختيار هذه المقاييس لما لها من قيمة في نجاح الفرد في عمله، وهي مقاييس عامة يحتاجها الشخص في مجال العمل، تساعد على قياس التصرفات والسلوك والعادات والاهتمامات التي تساهم في مدى نجاح أو فشل العنصر البشري في عمله. تم تقسيم كل مقياس من هذه المقاييس إلى 11 بعدا من الأبعاد الشخصية المتباينة المؤثرة سلبا أو إيجابا، للتفريق بين سمات الشخصية الايجابية التي تمتلك من المقومات والصفات ما يجعلها قادرة على العمل والابتكار والتطوير، والتي تساهم في تكوين رأس المال البشري، وسمات الشخصية السلبية التي يجب إعادة تشكيلها لتحويل السمات السلبية إلى إيجابية أو التخلص منها، يهتم هذا المقياس بتقييم المهارات والمعارف الحالية الموجودة لدى العاملين، ومن ثمة مقارنتها بالمعايير المطلوبة للتغيير، لتحديد الفجوات الشخصية وأيضا فجوات المهارات، وهي الفجوات الناشئة عن عدم توافر مستوى المهارات الفعلية والحالية لرأس المال البشري أو انخفاضها.

من خلال النتائج التي يتم جمعها من عمليتي تحليل الأشخاص وتحليل العمليات يمكن تحديد فجوات الأداء، بينما يمكن من خلال المعلومات المحصل عليها من تحليل المؤسسة تحديد أي الجوانب تعرف فجوة في الأداء وتحتاج إلى اهتمام أكبر، وكيف يمكن معالجة هذه الفجوة بكفاءة وفعالية بالاعتماد على نقاط القوة التي أظهرتها عمليتي تحليل الأشخاص والعمليات.

II-2. **الخطوة الثانية تنمية وتطوير رأس المال البشري،** في هذه الخطوة على المؤسسة الاهتمام بتحديد ما إذا كانت المعرفة التي يمتلكها الأشخاص تم تشاركها ونشرها داخل المؤسسة لتطوير الأداء، كما

¹ le Test Psychométrique ATMAN الموقع الإلكتروني <https://atmanco.com/fr/classique/test-psychometrique>، أطلع

عليه يوم 2018/07/18 الساعة 11:30.

يجب الحرص على أن تهتم الموارد البشرية بوضع المعرفة التي اكتسبتها موضع التطبيق بالشكل الذي يدر عائدا ويخلق قيمة مضافة.

II-3. الخطوة الثالثة تقييم التطور الحادث في رأس المال البشري: يتم تقييم المهارات والقدرات الخاصة برأس المال البشري في ضوء قدرتها على خلق القيمة لكل أصحاب المصلحة، وتشكل الموارد البشرية رأس مال المؤسسة حينما تتوفر على الخصائص التالية :

- **الالتزام:** رأس المال البشري يجب أن تتوفر فيه القدرة على معرفة القواعد واللوائح والنظم الخاصة بالمؤسسة والتعامل معها بشكل إيجابي، ولا يشكل معوقا لها.
- **رضا العملاء:** يقصد بالعملاء هنا العملاء الداخليين، وهم الموظفون، حيث لن تستطيع أي مؤسسة تنمية رأس مالها البشري ما لم يكون العاملون بها راضون عن كل المؤسسة من علاقات إيجابية بين مختلف مستويات الإدارية، التفويض والمشاركة في اتخاذ القرارات، تمكين العاملين وإعطائهم الفرصة لتبني الأفكار الداعمة للابتكار.
- **انخفاض التكلفة وارتفاع العائد:** تعني كفاءة رأس المال البشري قدرته على تخفيض التكلفة وتعظيم العائد، من خلال استخدام الطاقات الفكرية والمهارات والكفاءات التي يتميز بها الافراد في المؤسسة.

III. نظريات رأس المال البشري:

رغم أن النظريات التي تناولت دراسة نشأة رأس المال البشري وعناصره ومحدداته لم تتبلور كنظريات إلا بأبحاث شولتز، وأن مسألة اعتبار الأفراد عبارة عن أصول بالنسبة للمؤسسة لم تلق الاهتمام الكبيرة إلا بعد انتشار هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم قد سبقت شولتز، حيث وُجِدَتْ بعض المحاولات التي هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري ودراسة أهميته، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكونات رأس المال البشري، وفي مايلي أهم النظريات والابحاث والاعمال التي تناولت رأس المال البشري :

III-1. نموذج مينسر Mincer لرأس المال البشري (1958) :

إلى أن جاكوب مينسر* هو أو من استخدم عبارة رأس المال البشري في مقال نشره سنة 1958، حيث

*- جاكوب مينسر Jacob Mincer (1922-2006): من رواد ومؤسسي علم اقتصاد العمل الحديث، كما كان من الرواد الأعضاء في مجموعة الاقتصاديين التي عرفت بمدرسة شيكاغو للاقتصاد، شارك مع بيكر في تطوير الدراسات التطبيقية الخاصة بنظرية رأس المال البشري فكان ثورة حقيقية في مجال اقتصاد العمل والتعليم، يرجع له الفضل في تطوير

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض في نمودجه هذا أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام به الفرد بهذا الاختيار، ويمثل اختلاف الإيرادات من وظيفة إلى أخرى وفقاً للنموذج انعكاساً لاختلاف طول الفترة التدريبية، بينما تعكس الاختلافات في الإيرادات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية لدى شاغل الوظيفة بتقدمه في السن، فزيادة المردودية تكون واضحة بالنسبة للمهام والوظائف التي تتطلب قدر كبير من التدريب.

حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري، تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، وتحديد معدل العائد من الاستثمار في التدريب، وأخيراً تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

الأسس النظرية لدالة الكسب المنسرية:

كما ذكرنا سابقاً، يرجع الفضل في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري إلى مينسر (1958)، ثم توالت عبر السنين الدراسات والبحوث التي استخدمت دالتي مينسر الضيقة والموسعة. ولعله من المهم التذكير أن الحافز لتطوير مقاربة رأس المال البشري قد كان محاولة فهم الدور الذي تلعبه القرارات الفردية على أساس من السلوك الاقتصادي الرشيد في تفسير التفاوت المشاهد في الأجور في أسواق العمل، وذلك في مقابل نظريات توزيع الدخل* التي تعتبر مثل هذا السلوك خارجاً عن نطاق التحليل، وتركز نماذج رأس المال البشري على قرارات الاستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد وذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت الدخل.

نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد من رأس المال البشري 1958، نقلا عن: مساهل عبد الرحمن، الاستثمار في رأس المال البشري وإشكالية هجرة الكفاءات في المنطقة المغربية، دراسة مقارنة للسياسات المنتهجة في الجزائر والمغرب خلال الفترة 2000-2013، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بوبكر بلقايد، 2015، ص 14.

*- نظريات توزيع الدخل هي النظريات الاقتصادية والسياسة الكلاسيكية التي اهتمت أساساً بعامل توزيع الدخل، أي توزيع الدخل بين عوامل الإنتاج الأساسية: الأراضي، العمل ورأس المال مثل نظريات آدم سميث، توماس مالتوس و ديفيد ريكاردو .

تتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر فيما يلي¹:

أ. إن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي للتفاوت في دخول العمال، وأن التدريب يرفع إنتاجية العامل.

ب. يتوقع الأفراد الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعوض تكلفة التدريب الذي تلقونه.

ج. يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة، بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.

د. يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ قرارٍ للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولي، وأن يظل الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية.

هـ. يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.

على أساس هذه الافتراضات وفي إطار التوازن التنافسي سيكون توزيع دخول العمال، بحيث تتساوى القيمة الحالية للتدفقات المستقبلية لخيارات الانخراط في التعليم وعدم الانخراط بعد حسم التدفقات المستقبلية بسعر الفائدة التنافسي، عند وقت اتخاذ القرار بالاستثمار في التعليم أو/و التدريب.

III-2. نظرية رأس المال البشري لتيودور شولتز Theodore Schultz (1960) :

حاول Schultz البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة، لذا فقد ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية.

يعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فمن وجهة نظر شولتز فإن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومنه فمرو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي، وقد بنا شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية هي²:

¹ - علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2001، ص 04.

² - عقيل ابو رغيف، طارق العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 157.

1. أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الأفراد.

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

وقد وجه شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشار إلى أن إدخال رأس المال الجديد والمتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية، ففي رأيه بالرغم من أن خصوبة الأرض الزراعية وتوافر مياه الري والتمتع بالحرية السياسية وتوافر الأساليب الفنية الزراعية، والتي تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية، إلا أن الاستثمار في الأفراد من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت الطفرة في الإنتاجية الزراعية.

كما ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال وأن مفتاح الاستثمار البشري هو التعليم¹، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمؤسسة، وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، كما أكد شولتز على أن الاستثمار في التعليم يحسب له الجزء الأكبر والمساهم الأكبر من غيره من عوامل الإنتاج في زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي الأمريكي²، وقد بنا شولتز مفاهيمه هذه بناء على فرض أساسي مفاده وجود زيادة في الدخل الوطني نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية، وعلى الرغم من صعوبة وضع مثل هذا الفرض موضع الاختبار إلا أن هناك كثيرا من المؤشرات الدالة إلى وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل الوطني لا يمكن تفسيرها إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في الناتج الوطني (المخرجات)، بتلك الزيادة في الموارد المستخدمة في تحقيق هذا الناتج (المدخلات). ومثل هذا الجزء يمكن تفسيره من خلال المفاهيم الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية³.

¹ - فاروق فليح، اقتصاديات التعليم (مبادئ راسخة واتجاهات حديثة)، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، 2007، ص19.

² - Andreas Savides and Thanasis Stengos, **Human Capital and economic Growth**, Stanford University Press 2008, P 05.

³ - Michel GRUNDSTEIN, **GAMITH :un cadre directeur pour rep érer et mettre en valeur les connaissances cruciales pour l'entreprise**, Knowledge Management : vers une synergie entre Recherche & Industrie ,

بالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب. ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي¹:

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

ب. الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب والصحة، وأيضاً البحث عن معلومات لفرض عمل أفضل، ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم، فبالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى:

أ. أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطلاب أثناء فترة التعليم.

ب. تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.

أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة، فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم، إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور والمواد المستخدمة في عملية التعليم، وقد أشار شولتز إلى نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما²:

أ. تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

ب. العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هو إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل، حيث اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان وتسيء إلى نفسيته، وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس

Séminaires InTech'sophia , LAMSADE, Université Paris Dauphi, MG Conseil, Recherche Report N°9, 2002, P3.

¹ - رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002، ص ص 65-69.

² - غربي صباح، الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، ع 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، جوان 2008، ص 15.

الاقتصادي، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها¹.

يرى شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتقاء الغرض الثقافي له، فالى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني. وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم، ويعني هذا أنه وفقا لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم، والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره، وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطالب من منظورين²:

أ. إمكانية النظر إلى دراسة ومذاكرة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكن أن تساعده على تنمية موارده البشرية.

ب. افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية فإنه يمكنه أن يكون مشاركا في القوى العاملة، يحقق إنتاجا أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية يحصل بناءا عليها على أجر، وعليه فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة.

ج. ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية، حيث أن الموارد لديها قليلة مع تعارض الأولويات المختلفة لهذه الموارد واللازمة للإصلاح الاقتصادي.

ويمكن من خلال مفاهيم تلك النظرية تفسير عديد الظواهر مثل: الاختلاف في مستوى أجور الأفراد، هجرة العمالة، الزيادة في الإيرادات المتحققة للفرد، وأيضا تفسير النمو البطيء للدول النامية.

III-3. إسهامات دينيسون لرأس المال البشري (1962):

تعتبر دراسة دينيسون من الدراسات البارزة التي قامت بتحليل مصادر النمو الاقتصادي واكتشاف دور وتأثير رأس المال البشري باستخدام مساهمة التعليم، يمكن توضيح المنهجية التي اتبعها دينيسون في

¹ - رواية حسن ، مرجع سبق ذكره، ص 68.

² - عماد الدين احمد المصباح، مرجع سبق ذكره ، ص 6.

حساب قيمة رأس المال البشري من التعليم خلال سنة معينة، حيث استخدم في ذلك معادلات إحصائية لتكميم هذه العلاقة وحساب قيمة رأس المال البشري بالتعليم وفق المعادلة¹ :

$$KH_n = \sum C_i L_i$$

حيث :

KH = قيسمة رأس المال البشري .

C_i = القيمة الرأسمالية للخريج من المرحلة التعليمية.

L_i = عدد الطلاب.

$N = 1, 2, 3, \dots$ المرحلة التعليمية

كما ذهب دينيسون إلى أن زيادة نمو الاقتصاد الأمريكي يتوقف على التعليم إلى حد كبير، وبين من خلال دراسته أن تأثير التعليم يكمن في تحسين نوعية العمل وزيادة إنتاجيته، كما أكد أن زيادة الدخل القومي يرجع إلى أن الشخص الأكثر تعليماً يقوم بمهامه الوظيفية بصورة أفضل من الشخص الأقل تعليماً، وإلى جانب أدائه لمهامه بطريقة أفضل وأجود فإنه يقوم بأشياء أكثر مما هو مطلوب منه، كما أن زيادة سنوات التعليم تجعل الأفراد أكثر تقبلاً للأفكار الجديدة وأساليب أداء العمل الجديدة، وأكثر قدرة على التقدم والرقى في مجال المهن التي يشغلونها².

4-III-3. إسهامات غاري بيكر Gary Becker (1964) :

يعد بيكر* من أهم الباحثين الذين أدو بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، حيث اهتم في دراساته بالأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة موارد رأس المال البشري، وقد ركز في ذلك على عملية الاستثمار في التدريب بعدما بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية صحية، كما اعتبر بيكر التدريب والتكوين في مكان العمل من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية³، فالتدريب يمثل استثمار في الفرد وذكائه، فيضعه في

¹ - خلف محمد البحيري، اقتصاديات التعليم، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، فيفري 2014، ص 88.

² - أحمد علي الحاج محمد، أصول التربية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2016، ص 261.

* - Gary Stanley Becker : إقتصادي أمريكي ولد سنة 1930، معروف من خلال أعماله في مجال التحليل الاقتصادي الجزئي، أعطى دفع قوي لنظرية رأس المال البشري، مما جعله يحصل على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1992 لأبحاثه في هذا المجال.

³ - Gary BECKER, **Human capital A Theoretical and Empirical analysis with Special Reference to Education**, National bureau of economic Research , New York, University Microfilms International , London, England 1979K P 154.

قلب عملية التغيير، هذه الوضعية تجعل عليه مسؤوليات جديدة، لهذا يتعامل مع التدريب بمنطق الاستثمار، وهو ما يجعلنا نرجع إلى المفهوم الاقتصادي للاستثمار و الذي يتميز بأنه¹:

- إنفاق يجب أن يزيد من القدرة الإنتاجية.
- إنفاق يتراكم على شكل رأس مال قابل للإهلاك في الإنتاجية المستقبلية.
- إنفاق له قيمة ذاتية قابلة للتحويل إلى السوق.

من جهة أخرى اهتم بيكر بمعدل العائد من الاستثمار واعتبره المرجع الأساس في تحديد المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري، وفي محاولة منه لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص، كما قام بدراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين، وميز بين عدد من الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل من الأجر والإنتاجية الحدية²، فالتدريب العام بالنسبة له هو ذلك النوع من التدريب الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها مؤسسته، كما أنه يمكن أن ينقلها إلى منظمة أخرى، وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة هذا النوع من التدريب، وبالتالي فمعدل دوران العمل يرتبط ارتباطاً قوياً بتكاليف التدريب العام، أما التدريب المتخصص فتتحمل فيه المؤسسة كل التكاليف، ويرجع هذا إلى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي مؤسسة أخرى³، ومن المحتمل أن تحقق المؤسسة من هذا التدريب المتخصص عائداً مرتفعاً، نظراً للمهارات المرتفعة والتأهيل الجيد للأفراد، وبالنظر إلى التكلفة المرتفعة لهذا النوع من التدريب، فإن ترك الفرد المتدرب لعمله يعد خسارة رأسمالية للمنظمة، وعليه فإنه يتحتم على هذه الأخيرة (المؤسسة) دفع أجور أعلى وتوفير ظروف عمل أحسن حفاظاً على أفرادها .

يتضح من تحليل بيكر السابق قيمة إسهاماته في تطوير مفاهيم الاستثمار البشري، فبينما احدث شولتز انقلاباً في المفاهيم الاقتصادية بتقديمه نظرية الاستثمار في العنصر البشري، نجد بيكر أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الاستثمار في الموارد البشرية، كما أدخل بيكر في تحليله بعض العوامل ذات التأثير على التدريب وتكلفته والإيرادات المتحققة

¹ - Christine, AFRIAT, *L'Investissement dans l'Intelligence*, Paris, Presse Universitaires de France, Décembre 1992, P 33.

² - أحمد إبراهيم عبد الرزاق بكري، سياسة الشركات في إدارة الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2015، ص 96.

³ - راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص 73.

منه، إذ حاول أن يدرس علاقة الارتباط بين تكلفة الإيرادات المتحققة منه، وحاول أن يدرس علاقة الارتباط بين تكلفة معدل دوران العمل وتأثيره على تكلفة التدريب وخاصة التدريب المتخصص ، ومن ناحية أخرى فقد حاول إيجاد علاقة بين عمر الفرد من ناحية والإيرادات المحققة من ناحية أخرى، وقد اشار بيكر إلى أن الفرد غير المتدرب يحصل على نفس الإيرادات بغض النظر عن عمره، أما الفرد الحاصل على التدريب وإن كان يحصل على إيرادات أقل أثناء التدريب لتحمله جزءا من تكلفة التدريب، إلا أنه يحقق إيرادات أكبر في عمر لاحقا، ويرجع هذا إلى أن إيراداته المستقبلية تتكون من أجره مضافا له العائد من التدريب بعد تحسين مهاراته وزيادة إنتاجيته، وبهذا يظهر بيكر أهمية التدريب وتأثيره على إيرادات الفرد، وأيضا أهمية الاستثمار في موارده البشرية في سن الصغر حتى يجني ثمار هذا الاستثمار في سن أكبر لأن معدل زيادة الإيرادات يتأثر بدرجة أكبر في فترة الشباب.

III-5. إسهامات بول رومر لرأس المال البشري (1986):

تعد إسهامات بول رومر Paul Romer من أهم الدراسات في النمو الاقتصادي التي أصبح لها صدى واسع، حيث ادخل المعرفة ولا سيما رأس المال البشري في نظرياته ونماذجه، كما مثلت دراسات رومر خلال الفترة 1980 - 1990 الموجة الأخيرة لبحث علاقة النمو الاقتصادي برأس المال البشري، فكان بذلك من بين المطورين الأساسيين لنظرية النمو الحديثة.

يرى بول رومر أن أهم عوامل الندرة في التاريخ العالمي قد لا تكون قلة الطاقة والأرض والمادة الخام وغيرها، بل إن أكبر عوامل الندرة في نظره هو شح ابتكارات العقل البشري وقلة اختراعاته، وإذا تسنى التغلب على هذه العوامل، أي إذا أمكن تجاوز ندرة ابتكارات العقل البشري وقلة اختراعاته بطريقة واعية وإرادية فإن معدلات النمو المرتفعة جداً يمكن الحفاظ عليها لعصور أطول، لذلك يركز النموذج الذي طرحه بول رومر على فرضية أساسية هي أنه خلافاً للأرض ورأس المال المادي، فإن المعرفة knowledge لا تخضع لقانون العوائد المتناقصة*، وأنه لكي تنمو الاقتصادات عليها أن تخفف تدريجياً من اعتمادها على الموارد المادية وتتجه نحو توسيع قاعدة المعارف لدى مواطنيها، وهنا يبرز

*- قانون العوائد المتناقصة أو قانون تناقص الغلة Law of Diminishing Returns يعني أنه : « إذا كان عنصران أو أكثر من عناصر الإنتاج وكانت كمية أحدهم ثابتة وكمية الآخر متغيرة، فإن زيادة العنصر المتغير يترتب عليها بعد حد معين تناقص الناتج الحدي والناتج المتوسط... للإطلاع أكثر على المعنى أنظر حسن توفيق النجفي، القاموس الاقتصادي، مطبعة الإدارة المحلية، بغداد، 1970.

مفهوم رأس المال البشري Human Capital ، أي دور العمال الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من المعرفة والتعليم والتدريب في زيادة معدلات التقدم التكنولوجي.

طبقاً لهذه النظرية فإن المعرفة هي محدد حاسم للنمو الاقتصادي طويل الأمد، وأن المعرفة بالنسبة للمؤسسات يمكن أن تساعد على منع ظاهرة تناقص عوائد الحجم، وقد أوضح رومر في كتاباته أن العنصر الرئيسي لنظرية النمو الحديثة تتمثل في الاختراع الفكري أو الإبداعي وذلك من منظور نظرية المعرفة، كما أكد رومر أن المعرفة هي الشكل الأساسي لرأس المال¹، ومن هنا فإن محددات النمو الاقتصادي من وجهة نظر بول رومر لا تعني بالضرورة استنفاد الموارد الطبيعية، إذ يرى أن النمو الاقتصادي يرتبط بشكل كبير بالابتكارات والاكتشافات والأفكار الجديدة، وبمستوى التربية والتعليم وارتفاع جودته.

III- 6. إسهامات لوкас Lucas لرأس المال البشري (1988):

يعتبر نموذج لوкас (Robert Lucas 1988) من النماذج الحديثة التي اعتمد فيها على أهمية رأس المال البشري في النمو، وهو نموذج يشبه نموذج سولو^{**} في كثير من خصائصه لكن هنا يلعب رأس المال البشري الدور الذي يلعبه التقدم التقني عند سولو².

ركز Lucas على رأس المال البشري (h) بناءً على افتراضه الأساسي من أن الاقتصاد الوطني يتكون من قطاعين رئيسيين، يهتم أحدهما بإنتاج السلع والخدمات وتوزيعها بينما يهتم الآخر بتكوين وتأهيل رأس المال البشري، وهذا الأخير (رأس المال البشري) يتراكم عبر الزمن وفق المعادلة التالية :

$$h^* = B(1 - u_t)h$$

حيث:

u_t : المدة الزمنية (الدليل الزمني)

¹ - محمد نايف محمود، الاقتصاد المعرفي، ط1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص- ص 48-50.

^{**} - يعتبر نموذج سولو (وهو نموذج نيوكلاسيكي) من أهم النماذج التي أدخلت التقدم التقني كعامل مهم في تحقيق النمو الاقتصادي، إذ قدم روبرت سولو في العام 1956 نموذجاً مبسطاً للنمو استند فيه إلى فروض المدرسة النيوكلاسيكية لغرض وضع إطار تحليلي لأسباب النمو وحركته عبر الزمن، حيث أضاف في العام 1957 أفكاراً جديدة في هذا المجال إذ أشار إلى أن معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي يحدث بفعل مجموعة من معدلات النمو في عوامل أخرى للإنتاج تتعدى رأس المال المادي ورأس المال البشري وهي التقدم التقني) أنظر:

Solow, R.M, **Technical Change and Agregate Production** , Review of Economics and Statistic, 1957. No 39. PP,312-320

² - Lucas ,Robert , **On the Mechanics of Economic Development**, Journal of Monetary Economics. 1988, N 22, PP 3-42.

$(1-u_t)$: معامل يمثل المدة الزمنية اللازمة للحصول على المعارف، أي مدة تكوين وتأهيل رأس المال البشري.

h : تراكم رأس المال البشري.

B : معامل يمثل مقدار الفعالية أو حصة رأس المال البشري من الناتج .

يؤكد (Lucas) في إسهاماته على أن معامل الحصول على المعارف $(1-u_t)$ يلعب دورا مهما في زيادة النمو الاقتصادي، فكلما ازداد هذا المعامل كلما ساعد على زيادة كفاءة رأس المال البشري (h)، ومن ثم النمو الاقتصادي، وهنا يقترب من أفكار رومار (Romer) الذي يعزي استمرار النمو في الأجل الطويل الى المعارف والابتكار.

إن نموذج Lucas يبين أن رأس المال البشري يساهم في رفع إنتاجية رأس المال والعمل معا، ولهذا فإن إدماجه في دالة الإنتاج كعامل من عوامل الإنتاج يعمل على جعل النمو الاقتصادي مستديما، لا يتناقص وينعدم كما يفترض ذلك نموذج سولو، فرأس المال البشري حسب Lucas هو محرك النمو الاقتصادي لكل الدول، فهو يضع الإنسان -والإنسان وحده- في قلب مسار النمو الاقتصادي المستديم¹. لقد واجهت مختلف نظريات رأس المال البشري كغيرها من النظريات الانتقاد العلمي الذي يبرز قيمتها سواء بالسلب أو بالإيجاب، ويصب في التحسين والتطوير وإعادة النظر في مفاهيمها وافترضاها، فقد تم انتقاد نظريات رأس المال البشري لأغراض مختلفة، إذ أن هناك من انتقد النظريات ليطورها ويثريها كما هو الشأن بالنسبة لـ BLAUG* حين رأى أن التفسير الذي تقدمه مختلف النظريات لقضية التعليم والتدريب تحتاج إلى بحث وبرهان، وهناك من ينتقد نظرية رأس المال البشري جملة وتفصيلا، ويعارض حتى فكرة رأس المال البشري كمفهوم مثل CAYETTE² الذي يرى أن نظريات رأس المال البشري تبالغ في اعتبار التعليم يرفع الإنتاجية، وأن هذه الأخيرة خاصية العامل، دون أن تبرهن على ذلك وتقدم مجرد

¹ - محمد دهان، مرجع سبق ذكره، ص 164.

* - مارك بلوج : من مواليد 3 أبريل 1927 في لاهاي (هولندا) وتوفي في 18 نوفمبر 2011 في دارتموث (إنجلترا) ، هو خبير اقتصادي إنجليزي متخصص في تاريخ الفكر والمنهجية الاقتصادية .كان مستشارا لدى العديد من المنظمات الدولية والعامه والخاصة ، بما في ذلك اليونسكو ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي ومؤسسة فورد .انتخب عضوا في الأكاديمية البريطانية وأستاذ زائر في جامعة إراسموس في روتردام ... أنظر :

BLAUG Mark , pens é économique, origine et d développement, traduit par Alain et Christiane Alcouffe , Paris Economica , 1981, P223.

² - محمد دهان، مرجع سبق ذكره، ص 42.

تقديرات عشوائية، كما يرى أنه من خلال الدراسات التجريبية عدم قدرت المتغيرات الأساسية المعتمد عليها في نظريات رأس المال البشري كالتعليم والخبرة على تفسير التغيرات في الأجر والدخل بشكل مقبول ومرض، غير أن هذه الانتقادات اقتصرت فقط على الجزء المتعلق بعلاقة التعليم والتدريب على مداخل وأجور الأفراد في نظريات رأس المال البشري.

IV- إدارة رأس المال البشري:

لا يمكن لرأس المال البشري أن يحقق الأهداف التي تسعى المؤسسات الوصول إليها إلا من خلال إدارته وتسييره بأحسن الطرق، فالتسيير الناجح لرأس المال البشري هو الذي يعمل على توجيه الأفراد وجعلهم أكثر قدرة على تحقيق الأهداف، حيث تؤكد العديد من المؤشرات العالمية أن أغلب المؤسسات تواجه تحديات معتبرة في إدارة البشر، خاصة مع التحولات التي تبنتها الحكومات اليوم مثل الحكومة الإلكترونية* والحكومة التشاركية** وغيرها، وبالتالي أصبحت مفاهيم تكافؤ الفرص، التغييرات، إدارة التنوع وغيرها، من ركائز الاستراتيجيات الحالية لإدارة رأس المال البشري في المؤسسة الحكومية، وبتبني هذه السياسات يتم تجاوز حاجات البشر المادية الملموسة مثل: المالية، والإدارية، والتنظيم، ليصل إلى الحاجات غير الملموسة مثل: إدارة الفكر عند البشر، إدارة السلوك التنظيمي، إدارة السمعة، لذلك كان من الأهمية بمكان التأكيد على أن رأس المال البشري هو المصدر الرئيس لتحقيق الأفضلية التنافسية المستدامة وليس الأصول المالية أو وسائل الإنتاج¹.

لقد أصبحت مسألة إدارة رأس المال البشري موضوعاً مهماً في الفكر الإداري الحديث، كما أوضحت من القواعد والبنود الأساسية لنجاح المؤسسات بالنظر لأهمية العنصر البشري في المؤسسة، ذلك

*- تعرف الحكومة الإلكترونية على أنها: استخدام تقنيات المعلومات والاتصال وخاصة منها الانترنت كآلية للتوصل إلى حكومة أفضل حريصة على تبني آليات وممارسات العمل الخاصة بمجتمع المعلومات لتبقى مستجيبة لحاجات المواطنين ... أنظر: نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها معهد البحوث والاستشارات، الإصدار التاسع: الحكومة الإلكترونية، جامعة الملك عبد العزيز، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، جدة، 1426 هـ، ص ص 11-12.

**- الحكومة التشاركية: الانتقال إلى ما بعد الشفافية، تشجع على إشراك المواطنين في البرامج والمبادرات الحكومية، هنا تصبح الحكومة مقدم خدمات، حيث يجر الاصغاء لاهتمامات المواطنين وتعليقاتهم، وتقديم معلومات راجعة عنها، تسمح تكنولوجيا المعلومات والاتصال بدعم هذه الدورة، وذلك بتحسين الأدوات والطرق التي تسمح بطلب التعليقات وتقديم المعلومات الراجعة ... نقلاً عن: تعزيز الحكومة المفتوحة في المنطقة العربية، تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ESCWA التابعة للأمم المتحدة، بيروت، 2018، ص 24.

¹ -the global human capital report 2017, committed to improving the state of the world, World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2017

أن معظم الموجودات الفكرية لا تفضل أسلوب الإدارة المرتكزة على السيطرة، بل كثيرا ما تقاوم محاولات الاحتواء¹، هذا ما يعني ضرورة توافر إدارة قوية تعمل بأقصى ما يمكن عمله من أجل ضمان تنمية رأس المال البشري والمحافظة عليه في المؤسسة.

1-IV. مفهوم إدارة رأس المال البشري :

يمكن تعريف إدارة رأس المال البشري بأنها: نهج استراتيجي لتسيير الأفراد، وذلك بالتركيز على القضايا الهامة في تحقيق النجاح للمؤسسات لتصبح ذات مستوى عالي، حيث تقوم عملية إدارة رأس المال البشري بشكل منهجي على تحليل وقياس وتقييم كيف يمكن للسياسات والممارسات التي تستخدمها المؤسسات في إدارة رأس مالها البشري أن تساهم بدورها في خلق القيمة المضافة²، كما ينظر لإدارة رأس المال البشري على أنها مقارنة إستراتيجية ومخطط لإدارة ما تمتلكه المؤسسة من أفراد يشاركون بشكل فردي أو جماعي في تحقيق أهداف المؤسسة³، وهي نظام لتحسين أداء هؤلاء الأفراد الذين لهم أدوار وأثر كبير في تحقيق الكفاءات الأساسية للمؤسسة.

يؤكد الكثير من الباحثين على أن عملية إدارة رأس المال البشري لا تتم بمعزل عن وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وهو ما يشير إلى وجود فرق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة رأس المال البشري، وأن هذا الأخير جزء من وظيفة إدارة الموارد البشرية، هذا ما يؤكدته Bradley W.Hall الذي أوضح الفرق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة رأس المال البشري، حيث أشار إلى أن إدارة الموارد البشرية هي جميع الأنشطة ذات الصلة بالأفراد في المؤسسة، وتشمل سجلات الموظفين، وكشوف المرتبات، وإدارة علاقات العمل، وقانون العمل وغيرها، بينما إدارة رأس المال البشري هي مجموعة فرعية من إدارة الموارد البشرية ونظام لتمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها قصيرة وطويلة الأجل⁴.

أما Kearns فيركز في تعريفه لإدارة رأس المال البشري على خلق القيمة المضافة للمؤسسة عن طريق الأفراد من خلال تنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم، والتي يعتبرها أهم مصادر خلق القيمة

¹ - عباس حسين جواد، عبد السلام علي حسين، اثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكريين، دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف العراقية، مجلة أهل البيت، ع 05، جامعة اهل البيت، العراق، ص 22.

² - Angela Baron and Michael Armstrong, **Human capital management: achieving added value through people**, Kogan Page, London and Philadelphia, 2007, p 01.

³ - Martina Blaskovaa et al , **Human Capital Management – Aspect of The Human Capital Efficiency in University Education**, Global Conference on Contemporary Issues in Education, GLOBE-EDU, Las Vegas, USA, 2014, 12-14 July 2014, P49.

⁴ - Bradley W. Hall, **The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment Year after Year**, AMACOM, U S A, 2008, p24.

المضافة، فيصف إدارة رأس المال البشري على أنها تطوير للإمكانيات البشرية لتصبح ذات قيمة تنظيمية¹.

كما عرف Rachel Grace و Nicol Keita إدارة رأس المال البشري بأنها مقارنة إستراتيجية لإدارة الأفراد تركز على المهارات، الإمكانيات والقدرات على التطوير والابتكار التي يمتلكها الأفراد في المؤسسة².

يتضح من خلال ما سبق عرضه من تعاريف بأنها تجمع على أن إدارة رأس المال البشري جزء من إدارة الموارد لبشرية في المؤسسة، إلا أن بعض الباحثين يرون بأن إدارة رأس المال البشري ما هي إلا امتداد وتطور لوظيفة إدارة الموارد البشرية، وذلك نتيجة للتحويل إلى اقتصاد المعرفة وما ترتب عن ذلك من زيادة الاهتمام بالمعارف والمهارات والخبرات، واعتبار الأفراد رأس مال بشري في المؤسسة له مكانته وأهميته، وهو ما أشار إليه كل من سمير محمد عبد الوهاب وليلى مصطفى البردعي، حيث أكدوا على أن زيادة الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسة أدى إلى تغيير المصطلح المستخدم لإدارته من (إدارة شؤون الأفراد) إلى (إدارة الموارد البشرية) ثم (إدارة رأس المال البشري)³، هذا التطور في المصطلح يؤكد على مسألة اعتبار العنصر البشري أصل من الأصول الثابتة في المؤسسة وليس مورد عابر يمكن استهلاكه إلى غاية نضوبه.

إن هذا التحول في مفهوم إدارة رأس المال البشري له أهمية كبيرة تتمثل في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال التركيز على وسائل جذب واستبقاء وتطوير الموظفين المتميزين والحفاظ عليهم، والاحتفاظ برأس المال البشري الذي لا يمكن تقليده أو استبداله من قبل المنافسين.

¹ - ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2016، ص35.

² - Rachel Grace et Nicola Keita , **The impact of human capital management on operational performance at the Gambia National Water and electricity company** , master's thesis of Business Administration (HRM OPTION), School of Business, Kwame Nkurmah University of Science and technology, Ashanti, Ghana, 2013, P13.

³ - سمير محمد عبد الوهاب، ليلي مصطفى البردعي، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والمجالات والاتجاهات، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، مصر 2008، ص 2015.

IV- 2. وظائف إدارة رأس المال البشري:

لقد تعددت واختلفت المهام والنشاطات المرتبطة بإدارة رأس المال البشري في المؤسسة حسب اختلاف وجهات نظر ورؤى وتوجهات مختلف الباحثين في هذا المجال، غير أن الكثير من الباحثين* يتفقون إلى حد كبير جدا على عمليات إدارة رأس المال البشري من حيث المضمون والإجراءات، مع بعض الاختلافات الطفيفة في البنية المظهرية للتسميات أو التسلسلات التي لا نراها تؤثر على البنية الجوهرية، وتتمثل عموما هذه العمليات في استقطاب وصناعة وتنشيط رأس المال البشري والمحافظة عليه وتمكينه والتعامل معه بشفافية، كما أن بعضهم لا يكتفون بالأدوار التقليدية لإدارة رأس المال البشري المقصورة على التعيين والتدريب والتخطيط، على غرار PIANSOONGNERN الذي يعتبر الاقتصار على هذه الأدوار قصور في فهم المؤسسات لإدارة رأس المال البشري، إذ يجب على المؤسسات التركيز على العمليات الخاصة بإدارة رأس المال البشري لتحقيق ميزة استراتيجية مستدامة، وتتمثل -حسبه- هذه العمليات في¹ :

- تخطيط قوة العمل.
- تحديد فجوة المعارف والمهارات.
- الجذب (recruiting).
- تجهيز الموظفين.
- التعليم والتطوير.
- الاحتفاظ والاستبقاء (retention).
- مراجعة المواهب الموجودة.
- تخطيط التعاقب الوظيفي.
- التقييم.

بينما يرى Bersin أن العمليات الأساسية لإدارة رأس المال البشري في المؤسسة تتمثل في² :

*- أنظر كل من : طاهر محسن منصور ونعمة عباس الخفاجي في كتاب قراءة في الفكر الإداري المعاصر 2010، عبد الفتاح بوخمخ في مقال الرأس مال البشري المفهوم وإمكانيات القياس 2013، ليلي بوحديدة وإلهام يحيوي في مقال قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة 2013

¹- أحمد علي صالح : إدارة رأس المال البشري: مطارحات اساسية في تنشيط الاستثمار و مواجهة الانهيار، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص ص 120-121.

² - Bersin, J, Why Talent Management is Key to Business-Focus Learning. , Vol. 5 Issue 10,2006, p17

- تخطيط قوة العمل عن طريق وضع خطط العمل، خطط التوظيف، موازنات التعويضات وغيرها.
 - الجذب من خلال عملية متكاملة بين الجذب والتقييم والتخمين وتوظيف الأفراد في المؤسسة.
 - التشغيل وهو جعل الأفراد منتجين من خلال تدريبهم وتكاملهم بشكل سريع مع المؤسسة.
 - إدارة الأداء المستندة إلى خطة عمل، إذ تقوم المؤسسات بوضع عمليات لقياس أداء العاملين.
 - دعم الأداء والتدريب من خلال برامج تطوير وتعلم تشمل جميع مستويات المؤسسة.
 - تخطيط التعاقب الوظيفي لتحريك الأفراد العاملين في مواقع عمل جديد، واختيار افراد مرشحين لشغل مناصب جديدة.
 - نظام عوائد ومكافآت متكامل مع إدارة الأداء.
 - تحليل فجوة المهارات الحرجة.
- من جهته Armstrong أوضح في كتابه Strategic HRM أن إدارة رأس المال البشري التي اعتبرها إدارة للمواهب في المؤسسة تتكون من¹:
- إستراتيجية التوريد التي توفر المتطلبات من رأس المال البشري لتنفيذ خطة أعمال المؤسسة عن طريق برامج الجذب والاستبقاء الخاصة بالتوريد الداخلي، وتحديد الأفراد ذوي المواهب في المؤسسة وتطويرهم وترقيتهم.
 - البرامج وسياسات الجذب والاستبقاء والتي تمثل الأسلوب المستخدم لضمان أن المؤسسة تحصل على المواهب التي تحتاجها وتحافظ عليها، ويستخدم أسلوب الجذب هذا من خارج المؤسسة فضلا على سياسات الاستبقاء الداخلية التي تضمن أن الأفراد يبقون أعضاء ملتزمين بالمؤسسة.
 - إدارة الأداء الخاصة ببناء علاقات مع الأفراد وتحديد مكان المواهب والكفاءات لديهم وتخطيط أنشطة التعلم والتطوير، وهي وسيلة لزيادة الاهتمام بالأفراد وتحفيزهم.
 - التعلم والتطوير كعناصر أساسية في إدارة رأس المال البشري، للتأكد من أن الأفراد يكتسبون ويعززون مهاراتهم ومقدراتهم المطلوبة.
- بناء على ما سبق ذكره يمكننا الوقوف على عدد من النشاطات والممارسات المتفق عليها، والتي تعتبر بمثابة الوظائف الأساسية لإدارة رأس المال البشري والمتمثلة في:

¹ -Michael Armstrong, Angela Baron, **Strategic HRM: The Key to Improved Business Performance**, CIPD Publishing, 2002, P 50.

IV. 1.2. وظيفة تحديد فجوة المعارف والمهارات في المؤسسة ومعالجتها:

1. مفهوم الفجوة المعرفية في المؤسسة:

تعاني الكثير من المؤسسات من وجود فجوات معلوماتية بين ما تعرفه المؤسسة وما لا تعرفه، وفجوات تطبيقية بين ما تفعله وما يجب أن تفعله، غير أن المشكل لا يتلخص في وجود أو عدم وجود هذا النوع من الفجوات، بل في قدرة المؤسسات على تحديد هذه الفجوات وضبط أسبابها وإيجاد سبل ووسائل لعلاجها.

يشير مصطلح الفجوة المعرفية إلى ذلك الفرق الحاصل بين مستوى المعرفة الفعلي في المؤسسة وبين ما يجب أن يكون عليه مستوى المعرفة فيها، حيث يؤكد Michael Zack هذا المعنى عندما يعرف الفجوة المعرفية على أنها تعني الفجوة بين ما يجب أن تعرفه المؤسسة من أجل تنفيذ إستراتيجيتها وبين ما تعرفه تلك المؤسسة فعلياً¹، كما يشير الكبيسي إلى ضرورة إدراك أن الفجوة المعرفية تفهم حصرياً في مجالها، فالفجوة المعرفية بالنسبة له في المجال الإداري مثلاً تعبر عن الفرق بين مستوى المعرفة الإدارية والواقع الإداري في المؤسسة².

يتميز كل من نجم³ عبود نجم و Bahatt⁴ بين مستويين للفجوة المعرفية بالنسبة للمؤسسة، فجوة داخلية تعبر عن المستوى الفعلي والمستوى الممكن (الفعلي_الإمكانية) بالنسبة للمؤسسة، وتعتبر هذه الفجوة عن معرفة القدرات الذاتية ونقاط القوة والضعف، وهي تتعلق بمدى وعي المؤسسة بإمكانيات تطوير معرفتها الحالية، وفجوة خارجية وهي التي تتشكل بين المؤسسة وبيئتها التنافسية، وهي فجوة القدرات الذاتية حيال فرص وتهديدات بيئة المؤسسة التنافسية.

¹ – Michael.H, Zack : **Developing a Knowledge strategy** , California Management Review, VOL 41, N0 3. spring, 1999. P135.

² – عامر خضير الكبيسي: **إدارة المعرفة وتطوير المنظمات**، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2005، ص72.

³ – صلاح الدين عواد كريم، **العلاقة بين فجوة المعرفة وفجوة الاداء الاستراتيجي**، بحث تحليلي لأراء عينة من الأكاديميين في كليات الادارة والاقتصاد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مج 18، ع 65 ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، دون سنة، ص36.

⁴ – Bahatt, G.D., **Knowledge in organization: Examining the interaction between technologies and people**, journal of Knowledge management.vol.5,N 1.2001, P 69.

2. تشخيص الفجوة المعرفية وسبل معالجتها:

لقد اعتمد البنك الكندي (CIBC) للتنمية معياراً لنجاح المؤسسات هو أن يكون معدل تعلم الأفراد والمؤسسات يتجاوز معدل التغيير في البيئة الخارجية للمؤسسة، لذلك لا بد من الاهتمام برأس المال البشري للمؤسسة، والذي تمثل المعرفة الضمنية الموجودة في عقول أفرادها أهم مكوناته، لذا يجب الحرص على توفير ونشر المعرفة في المؤسسة، يوضح Micheal Zack ان تشخيص الفجوة المعرفية وتحليلها يتم على مستويين داخلي وخارجي، حيث يتم تشخيص الفجوة المعرفية الداخلية للمؤسسة بالقياس إلى إستراتيجية معرفتها، أما تشخيص فجوة المعرفة الخارجية يتم بالقياس إلى منافسيها¹، وتعتمد عملية تشخيص الفجوة المعرفية في المؤسسة على خطوات ثلاثة: تحديد العمليات الجوهرية للمعرفة المطلوبة للمؤسسة، تحديد أنواع المعارف والمهارات اللازمة لمواجهة الأهداف الطويلة والقصيرة الأمد، ثم الاستعانة بأدوات ونظم إدارة المعرفة* لتقليل الفجوة المعرفية، أما بخصوص تشخيص الفجوة المعرفية للأفراد فيمكن أن تتم باختبار الاستعداد المعرفي للأفراد، ويعتمد على اختبارات القدرة على التحليل والتفكير المنطقي للمديرين واختبارات الأداء المهاري للعاملين، أو بطريقة اختبارات المعرفة المصممة لغرض قياس مستوى معرفة المرشح لواجبات أو مسؤوليات جديدة بالمؤسسة، أو بإعداد خارطة المعرفة. ويرجع الكبيسي الأسباب الأساسية لحدوث مثل هذه الفجوات المعرفية والمهارتية في المؤسسات إلى مجموعة من الأسباب أهمها المعوقات الاجتماعية والسياسية والإدارية والبيئية أو البعد السيكلولوجي والسوسيوولوجي، أو إلى تحكم الميول والعادات والدوافع في سلوكيات البشر².

IV- 2.2. وظيفة بناء رأس المال البشري :

يشكل رأس المال البشري حجر الزاوية في جميع المؤسسات خاصة تلك القائمة على المعرفة، ذلك لاعتبارات اقتصادية وإدارية جعلت منه القيمة المضافة والاستثمار الأعلى بالمؤسسة، فبواسطته يتحقق نمو وتطور المؤسسة، إذ يؤكد جيمس دوديرستادت J. Duderstadt أن الأفراد المتعلمين الذين يملكون المعرفة والذين يشكلون رأس مال المؤسسة البشري أصبحوا مفتاحاً رئيساً لرفاهية المجتمع، وقوة

¹ Michael.H, Zack، مرجع سبق ذكره، ص 137.

* - عرف Gallupe نظم إدارة المعرفة بأنها أنظمة مهمة ومتطورة لتقديم المعرفة الضرورية لصانعي القرار والمستفيدين الآخرين التي يحتاجونها في أداء مهماتهم وهي تختلف عن نظم المعلومات التقنية من حيث تقديمها لمحتويات المعلومة المقدمة بشكل أكثر تفصيلي ونتاج عن واقع علمي وخبرة ... أنظر فريد حسين أحمد، رأس المال الاجتماعي وأثره في نظم إدارة المعرفة، مجلة الدنانير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، ع09، بغداد، 2016، ص357.

² - عامر خضير الكبيسي، المرجع سبق ذكره، ص73.

دافعة لإحداث تغيير وتطور كبيرين في جميع المؤسسات، حيث تمثل تنمية تلك الاستثمارات والقيم المضافة في مكامن الفرد عوامل دافعة ومحركة نحو التجديد والإبداع، مما يؤثر بشكل ايجابي في أداء المؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

يشكل الأفراد الأكفاء، المهرة، والمتعلمين في المؤسسات مورد وأساس لنجاح المؤسسة وتطويرها، بما يزودون به موارد المؤسسة البشرية من أساليب مهنية حديثة وتخصصية تساعدهم وتنمي لديهم العمق المعرفي المهني، وبالتالي تساهم في زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيق أهدافها المنشودة، كما يشكلون تراكم معرفي إذا ما وجد التجديد والاستمرارية الإبداعية والبيئة الصحية السليمة، ليشكل رافداً قوياً يساهم في نجاح المؤسسة، لذلك فإن أغلب المؤسسات تسعى إلى الحصول على هذا المورد الثمين وتعمل على كسبه وبناءه من خلال مجموعة من الأساليب والطرق نذكر منها :

1. أسلوب استقطاب الكفاءات البشرية:

نظرا لما فرضته العولمة من حرية انتقال رأس المال المادي والبشري بين الدول والمؤسسات، وفي ظل هذا التوجه بدأت معظم المؤسسات خاصة الكبرى منها في الاعتماد على استقطاب الأفراد أصحاب الكفاءة والتميز والمهارة لبناء رأس مالها البشري، إذ تعد عملية استقطاب هؤلاء الأفراد إحدى العمليات الحيوية الفاعلة التي تمكن المؤسسة من البحث عن أفضل العناصر لبناء وتنمية رأس مالها البشري. يعرف الدوري وآخرون الاستقطاب على أنه ذلك النشاط الذي يهتم بتحديد مصادر العمالة ومن ثمة العمل على جذبها، كما أنه ذلك النشاط الذي ينطوي على إيجاد أكبر عدد ممكن من المتقدمين المؤهلين ليتم اختيار الأفضل من بينهم لشغل وظائف المنظمة¹.

يتفق أغلب الباحثين على أنه ليس هناك أسلوب واحد ومثالي لاستقطاب الكفاءات، إذ ينبغي على المؤسسات إتباع استراتيجيات وأساليب في عملية الاستقطاب تتسجم مع نشاطاتها وأعمالها وتتوافق مع نوع ومستوى الفجوة المعرفية التي تعاني منها المؤسسة (داخلية/خارجية)، لذلك فإن عملية الاستقطاب تتم بطريقتين أساسيتين :

أولا طريقة الاستقطاب من داخل المؤسسة:

في هذه الطريقة تفضل الكثير من المؤسسات خاصة تلك التي تتوفر على مخزون للمهارات إعادة هيكلة وبناء رأس مالها البشري وتعبئة شواغرها من الوظائف من داخل المؤسسة، لاختصار التكاليف

¹ - رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2017، ص 92.

وتوافر المعلومات عن أداء الأفراد العاملين لديها حالياً، وكذا لتقادي المغامرة باستقدام أفراد من خارج المؤسسة يصعب التنبؤ بمستوى أدائهم وثقافتهم وتوجهاتهم، حيث تعد كل من الترقية والنقل الداخلي للأفراد بين الوظائف من بين أهم الطرق التي تلجأ لها المؤسسات التي تعتمد أسلوب الاستقطاب من داخل المؤسسة ذاتها لإعادة بناء وهيكله رأس مالها البشري، إذ أن هذا التغيير في الموقع الوظيفي للعاملين من وظيفة إلى أخرى عن طريق النقل للأفراد المناسبين الذين يمتلكون المهارات لشغل الوظائف المتاحة، أو التقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة الأعلى يوفر للمؤسسة عمالة ذات خبرات متعددة لا تحتاج إلى أي تدريب أو إعداد أو تكوين، كما تفضل مؤسسات أخرى إعادة توظيف موظفيها السابقين الذي غادروا المؤسسة لسبب أو لآخر، لما يتميزون به من معرفة مسبقة بالمؤسسة وأهدافها ورسالتها. إن هذا الأسلوب في الاستقطاب يعتمد أساساً على الإعلان الداخلي للوظائف الشاغرة أو اللجوء إلى الزملاء والمعارف والأصدقاء للحصول على ما تحتاجه المنظمة من أفراد جدد.

رغم أن هذا الأسلوب في الاستقطاب يمكن المؤسسة من استثمار مخزونها من المهارات، واستخدامه كنقطة بداية في إعادة بناء وهيكله رأس مالها البشري، ويضمن لها معرفة أكثر بنقاط القوة والضعف في أفرادها المرشحين لوظائف جديدة، وأن هؤلاء الأفراد لديهم معرفة أفضل بالمؤسسة، كما أن فرص الترقية تزيد من دافعية وحماس الأفراد وتؤثر إيجاباً على معنوياتهم، إلا أنه - أسلوب الاستقطاب الداخلي - قد يؤدي إلى جمود الأفكار وقلة الابتكارات¹، كما يحول دون التحاق قيادات وأفراد جدد بالمؤسسة يحملون معارف ومعلومات ومهارات جديدة يمكن أن تساهم في دعم وتطوير وتنمية رأس مالها البشري.

ثانياً: طريقة الاستقطاب من خارج المؤسسة

في هذه الطريقة من الاستقطاب تفضل بعض المؤسسات اللجوء إلى المصادر الخارجية لدعم رأس مالها البشري ببعض العناصر ذوي الكفاءات الخاصة، رغم اكتفائها الذاتي من حيث عدد الأفراد الذين يعملون بها لشغل الوظائف الحالية، وذلك من أجل إتاحة المجال لدماء جديدة وآراء وأفكار جديدة قد تفيد في تغيير طرق أداء العمل فيها، بدلاً من استمرار الأداء بالطرق المتبعة التي يمكن أن تكون غير مناسبة أو غير ملائمة في المستقبل، قد تنحصر هذه المصادر في المنطقة المحلية حيث توجد المؤسسة، فتلجأ إلى مكاتب العمل الحكومية أو إلى مكاتب التوظيف المحلية الخاصة، أو الاختيار من بين الأفراد الذين

¹ - رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص 106.

يتقدمون مباشرة للمؤسسة لطلب التوظيف، كما تلجأ إلى مؤسسات إنتاج المعرفة والعلم المتواجدة بمحيطها كالمدارس والجامعات ومختلف مؤسسات التكوين المهني والحرفي، وقد تمتد لتشمل السوق الوطنية على مستوى الدولة أو حتى الدولية، فتستعين بالمنظمات المهنية والنقابات العمالية أو ببعض مكاتب التوظيف الوطنية والدولية.

يعتمد هذا الأسلوب في الاستقطاب أساساً على الإعلان الخارجي عن رغبة المؤسسة في ضم أفراد وعناصر جدد في الصحف اليومية بالنسبة للوظائف التي لا تحتاج إلى كفاءات عالية، أو تخصصات علمية وتقنية دقيقة، أو الإعلان في المجالات والدوريات المتخصصة بالنسبة للوظائف التي تتطلب أفراد متخصصين ذوي كفاءات علمية وتقنية عالية، لتضمن المؤسسة عن طريق هذه المجالات والدوريات المتخصصة الوصول إلى الفئة المستهدفة والمطلوبة، أما بالنسبة لباقي الوظائف التي تتطلب فقط مهارات يدوية عادية فيمكن للمؤسسة الاعتماد على وسائل الإعلام العمومية العادية كالراديو والتلفزيون في نشرها وإعلانها عن هذه الوظائف.

رغم أن الاستقطاب الخارجي يمكن المؤسسة من دعم رأس مالها البشري بخبرات جديدة، ويسمح لها بإقامة علاقات تعاون خارجية مع جهات متعددة، ويتيح للمؤسسة فرص تغيير الكثير من العادات والسلوكيات غير المناسبة، إلا أنه يُحْمَل المؤسسة تكاليف وأعباء إضافية كما أنه قد يؤثر سلباً على الروح المعنوية للعاملين والأفراد الذين يرون بأنهم حرموا من فرص الترقية والتطور في المناصب الشاغرة¹.

2. أسلوب صياغة وتقاسم المهارات الجماعية وإنشاء الذاكرة التنظيمية بالمؤسسة:

إن نوعية الكفاءات الفردية وإن كانت مهمة وحاسمة أحياناً في تحقيق التميز للمؤسسة ورفع قدرتها التنافسية، إلا أنها غير كافية لاستدامة هذا التميز ما لم يكن إلى جانبها كفاءات جماعية على مستوى جماعات العمل، وما لم تكن هذه الأخيرة أداة للرفع من الكفاءات الفردية من خلال التركيز على جماعات العمل التي تتعاون على نشر وتقاسم المعرفة والمهارات الجماعية، وبالتالي المساهمة في بناء رأس المال البشري في المؤسسة.

لقد اقترح كل من Monaka و Tackeuchi نموذجاً لبناء رأس المال البشري وتطوير المعارف التنظيمية بالمؤسسة، حيث يقوم هذا النموذج على تحويل المعارف الضمنية إلى معارف صريحة، وهو ما

¹ - خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن،

يعزز درجة التعلم الجماعي وتقاسم المعارف والمهارات بصفة دائمة بين أفراد المؤسسة، وبالتالي كفاءات جماعية أكثر قوة¹.

من جهة أخرى يدعو بعض الباحثين إلى ضرورة البحث عن خصوصيات المؤسسة ومجالات تفوقها على منافسيها، ومحاولة نمذجة وتنظيم المعارف المميزة التي تخلق القيمة المضافة للمؤسسة، من أجل صياغتها، نقلها، ونشرها بين أفراد المؤسسة ووضعها في متناول الملتحقين الجدد بها. كأحد أهم الاستراتيجيات المتبعة لبناء رأس المال البشري في المؤسسة².

وكذلك الأمر بالنسبة للذاكرة الجماعية التي تنتج عن تقاسم المعرفة بين أفراد المؤسسة من خلال تبادل المعارف والمهارات التي تشكل بدورها ذاكرة المؤسسة، هذه الأخيرة تعتبر وسيلة لبناء رأس المال البشري في المؤسسة، حيث ظهرت فكرة مشاريع ذاكرة المؤسسة عقب عمليات إعادة الهيكلة وحملات التسريح التي مست المؤسسات الغربية في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، وكان الهدف هو تدوين وتخزين خبرات الأفراد بغرض الحفاظ عليها في المؤسسة وتداولها بينهم.

3. أسلوب شراء العقول من السوق:

يمثل رأس المال البشري ميزة تنافسية في المؤسسات الحديثة لذلك تلجأ بعض المؤسسات إلى تشكيل لجان مختصة من أجل متابعة العقول البراقة والنادرة، لغرض جذبها وضمها لها ككفاءات ومهارات وخبرات متقدمة تساهم في بناء وتشكيل رأس مالها البشري، كما تستفيد منها المؤسسة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس على مستوى الابتكار والإبداع فيها، إن أفضل مثال على ذلك ما قامت به كبريات الشركات الأمريكية على غرار³ IBM , MOTOROLA, HEWLETT-PACKARD التي اعتمدت على خبراء جدد من الهند بأدنى الأجور، فكانت هذه الشركات تلجأ أحيانا لاستئجار طائرات برمتها لنقل هؤلاء الخبراء، فكانوا يسمون مشروعاتهم الاقتصادية هذه بشراء العقول، كذلك هو الشأن بالنسبة لشركة BUEKMAN LABORABRI وهي شركة منتجة للمواد الكيميائية بلغ رأس مالها 250 مليون دولار، حيث يلجأ مسؤولو هذه المؤسسة إلى السفر للخارج للبحث عن عقول ذات ابتكارات وتقنيات

¹ – Monaka I, Takeuchi H, **La connaissance créatrice : la dynamique de l'entreprise apprenante, Cycle C1 – DESS, Développement des Systèmes d'Organisation CNAM**, Editions de Boeck université, Bruxelles., juillet 2005 , P11.

² – مقال جول، أثر انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال إفريقيا، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2014، ص 73.

³ – أحمد علي صالح، سعد علي حمود العنزي، مرجع سبق ذكره، ص-ص 311-312.

جديدة لضمها للمؤسسة، وبذلك اكتسبت معرفة ساهمة في تطوير رأس مالها البشري وعززت ميزتها التنافسية. كما تعتبر من أهم الدراسات التي اهتمت بمسألة البحث عن الكفاءات واستقطابها الدراسة التي قامت بها مؤسسة Mckinsey سنة 2002 والتي شملت 77 شركة أمريكية ضخمة تعمل في مختلف مجالات الصناعة، حيث كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على الفلسفة التي تعتمدها هذه الشركات لتنمية رأسمالها البشري، وقد خلصت إلى أن هذه الشركات على وشك الدخول في حرب حقيقية من أجل الحصول على أعلى الكفاءات وأفضلها، وكان من أهم توصياتها أنه من أجل الفوز بهذه الحرب يتطلب الأمر من الشركات المبحوثة الحصول على أكبر عدد من الكفاءات عن طريق ما يسمى بـ (صيادي العقول) الذين لهم القدرة على التقيب الفعال لاستخراج رأس المال البشري الذي يصفونه بالذهب¹.

IV-2.3. وظيفة تنشيط رأس المال البشري:

يعتبر الكثير من الباحثين اكتساب المعرفة وحده غير كافي أمام المؤسسة لتشكيل ميزة تنافسية ذات طبيعة إستراتيجية قادرة على النمو والتكيف مع المتغيرات البيئية، ما لم يتم تنشيط هذه المعرفة ووضعها في موقف تنفيذي مرن، لتكون المؤسسة قادرة على الاحتفاظ على تدفق سلس للمعرفة بين مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، وقد تعددت واختلقت أساليب تنشيط المعرفة والافراد الذي يشكلون رأس المال البشري في المؤسسة من باحث إلى آخر، إلا أن أفكارهم وآراءهم تنصب أغلبها ضمن الأساليب التالية :

1. أسلوب تمكين العاملين:

يعد مفهوم التمكين من المفاهيم الحديثة التي جاءت مع التغيرات الهائلة والسريعة في بيئة الأعمال، يعرف Robbins² التمكين بأنه: « منح العاملين السلطة اللازمة وحرية العمل من أجل جعلهم قادرين على خدمة المنظمة بفعالية»، كما عرفه Schultz³ بأنه الاشتراك الكامل لكل من الرؤساء والمرؤوسين في اتخاذ القرارات، وبذلك فإن التمكين لا يختلف كثيرا معناه من الناحية الاصطلاحية عنه من الناحية اللغوية، فهو يعني مشاركة العاملين مشاركة فعلية في صناعة القرار، لا تقتصر هذه المشاركة على الاستماع لهم في اجتماعات مختلفة بل تتعدى ذلك لإعطائهم صوت حقيقي، والأخذ بأرائهم وتزويدهم

¹ - المرجع نفسه، ص 351.

² - Robbins Stephen, Organizational Behavior, 9th ed , prentice -hall inc , new Jersey, 2001, P16.

³ - أحمد السيد كردي، استراتيجية تمكين العاملين، مقال منشور بالموقع : <http://kenanaonline.com/users/>

أطلع عليه يوم 10/09/2018 الساعة 15:20 ahmedkordy/ posts/ 127619

بالمهارات والأدوات والمعلومات ومساعدتهم على التفاعل مع الآخرين، وتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة إلى موافقة مسبقة من رئيس العمل، لإعطائهم الفرصة لإتقان عملهم أو إدارته بطريقة جيدة، ذلك ما أكدته Nixon¹ الذي أشار إلى أن التمكين يمثل إستراتيجية إدارية لحث الأفراد العاملين وتشجيعهم بما فيهم المدراء، لغرض تفعيل مهاراتهم الخاصة وخبراتهم على نحو الأفضل، وذلك عن طريق منحهم المزيد من القوة والحرية في التصرف، كما يرى الكثير من الباحثين أن من أبرز مبررات التمكين جعل العاملين يشعرون بأنهم أساسيين في نجاح المنظمة، ويشعرون بقيمة أكبر من خلال التمكين، وخصوصاً عندما يمارسون عملية اتخاذ القرار في المنظمة، وذلك ما يساهم بقوة في تنشيط الأفراد في المؤسسة وهو ما يعد من بين أهم وظائف إدارة رأس المال البشري.

2. أسلوب الإدارة بالأهداف:

تشكل الإدارة بالأهداف أسلوب إداري يتم من خلاله تنشيط الأفراد في المؤسسة وتحفيزهم للرفع من أدائهم، في هذا النموذج من الإدارة يشترك الرئيس والمرؤوسين في كافة المستويات الإدارية في تحديد الأهداف التي ينبغي على الوحدات الإدارية تحقيقها، ثم يتم تحديد مسؤولية كل فرد على شكل النتائج المتوقعة منه والمطلوب تحقيقها، بعدها كتابة خطة واحدة لتحقيق تلك النتائج والاتفاق على معايير لقياس الانجازات الفعلية لجميع العاملين، ثم يتم قياس نتائج التنفيذ في مراجعة لاحقة دورية متفق عليها لاستعراض المشاكل ووضع سبل علاجها، وفي النهاية تتم عملية تقويم الأداء بشكل كامل مع تحديد الثغرات، من خلال كل ذلك يبدو أن الإدارة بالأهداف أسلوب يحفز العاملين على الرقابة الذاتية والشعور بالمسؤولية نحو أهداف محددة ومرسومة ومتفق عليها مقدماً، بحيث يمكن مساءلتهم عن مدى تحقيق النتائج المحددة سالفاً.

لقد حدد Drucker مجموعة من المبادئ تميز أسلوب الإدارة بالأهداف وتشكل أسس وقواعد لتنشيط رأس المال البشري في المؤسسة وهي²:

أ- مبدأ المشاركة: حيث تركز الإدارة بالأهداف على اشتراك المرؤوسين والرئيس في تحديد أهداف المؤسسة في جميع المستويات الإدارية، يسعى هذا الأسلوب لتقريب وجهات نظر الرؤساء والمرؤوسين.

¹ - Nixon B, **Developing An Empowering culture in organization, Empowerment in organization, VOL 2, SECOND 30 URINAL, 1994, P 16.**

² - Peter F Drucker, **The Practice of Management, Harper Business, 2003, P 121.**

ب- مبدأ الالتزام: تساعد الإدارة بالأهداف على إيجاد نوع من الالتزام لدى جميع الرؤساء والمرؤوسين نحو تحقيق الأهداف الموكلة إليهم والتزامهم بتلك الأهداف، يؤدي هذا بالتبعية إلى ارتفاع الإنتاجية والأداء.

ج- تحمل المسؤولية: تساعد الإدارة بالأهداف على تحمل المسؤولية وذلك عندما يشترك الرؤساء والمرؤوسين في صياغة الأهداف وتحديدها، وحينما يتقنون على الأهداف ويوزعون الأدوار بينهم، بحيث يتولى كل منهم أهدافا محددة خاصة ويتولون انجازها.

د- رفع الروح المعنوية: عندما يشترك الرؤساء والمرؤوسون في التخطيط لعملهم يساعد ذلك على أن يحققوا ذاتهم بالإضافة إلى إكسابهم الشعور بأهمية ما يقومون به من عمل يرفع من روحهم المعنوية.

3. أسلوب تشجيع ثقافة الابتكار والتفكير الإبداعي:

يتضمن أسلوب تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي العديد من المفاهيم المؤسسية، والعديد من الممارسات الإدارية التي تعمل على توليد أفكار جديدة وتحفز الابتكارات، يشير عدد من العلماء أمثال Mills Evanista و kimbalys إلى الدور الهام لفكرة تشجيع الابتكار وتقبل المغامرة والمخاطرة في بيئة المؤسسة عند الإداريين، وتشجيع طرح أفكار جديدة، وتقدير الابتكار من طرف كافة المستويات الإدارية¹، ويتضمن تشجيع الإبداع والابتكار في المؤسسة : دعم النشاطات المتعلقة باستحداث إنتاج أفكار جديدة، تقبل ومناقشة الأفكار مهما كانت بسيطة، السرعة في النقييم، تسهيل التواصل بين الأقسام والدوائر وبين الأفراد في المؤسسة.

إن الأفكار الإبداعية تزداد بزيادة التعرض لأفكار مشابهة وذات علاقة، ووجود مناخ منفتح من الثقة العالية والراحة النفسية في بيئة العمل قد يزيد أيضا من التحفيز الذاتي لإنتاج أفكار جديدة، وعليه يجب على المؤسسة تهيئة مناخ ملائم ومناسب للابتكار والتفكير الإبداعي، وإعداد العاملين عن طريق الابتكار والتفكير الإبداعي مثلما يحدث في جلسات خلق الأفكار، وجلسات حل المشكلات في أسلوب العصف الذهني*، هذا الأسلوب الذي يتم من خلاله تشجيع أعضاء جماعة العمل على توليد قائمة مطولة من

¹ - Teresa M. Amabile et al, **Assessing the work environment for creativity**, Academy of Management Journal, Vol. 39, 1996, P 185.

*- يعرف العصف الذهني على أنه أحد الأساليب المستخدمة في التحفيز والإبداع والمعالجة الإبداعية في ميادين مختلفة، ويعني توليد قائمة من الأفكار تؤدي إلى حل المشكلة مع مشاركة جميع أفراد المجموعة ، ويعتمد نجاح عملية العصف الذهني على خبرة قائد الجلسة بموضوع المشكلة ومدى حماس المشاركين للموضوع ... أنظر فتحي عبد الرحمن جروان،

الأفكار الجديدة، وطرح أكبر عدد ممكن من البدائل لمعالجة مشكلة ما بغض النظر عن إمكانية تطبيق تلك البدائل أو واقعيتها.

4. أسلوب فرق العمل:

يهدف مساق العمل ضمن فريق إلى تدريب الأفراد على المهارات الجماعية والتفاعل مع الآخرين في مكان العمل بما يخدم مصلحة الفريق والمؤسسة بشكل عام، إذ يؤكد كل من هنري فايول، وماسلو على أن الطاقة الكامنة للفرد تبقى كامنة ما لم يتم تحريرها وإطلاقها من خلال العمل الجماعي، كما يرجع جابلونسكي¹ الجودة في إنجاز الأعمال إلى اعتماد أسلوب فرق العمل في شكل تعاوني لأداء الأعمال بتحريك المواهب والقدرات الكامنة لكافة العاملين في المؤسسة قصد تحسين الإنتاجية والجودة بشكل مستمر.

لقد انتشرت في الوقت الحاضر طرق وأساليب كثيرة لتكوين فرق العمل، إذ يزداد استخدامها في المؤسسات للقيام بالإعمال باعتبارها طرق فعالة لزيادة عنصر التحفيز لدى العاملين، وتشجيعهم على الانجاز والعمل، وتوفير مناخ اجتماعي أكثر وضوحاً ويحقق الرضا الوظيفي، إضافة إلى إرساء قواعد الثقة بين أعضاء فرق العمل وتمكينهم من الأداء بكفاءة عالية، بالتالي تعتبر فرق العمل من أهم المداخل لتحريك رأس المال البشري وتنشيطه.

IV-2.4. وظيفة المحافظة على رأس المال البشري:

أكدت الكثير من الدراسات بأن رأس المال البشري قد يتعرض إلى عدد كبير من المخاطر التي من شأنها أن تؤدي إلى تراجع أو فقدانه، ما يجعل المؤسسات ملزمة بوضع الخطط وتطبيق الاستراتيجيات اللازمة والمناسبة للمحافظة على رأس مالها البشري وحمايته من مخاطر تراجع أو اندثاره، يصنف أحمد علي صالح وسعد علي محمود العنزي هذه المخاطر إلى² :

1. مخاطر الإحباط:

وتمثل عدم قدرة الفرد في المؤسسة على إشباع بعض الحاجات بأي سلوك يقوم به، فتتولد نتيجة ذلك انفعالات لا يمكن تجنبها تقوده إلى اليأس، وتكون تأثير مخاطر الإحباط عالية عندما يفشل الأفراد

الإبداع، مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، ومراحل العملية الإبداعية، دار الفكر للطباعة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2002، ص363.

¹ - جوزيف جابلونسكي: إدارة الجودة الشاملة، إصدارات الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع)، ع 6، 1993، ص 8.

² - أحمد علي صالح، سعد علي محمود العنزي، مرجع سبق ذكره، ص ص : 536-537.

في إنجاز وتحقيق طروحات وأفكار معينة بسبب وجود عوائق وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها، وتأخذ هذه المخاطر ثلاثة مظاهر:

3. مظاهر نفسية تشمل عدم الرضا الوظيفي، الاستياء التوتر والقلق، الانطواء والاكنتاب.
4. مظاهر تنظيمية تشمل: ارتفاع دوران العمل، ضعف الانتماء، زيادة الشكاوي، ترك المؤسسة.
5. مظاهر مادية تشمل: الصراع، العنف، التخريب

2. مخاطر الاغتراب الوظيفي:

يمثل الاغتراب بصفة عامة حالة نفسية تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريب وبعيد عن نواحي واقعه، وبالتالي عدم قدرته على التكيف مع البيئة والمحيط والحالة المعاشية، أما الاغتراب الوظيفي فهو شعور العامل بأنه لا يملك السيطرة على الطريقة التي تتم بها الأمور في العمل، وإحساس العامل بأن عمله غير مهم أو مفيد، ولا قيمة له لدى العملاء أو المجتمع¹، وبالتالي تصبح المؤسسة بالنسبة للعامل ليست المكان المناسب للعمل، ويترتب على ذلك نتائج سلبية خاصة بالنسبة للمؤسسة، إذ ينتهي الأمر غالباً بانقطاع علاقة العمل ومغادرة العامل، مما يؤثر بصفة مباشرة على رأس المال البشري للمؤسسة، وتأخذ هذه المخاطر ثلاث مظاهر:

- اغتراب نفسي: شعور الموظف بأن علاقته بالمؤسسة أصبحت غير طبيعية ويسودها التوتر.
- اغتراب ذهني: يعيش الموظف حالة من الشرود الذهني وعدم القدرة على التركيز وتظهر عليه مظاهر الحزن والاكنتاب بالإضافة إلى كثرة الأخطاء الوظيفية والمهنية.
- اغتراب جسدي: يتمظهر في كثرة الغيابات والتأخر عن العمل، والانصراف قبل نهاية الدوام.

3. مخاطر محدودية البحث عن التميز من طرف المؤسسة:

ترتبط هذه المخاطر بضعف ومحدودية المؤسسة في البحث عن التميز، خاصة في مجال زيادة وتشجيع المساهمات الفكرية والإبداعية لرأس المال البشري العامل فيها، وبالتالي تبقى المعرفة مخزونة في عقولهم مما قد يعرضها للاندثار أو هجرتها إلى مؤسسات منافسة من جهة، ويقلل من رصيد رأس المال البشري من جهة أخرى، كما من شأنه أن يؤدي إلى قتل الإبداع وإضعاف قوة المؤسسة وتأخذ هذه المخاطر المظاهر التالية:

- قتل الابتكار الجديد.

¹ - ربيحة قوادرية، مرجع سبق ذكره، ص 50.

• ضعف تشجيع المقترحات.

• تشجيع النشاطات والأعمال الروتينية على حساب النشاطات الإبداعية.

4. مخاطر ضعف التحفيز المادي والمعنوي:

وهي مخاطر متعلقة بضعف المؤثرات الخارجية المثيرة لرأس المال البشري، مما يقلل اندفاعه لأداء الأعمال الموكلة إليه نتيجة عدم إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى تراجع مستوى رأس المال البشري، وتأخذ هذه المخاطر المظاهر التالية:

- **ضعف الحوافز المادية** : كضعف الأجور والمكافآت والمشاركة في الأرباح والحوافز الإبداعية.
- **ضعف الحوافز المعنوية**: عدم إشعار الأفراد بأهميتهم ومكانته عن طريق إشراكه في الإدارة، أو عدم منحهم الأوسمة والألقاب وشهادات الشكر والتقدير .
- **ضعف الحوافز الاجتماعية**: وتتمثل في تدنى احترام المؤسسة لأفرادها أيا كان موقعهم ومستواهم خاصة الأفراد الذين يشغلون مواقع وظيفية بسيطة، وإضعاف مكانتهم في المؤسسة.

إن وظيفة المحافظة على رأس المال البشري في المؤسسة تعني كما ذكر Ann Gilley و آخرون استمرار علاقة العمل¹، فالاحتفاظ بالأفراد المتميزين وحمايتهم من مخاطر تراجع أدائهم أو مغادرتهم للمؤسسة تعد من الوظائف الرئيسية في إدارة رأس المال البشري، حيث احتلت هذه الوظيفة نطاقا واسعا تجاوز مسألة الحوافز المادية، إذ ان الكثير من الأفراد يتركون العمل لأسباب غير مادية كالمعاملة السيئة في محيط العمل، أو عدم الاعتراف بهم وبمهاراتهم، أو بتوفر فرص للتطور الوظيفي في مؤسسات أخرى على خلاف مؤسستهم، ذلك ما يجعل المؤسسة ملزمة بوضع المزيد من برامج للتمكين الإداري وأساليب الإدارة القائمة على الثقة، وإيجاد ارتباط بين رسالة المؤسسة وقيمها من جهة وبين قيم الأفراد الشخصية من جهة أخرى²، إضافة إلى ضرورة بناء جو من الانسجام بين العاملين وتوفير فرص متساوية للجميع، مع وجود أنظمة للحوافز والمكافآت للأفراد المتميزين، والحرص على ضمان الأمن الوظيفي والحفاظ على صحة العاملين البدنية والنفسية من خلال الحرص على توفير الخدمات الصحية العضوية والنفسية، والتقليل من الاغتراب الوظيفي.

¹ - Ann Gilley and al , **The Praeger Handbook of Human Resource Management**, Greenwood Publishing Group, USA, 2009. P 144.

² - نجم عبود نجم، مرجع سبق ذكره، ص 145.

IV-2.5. وظيفة تطوير رأس المال البشري:

لا تتوقف عملية إدارة رأس المال البشري عند تشخيص الفجوة المعرفية ومعالجتها وبناء رأس المال البشري باستقطاب الكفاءات البشرية وشراء العقول المبدعة وصياغة المهارات الجماعية وإنشاء ذاكرة المؤسسة، بل تستمر عملية إدارة رأس المال البشري وتتواصل لتمتد إلى مهمة تطوير رأس المال الذي تم بناؤه من خلال عمليات التعليم والتدريب لضمان تحيين مستوى رأس المال البشري بالمؤسسة وحمايته من النقادم . في مايلي أهم وسائل وأدوات تطوير رأس المال البشري:

1. التعليم* :

يعد التعليم من أهم وسائل تنمية وتطوير رأس المال البشري، وإن كان أعلى هذه الوسائل تكلفة إلا أنه أكثرها عائداً، ورغم إن أهداف التعليم كثيرة ومتعددة إلا أن تنمية رأس المال البشري وزيادة إنتاجيته تعد واحدة من أهم هذه الأهداف، ذلك أن المعرفة التي يكتسبها الفرد عادةً عن طريق التعليم تعد من المكونات الأساسية لرأس المال البشري، لذلك فإنه يمكن لأي مؤسسة تنمية رأس مالها البشري والمحافظة عليه وتعزيزه عن طريق التعليم، إذ أن الهدف من التعليم لا يقتصر على اكتساب المعرفة وملء العقل بالمعلومات والمهارات فقط، وإنما يتعداه إلى البحث عن هذه المعلومات في الذاكرة وإعادة صياغتها وصلتها ثم استخدامها، لقد اعتبر عديد الباحثين التعليم وسيلة أساسية لتنمية القوى البشرية ورأس المال البشري، حيث يرى آدم سميث بأن التعليم يشكل عامل أساسي في تكوين رافد من روافد رأس المال أطلق عليه رأس المال الدائم، والذي يتشكل من المعرفة والعلم، أما الفيلسوف جون ستيوارت ميل¹ فيرى بأن مهارات العمل عند الأفراد يتم اكتسابها عن طريق التعليم المنظم، بعده جاءت أعمال كل من مينسر، بيكر وشولتز لتؤكد -كما ذكرنا في بداية الفصل- دور التعليم في نظرية رأس المال البشري.

يعد التعليم من أهم الممارسات المعتمدة في تطوير رأس المال البشري، فمن خلاله يتخصص كل فرد في مجال عمله، وتظهر أهمية التعليم في قدرته على توفير المورد البشري ذو المستوى العالي، والمتضمن المعارف والمهارات والخبرات، وهي ما يشكل رأس المال البشري، كما ينظر إلى التعليم على أنه استثمار بشري يأخذ صور إمكانية إكساب الأفراد معارف وقدرات ينتج عنها زيادة كفاءتهم، وقد تأكدت

* - يعرف التعليم على أنه: « نشاط تفاعلي بين طرفين (المعلم والمتعلم) يؤدي إلى تغيير في سلوك محدد سلفاً في صورة أهداف إجرائية، وهو عبارة عن عملية تشكيل مقصودة لبيئة الفرد بصورة تمكنه من القيام بسلوك معين وذلك تحت شروط محددة» ... أنظر أيمان الخفاف، **التعليم التعاوني**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2013، ص62.

¹ - Pi ère Gravot, **économie de l'éducation**, Paris economica, DL, 1993, P06.

النظرة إلى التعليم على أنه استثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة دخل الفرد وزيادة الإنتاج القومي نتيجة لما يكتسبه الفرد من معارف، وبذلك يكون الفرد المتعلم أكثر إنتاجية من الفرد الأقل تعليماً، وينعكس ذلك بدوره في زيادة الدخل القومي ودخول الأفراد المتعلمين¹.

يفرق كل من Marzanoamp وKendal² بين التعليم والتعلم، إذ يرى كلاهما أن التعليم عملية منتظمة يقوم خلالها المعلم بنقل المعلومات والمعارف والخبرات لغيره، وهي عملية غير مستمرة، أما التعلم فهو نشاط مستمر يقوم به الفرد عندما يواجه مشكلة أو مهمة تمس حياته، فتولد لديه طاقة ذاتية تجعله مثابراً في سبيل الوصول إلى حل هذه المشكلة وإنجاز تلك المهمة، وكما لعملية التعليم الدور الكبير في تنمية رأس المال البشري فإن عملية التعلم كذلك تعد وسيلة أساسية في تنمية مستوى معارف ومهارات وكفاءات الافراد في المؤسسة وهو ما يصطلح عليه بالتعلم التنظيمي.

2. التعلم التنظيمي :

يعرف George و Jones التعلم التنظيمي على أنه تغيير دائم نسبياً في المعرفة والسلوك الناجمين عن الممارسة والخبرة³، كما وصف Jones Gareth التعلم التنظيمي بالعمليات التي يتمكن عن طريقها الأفراد في المؤسسة من تحسين قدراتهم وقابلياتهم لفهم وإدارة المؤسسة، وضمان سلامة التعامل مع بيئتها، وبذلك تتمكن المؤسسة من صناعة قرارات تزيد باستمرار من مستوى فاعليتها التنظيمية⁴، أما Valaski فيرى التعلم التنظيمي بأنه العملية التي من خلالها تحفظ المؤسسات المعرفة التي في عقول أفرادها وتدمجها ضمن البيئة التنظيمية. يرى الكبيسي أن التعلم التنظيمي عملية تهدف إلى نشر المعرفة وتبادلها بين الأفراد والجماعات العاملة في المؤسسة، كما أنها تسعى إلى غرس الاتجاهات والقيم الإيجابية وتدعكها وتوظفها وترجمها إلى قرارات مبدعة⁵.

¹ - محمد منير مرسي ، الادارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، ط 3، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص 81.

² -David A Wolfe, **Behavioral and Emotional Disorders in Adolescents: Nature, Assessment, and treatment**, The Guilford Press, New York, 2006, P68.

³ - علي حسون الطائي، علي سامي عبد الزهرة، أثر التعليم التنظيمي في بناء رأس المال الفكري في المنظمات العامة، بحث مقارنة بين جامعتي بغداد والمستنصرية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مج 21، ع 85، العراق، ص33.

⁴ - Jones Gareth R., **Organizational Theory , Design and change** , 6ed , Pearson Prentice Hall , Upper Saddle River , New Jersey, 2010, P 363.

⁵ - علي حسون الطائي، علي سامي عبد الزهرة، مرجع سبق ذكره ، ص 34.

رغم الاختلاف الطفيف بن مختلف تعاريف التعلم التنظيم إلا أنها تتفق جميعا على أن هذا الأخير يساهم في بناء المعرفة لدى الأفراد في المؤسسة ويحافظ عليها، وبذلك فهو من وسائل تنمية والمحافظة على رأس المال البشري في المؤسسة من خلال أنه:

- عملية الحصول على معرفة وأفكار جديدة، كما يجدد وينقح ذاكرة المؤسسة.
- نقل للمعرفة الجديدة عبر جميع نواحي ومستويات المؤسسة.
- يغير سلوك الأفراد في المؤسسة نتيجة دخول معارف جديدة.
- مبني على ذاكرة المؤسسة التي تتضمن مفاهيم ومرجعيات مشتركة.

3. التدريب :

يعتبر التدريب أحد وسائل تطوير رأس المال البشري التي تعتمدها المؤسسات في رفع مستوى كفاءة أفرادها من اجل مواكبة التحولات الاقتصادية التي تفرضها بيئتها الداخلية والخارجية، وقد تعددت مفاهيمه وتنوعت بين باحث وآخر، غير أن مضامينها جميعا متشابهة وتصب في كونه عبارة عن عملية منتظمة تهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات معينة، من أجل تحسين أدائهم في العمل أو تغيير اتجاهاتهم وأنماطهم السلوكية اللازمة لأداء عملهم بما يساعد على رفع كفاءة الفرد والمؤسسة في آن واحد.

يؤكد Schultz أهمية التدريب في صيانة رأس المال البشري بسبب التقادم المعرفي الذي يجعل قيمة الأصل البشري تتدهور مما يستدعي صيانته بالتدريب، تتم عملية التدريب من خلال التخطيط والتنظيم وتحديد النقص في الخبرات واختيار برامج التدريب المناسبة¹، يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية وتطوير رأس المال البشري، فهو يحقق للفرد والمؤسسة على حد سواء العديد من المزايا والفوائد على المديين القريب والبعيد، إذ يساعد الأفراد في المؤسسة على اكتساب المعارف والمهارات بما يؤدي إلى اختصار الوقت اللازم للتعلم، كما يتيح لهم فرص تطوير كفاءاتهم في التعامل مع الضغوط والصراعات والإحباط في العمل، وكل ذلك له دور في تطوير اتجاهات إيجابية لدى الأفراد كالولاء للعمل، والتعاون، وتعميق الإحساس بالرضا الوظيفي، والإنجاز وزيادة درجة الأمان الوظيفي، والحماية من التعرض لنتائج الشعور المحبط بالتقادم، كما يساعد التدريب في المؤسسة على الاحتفاظ بالكوادر البشرية المؤهلة التي تشكل أساس رأس المال البشري فيها، ويقلل فرص تسربها

¹ - رافدة الحريري، إقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2016،

إلى جهات أخرى منافسة، حيث تشير نتائج عديد الدراسات إلى أن الأفراد الذين يتدربون في المؤسسة يبقون فيها مدة أطول من غيرهم، كما يسهم أيضاً التدريب في إشاعة المناخ المؤسسي - التنظيمي - المفتوح*، الذي يساعد على الابتكار وتطبيق الأفكار والمبادرات الجديدة في العمل، أما آخر مزايا التدريب فهي مساهمته في الاستعداد للمستقبل بإكساب الأفراد المعارف والمهارات الفكرية والفنية والحركية التي ستحتاج إليها المؤسسة في المستقبل، ولتحل محل تلك المعارف والمهارات المتقدمة.

إن مهمة إدارة رأس المال البشري على خلاف ما يعتقد الكثيرون بأنها مجرد مهمة ثانوية غير ذات أهمية في المؤسسات، لا تتعدى القيام بالأعمال الإدارية الروتينية كحفظ معلومات الموظفين في الملفات الرسمية، ومتابعة النواحي اليومية المتعلقة بهم مثل ضبط أوقات الحضور والانصراف والإجازات والترقيات، إنها في الحقيقة من أهم المهام الإدارية في المؤسسات لا تقل أهمية عن وظائف التسويق والمالية والمحاسبة وتقنية المعلومات والعلاقات العامة، وذلك لأهمية العنصر البشري بحد ذاته وتأثيره المباشر على الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأرباح، كما توسعت مسؤوليات، مهام، ووظائف إدارة رأس المال البشري لتشمل - كما ذكرنا سابقاً - أنشطة رئيسية وحساسة لا تقل أهم عن باقي الأنشطة في المؤسسة كالأنشطة المالية والتجارية .

V - قياس رأس المال البشري :

يعد رأس المال البشري الذي يتحدد بعنصر العمل وما يتضمنه من كفاءات مهنية وقدرات بحثية ومهارات شخصية واجتماعية في إطار معرفي متكامل من أهم العوامل المؤثرة في زيادة المخزون المعرفي واستخدامه في العديد من المجالات في المؤسسة، ومن ثمة فإن قياس رأس المال البشري يمثل إحدى السياسات الضرورية الرامية إلى الإسراع بإحداث النقلة المعرفية المرغوبة، ونظراً للدور المحوري لرأس

*- يعرف محمد علي شهيب المناخ التنظيمي بأنه «تعبير عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم والتي تشمل جوانب التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين، وطبيعة الاتصالات التنظيمية و أنماط الاشراف وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية التي يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر» ... أنظر محمد علي شهيب، السلوك الانساني في التنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 30.

ويرى كل من Halpin و Corft أن المناخ التنظيمي المفتوح يتميز بالروح المعنوية العالية التي تميز أفرادها، والسلوك الصادق من جميع العاملين بالمؤسسة، فيه يعمل المدير على تسهيل إنجاز العاملين دون أن يرهقهم بالأعمال الروتينية، ما يساعد على إنجاز العمل وإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين أنظر محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، ط 1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 175.

المال البشري فإن القائمين على إدارته وتسييره يحتاجون إلى مؤشرات جديرة بالثقة لقياسه، ومعرفة مدى تطور مستواه في المؤسسة، ولتوفير مقاييس مباشرة لرأس المال البشري يجب جمع معلومات حول الأفراد من ناحية المعارف، المؤهلات، المهارات، والمزايا الأخرى التي تساهم في الإنتاجية والابتكار وخلق فرص العمل.

V-1. إشكالية قياس رأس المال البشري :

لقد بُدلت الكثير من الجهود من أجل تطوير مقاييس ومؤشرات يمكن الركون إليها لقياس وتقييم رأس المال البشري على مستوى المؤسسات، ورغم التقدم الملموس الذي حصل في هذا المجال إلا أنه لازالت هناك مساحة عدم اتفاق بين المختصين فيما يتعلق بهذه المقاييس، وهذا ما يؤكد استمرار الحاجة لمزيد من التطوير والتحسين لهذه المقاييس، ورغم أهمية هذه الطرق المتنوعة في تقديم محاولات جديّة من أجل فهم رأس البشري ومكوناته، وتكوين قاعدة قوية من المبررات من أجل شموله بالتحليل والتقييم، ومن ثم إدخاله في القياس، إلا أن هذه الطرق لازالت بحاجة إلى المزيد من التأصيل من جهة، والمزيد من الاستجابة للشروط المحاسبية والمالية في حساب الأصول الفكرية وخاصة ما يتعلق بثبات القيمة ودقة التقييم من جهة أخرى، كما أن هناك اختلاف كبير بين إدارة الأصول المادية وإدارة الأصول غير المادية في المؤسسات، حيث أن الأولى قابلة للتكميم أما الثانية فليست كذلك لأنها غير ملموسة، الأمر الذي يصعب من قياسها وقياس أثرها على الأداء.

إن الخبرات المعرفية والمهارات المرتبطة برأس المال البشري لدى ممارستها تتوزع في كل اجزاء الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتتداخل مع العوامل الأخرى، وبالتالي من الصعب تحديد جزء الأداء الناتج عنها ولا تحديد حجمها ومستواها، كما أن عدم إمكانية مراقبة رأس المال البشري تجعل عملية قياسه أمر صعب لعدم إمكانية فصله عن حامله، فرأس المال البشري على عكس رأس المال المادي غير قابل للتملك من طرف آخر، فهو لصيق بالفرد الذي يملكه ولذلك لم تطرأ تغيرات كبيرة على مسألة قياسه منذ الأعمال التي قدمها بيكر¹.

في ما يلي سنحاول تقديم بعض النماذج والطرق لقياس وتقييم رأس المال البشري في المؤسسة معتمدين على آراء بعض الباحثين:

¹ - Jean Yves le louarn et thierry wils, *l'évaluation de la gestion des ressources humaines*, éditions liaisons , paris, 2001, P406

2-V. طرق قياس رأس المال البشري : يتم قياس رأس المال البشري وفق ثلاثة أنواع من المقاييس¹ :

1. قياس رأس المال البشري بمقاييس غير مالية:

طرحت الكثير من المقاييس غير المالية من طرف الكتاب والباحثين، والتي تعبر عن وجهة نظرهم اتجاه قياس الموجودات غير المادية، في محاولة لإيجاد مقياس مناسب لقياس وتقييم رأس المال البشري في المؤسسات المختلفة ويمكن توضيح أهمها في الآتي:

- **الموجودات الفكرية / إجمالي عدد العاملين:** تعكس نسبة رأس المال الفكري في المؤسسة ومنه رأس المال البشري.
- **متوسط عدد سنين الخبرة العلمية للمورد البشري/إجمالي عدد العاملين:** للتعرف على مخزون الخبرة العلمية لدى العاملين في المؤسسة.
- **معدل تولي الموجودات الفكرية لمناصب قيادية/إجمالي الموجودات الفكرية:** للتعرف على مدى الدعم والتمكين لرأس المال البشري.
- **معدل دوران العمل (عدد التاركين والمستقلين)/إجمالي رأس المال الفكري:** تعكس مدى الاحتفاظ بالعاملين ذوي الخبرة والمعرفة والمهارة.
- **الاحتفاظ بالعاملين/معدل دوران العمل:** للتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى مغادرة العاملين للمؤسسة ومدى إمكانية الاحتفاظ بهم.
- **الصلاحيات / التدريب:** يقيس مستويات الصلاحية، مخزون المهارات، أثر الصلاحيات واستثمار التدريب.
- **اتجاه قوة العمل:** يقيس معدل الترقية.
- **مقاييس الإنتاجية:** يقيس العائد لكل عامل، كلفة التشغيل لكل عامل، القيمة الحقيقية المضافة لكل عامل.

¹- سعدون حمود ، عباس الربيعاوي، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2015، ص 96 - 98.

2. قياس رأس المال البشري بمقاييس مالية:

هناك العديد من المقاييس المالية لتقييم الموجودات غير المادية بما فيها رأس المال البشري، وهذه

المقاييس يمكن توضيحها على النحو التالي:

- الطرق المباشرة لتقييم رأس المال البشري: على المستوى الفردي يمكن تقييم رأس المال البشري بشكل مباشر من خلال المقابلات الشخصية والاختبارات، وتقييم هذه المكونات من خلال توجيه الأسئلة للمؤسسة المراد تقييم رأس مالها البشري، بحيث يكون بالإمكان التعرف على تقييم واضح لموجوداتها الفكرية.

- طريقة الرسملة السوقية: تعرف الرسملة السوقية MCM بأنها قيمة المؤسسة التي يتم قياسها من خلال سعر أسهمها المتداولة في السوق المالية، ويمكن حساب الرسملة السوقية من خلال المعادلة التالية:

$$P \times SO = MCM$$

MCM : الرسملة السوقية.

SO: عدد الأسهم المتداولة في السوق

P : سعر السهم الحالي في السوق المالية.

- طريقة العائد على الموجودات: يَسْتُخَدِمُ معدل العائد على الموجودات متوسط العوائد بعد حذف الضريبة الخاص بالمؤسسة لمدة زمنية معينة، قد تكون ثلاثة أو ستة أشهر، ويتم تقسيم هذا المتوسط على متوسط الموجودات الملموسة لنفس الفترة الزمنية، والنتائج يقارن مع متوسط الصناعة لحساب الفرق، فإذا كان الفرق صفراً أو سالباً فإن المؤسسة ليس لديها رأس مال بشري يزيد عن متوسط الصناعة، أم إذا كان الفرق المحسوب موجبا يكون لدى المؤسسة رأس مال بشري يزيد عن متوسط الصناعة.

3. قياس رأس المال البشري بمقاييس هجينة:

ومن أهم المقاييس الهجينة نذكر :

- بطاقة الدرجات المتوازنة: تم تطوير هذا المقياس في أواخر القرن الماضي إذ أن المسؤولين في المؤسسات يحتاجون إلى نظام قياس متعدد الأبعاد لتوجيه قراراتهم، متضمنا مؤشرات رئيسية ومتفاوتة ومقاييس تركز على داخل وخارج المؤسسة، فكان نظام بطاقات الدرجات المتوازنة، وتتضمن البطاقة أربعة منظورات رئيسية هي :

(1) منظور العمليات الداخلية: تركز على العمليات الداخلية المرتبطة بالسلع والخدمات.

(2) منظور التعلم والنمو: يركز على الأفراد في المؤسسة لقياس التعلم ومستوى المعرفة.
 (3) منظور الزبون: يركز على نشاط المؤسسة من خلال الزبون، لذلك فإن المؤسسة تستمر بالتركيز على حاجات الزبون وإرضائه.

(4) المنظور المالي: يقيس النتائج المالية النهائية التي تحققها المؤسسة لأصحابها.

- نموذج المؤشرات المتعددة: يفترض هذا النموذج أن الحصول على الأوجه الكافية لرأس المال البشري هي ضرورة لفهم هذه الظاهرة، احتوى النموذج على 140 مؤشرا ومشتقاته المتعلقة برأس المال البشري ضمت المؤشرات المالية والمؤشرات غير المالية، ومن أهمها:
- إجمالي الموجودات / عدد الموظفين (قيمة).
- الإيرادات / إجمالي الموجودات (نسبة %).
- إجمالي الإيرادات للزيائن الجدد / إجمالي الإيرادات (نسبة %).
- إجمالي الإيرادات للموظف الواحد (قيمة)
- المصاريف الإدارية / المصاريف الإجمالية (نسبة %).
- المصاريف الإدارية بالنسبة للموظف الواحد (قيمة).
- مصاريف تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للموظف الواحد.
- أداء تكنولوجيا المعلومات للموظف الواحد.

لقد تعددت طرق قياس رأس المال البشري - كما سبق عرضه - نتيجة المصاعب التي يواجهها المكلف بعملية القياس هذه، فالخصوصية التي تميز رأس المال البشري تجعل عملية تكميمه وقياسه عملية صعبة ومعقدة، ذلك أنه قد يكون أحد العناصر المكونة لرأس المال البشري ذو قيمة بالنسبة لمؤسسة معينة ولا يكون كذلك بالنسبة لمؤسسة أخرى، الأمر الذي ترتب عليه تعدد المقاييس واختلاف أنواعها، فضلاً عن هذا فإن بعض الأصول غير الملموسة يصعب قياسها من الناحية العملية، وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجه قياس وتقييم رأس المال البشري إلا أن الطرق والمداخل التي تم ذكرها تعتبر نماذج محاسبية يمكن الاعتماد عليها في قياس رأس المال البشري.

VI- الاستثمار في رأس المال البشري :

يعد الاستثمار في رأس المال البشري أعلى أنواع الاستثمار قيمةً، وأكثرها أهمية لتحقيق النمو الاقتصادي الحقيقي والمستدام، ذلك ما أكده الفريد مارشال* حين أشار إلى أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية أهمية هي ما يستثمر في البشر، وذلك بالنظر إلى أن المورد البشري أصبح مقياساً أساسياً لثروة الأمم. إن الاستثمار في الموارد البشرية في المؤسسة يعني بالدرجة الأولى محاولة تتميتها من أجل تحقيق أهداف تتعلق بالجانب الإنتاجي لهذه الموارد، ولأن الاستثمار في المورد البشري في المؤسسة مسألة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية فقد تعددت التعاريف والآراء التي تناولت هذا المفهوم حسب اختلاف التخصصات والمجالات، كما اختلفت وتعددت وجهات نظر الاقتصاديين وعلماء الاجتماع في تحديد معنى الاستثمار في المورد البشري.

1.VI. ماهية الاستثمار في رأس المال البشري :

إن مصطلح الاستثمار يعني تأجيل الاستهلاك الحالي من أجل تحقيق عائد في المستقبل، أما الاستثمار في رأس المال البشري فهو استثمار الإنسان في نفسه- وفقاً لعلماء الاقتصاد- سواء من قبل الأفراد أو أرباب العمل أو المجتمع عموماً، وهو محصلة قرارات سليمة ومتقابلة من قبل الفرد نفسه أو من قبل المشرفين عليه¹، كما يقصد بالاستثمار في رأس المال البشري تعليم وتدريب وتطوير عنصر العمل، ليصبح أكثر كفاءة وأعلى إنتاجية، ومنه ففي ظل اقتصاد المعرفة أصبح لزاماً دعم الاستثمار في رأس المال البشري خاصة فيما يتعلق بالتدريب، وتصدي المؤسسة للعقبات التي تواجهها من أجل ذلك.

*- ألفريد مارشال Alfred Marshall : اقتصادي إنجليزي، ولد في 26 يوليو 1842 في لندن، أحد أهم مؤسسي المدرسة الاتباعية الجديدة neoclassical ، درس في مدرسة «تاييلور»، ثم في كلية القديس جورج في جامعة كامبردج ، اتجه في بداية دراسته إلى دراسة الرياضيات والفلسفة، لكنه سرعان ما تحول عنهما إلى دراسة الاقتصاد. موسوعة المعرفة، الموقع الإلكتروني <https://www.marefa.org> ، أطلع عليه بتاريخ 2018/09/02 الساعة 11h30.

¹ - منذر الشرع، الاستثمار في رأس المال البشري: مدخل التكاليف والأرباح، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ط1، 2000، ص ص 113-114.

يتضمن الاستثمار في رأس المال البشري التعليم النظامي والتدريب أثناء العمل وأشكال الاستثمار غير الرسمية التي تزيد رأس المال البشري¹.

تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرفه مايكل تودارو M.TODARO بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه، وهي تشمل المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها من الامور التي ينتجها الإنفاق على الفرد. كما يعرفه المصري² بأنه : مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الاداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تسهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.

من جهة أخرى يعرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي Ecsoco³ التابع للأمم المتحدة الاستثمار في رأس المال البشري على أنه عبارة عن تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، في هذا الإطار قام المجلس بتحديد ثلاث مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الانتاجي لرأس المال البشري وهي:

1. الاستخدام الأفضل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص للتوظيف المناسبة.

2. تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.

3. تأييد الجهود الرامية إلى التنمية القومية بإشراك جميع الفئات الاجتماعية.

بينما يرى فيصل محمود الغرابية⁴ أن أهم مجالات الاستثمار في رأس المال البشري هي الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم.

2.VI. فوائد الاستثمار في رأس المال البشري:

يحقق الاستثمار في رأس المال البشري للمجتمعات عائدات كبيرة على نحو خاص، فهو يلعب دورا كبيرا في الحد من الفقر ومن جميع أشكال عدم المساواة في التعليم والصحة وغيرها، كما تمتد فوائد

¹ - John Vaizey, *The Economics of Education*, Macmillan Press, London 1973, P30.

² - منذر واصف المصري، *اقتصاديات التعليم والتدريب المهني*، دار الكتب العلمية، طرابلس، لبنان، 2003، ص 47.

³ - أسامة احمد الفيل، *الاستثمار في الموارد البشرية، دراسة اقتصادية اسلامية*، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2016، ص ص 89-90.

⁴ - فيصل محمود الغرابية، مرجع سبق ذكره، ص 40 .

الاستثمار في رأس المال البشري في الجانب الاجتماعي إلى أبعد من ذلك، فقضاء سنوات أطول في المدرسة يقلص من احتمال وقوع الأشخاص في ارتكاب مختلف أنواع الجرائم، كذلك هو الشأن بالنسبة للبرامج التي تحسن المهارات غير المعرفية.

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري أيضا بالمشاركة السياسية والاجتماعية، فتعميم التعليم الابتدائي بإرسال مجموعات كبيرة من الأطفال إلى المدارس الابتدائية يجعل هؤلاء الأشخاص أنفسهم بعد فترة زمنية يولون اهتماما كبيرا بالأخبار، ويتحدثون إلى نظرائهم في السياسة، ويحضرون اجتماعات المجتمعات المحلية، ويصوتون في الانتخابات¹، كما يزيد الاستثمار في رأس المال البشري مستوى الثقة لدى الأفراد، فالشخص الأكثر تعليما هو أكثر ثقة بالآخرين، والمجتمعات التي تشجع فيها أجواء الثقة تميل إلى تحقيق نمو اقتصادي أعلى كما أنها أكثر قدرة على التسامح.

أما على مستوى الأفراد والمؤسسات فإن عائشة شتاتحة ترى أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع طويلة الأجل أهمها²:

- تغيير الصور الذهنية اتجاه طبيعة العمل.
- تحقيق المزيد من المنتجات والخدمات.
- زيادة القدرات الإبداعية.
- تحسين الإنتاجية وزيادة الإيرادات.

3.VI. أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية رأس المال البشري من منظور متعدد الأبعاد منها³ :

(1) **البعد الاقتصادي:** من خلال الأفراد المؤهلين والمدربين يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

¹ - جيم يونغ كيم، الفجوة في رأس المال البشري: تشجيع الحكومات على الاستثمار في البشر، مقال منشور في موقع مجموعة البنك الدولي أطلع عليه بالموقع <https://www.albankaldawli.org/ar/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap> بتاريخ 2018/08/21 الساعة 10:00.

² - عائشة شتاتحة، مرجع سبق ذكره، ص 73.

³ - محمد إقبال العجلوني، أثر تنمية الموارد البشرية على تعظيم قيمة رأس المال البشري، مداخلة مقدمة ضمن أشغال الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 13 و 14 ديسمبر 2011، ص ص 12-13.

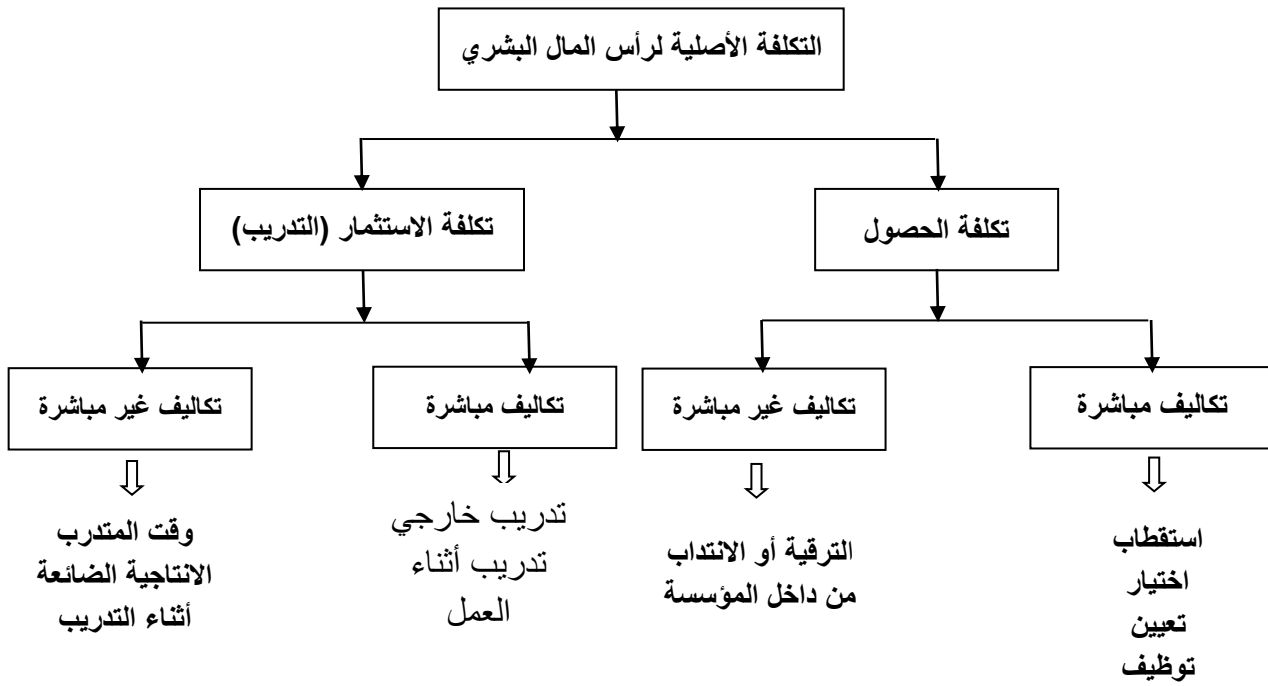
(2) **البعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثير التعليم تأثيراً ملموساً في شعور الإنسان.

(3) **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة، وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

(4) **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية على التنمية الحضارية للمجتمع، كما يؤدي إلى زيادة تمسك الفرد بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

(5) **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب، مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

4.VI. تكلفة الاستثمار في رأس المال البشري: إن مصطلح الاستثمار يترافق دائماً مع التضحية بجزء من الأموال الحالية والأكيدة من أجل الحصول على أموال أكثر في المستقبل، مع عنصر المخاطرة الذي يميز البيئة الخارجية للمؤسسة وصعوبة التنبؤ بها، هذا ما يقودنا للحديث عن التكلفة الفعلية للاستثمار في رأس المال البشري، حيث تشير هذه الأخيرة إلى النفقات المضحى بها من جانب المؤسسة للحصول على الأفراد وتنميتهم، هذه التنمية يقصد بها جانب نتائج الاستثمار، الشكل الموالى يوضح العنصرين الأساسيين لتكلفة الاستثمار في رأس المال البشري.



لمصدر: عائشة شتاتحة، مرجع سبق ذكره، ص 74.

الشكل 2: التكلفة الفعلية لرأس المال البشري

يتضح من الشكل أن التكلفة الفعلية لرأس المال البشري تشمل تكلفة الحصول عليه، وتتضمن تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة، وتكلفة الاستثمار فيه وهي بدورها تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة، كتكاليف التعليم المباشر وغير المباشر التي يتحملها المستثمر من أجل الحصول على المعرفة، فكل استثمار هو إنفاق حالي ومؤقت للحصول على عوائد، إلا أن العوائد في هذه الحالة غير ملموسة تتعلق بالعقول والمهارات والمعارف والخبرات، يميز نتائج هذا النوع من الاستثمار صعوبة التقييم وقياس المنفعة المحققة منه، ويرجع ذلك إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير خاضعة لظروف السوق.

لقد أكدت العديد من الدراسات أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أفضل أنواع رأس المال قيمة لأنه أساس التقدم والنمو، ولا شك أن هذا النوع من الاستثمار له علاقة إيجابية بتحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي، إضافة إلى أن الدخول في عصر اقتصاد المعرفة والاقتصاد المبني على المعلومات يتطلب مزيداً من الاستثمارات في تطوير كفاءة العنصر البشري مصدر الإنتاج الرئيسي في اقتصاد المعرفة، غير أن العنصر البشري الكفاء يحتاج إلى تطوير وتحسين، ولن يتأتى ذلك إلا بمزيد من الإنفاق والاستثمار في رأس المال البشري .

خلاصة الفصل :

لقد أدركت المؤسسات الحديثة طبيعة التحولات التي غيرت من واقع النظام الاقتصادي، وتفهمت أسباب ونتائج المنافسة الشديدة التي تفرضها عليها بيئتها الخارجية، وتأثيرات هذه المنافسة على وضعها الاقتصادي بين المؤسسات، ولعل من أهم هذه التحولات تزايد الاهتمام بالأصول المعرفية في تحديد القيمة الاقتصادية الحقيقية للمؤسسات، الأمر الذي جعل رأس المال البشري من أهم موارد المؤسسات المعاصرة لتحقيق أهدافها، وأحد المتغيرات الحديثة التي تسهم في تحقيق البقاء والنمو للمؤسسة خاصة، إذا تم العمل على صيانتها وتنشيطه وتطويره والمحافظة عليه، لأنه يشكل الطاقات الإبداعية والإبتكارية الموجودة لدى العاملين في المؤسسة، وكيفية اكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها، كما أصبحت المؤسسات الحديثة تنظر إلى مواردها البشرية على أنها أعلى الموارد ثمناً وأكثرها قيمة، وبذلك فالمورد البشري أصبح يشكل رأس مال يجب استثماره كغيره من الأصول المادية، بل أصبح أكثر أهمية منها نظراً لكونه القادر على تسييرها وتطويرها، ومن دونه لا يمكن استغلال مختلف الموارد الاقتصادية وتحقيق الأهداف المرجوة، كما أصبح يشكل عنصراً أساسياً من عناصر التنمية الاقتصادية عموماً، وذلك في ظل التقدم التكنولوجي الحديث الذي عرفه العالم، هذا التقدم الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج.

الفصل الخامس

التنمية البشرية في الجزائر

الواقع والآفاق

تمهيد.

- I- محددات التنمية البشرية في الجزائر.
- II- مقاييس التنمية البشرية في الجزائر.
- III- الجهود المبذولة لتحقيق التنمية البشرية في الجزائر.
- IV- تحديات التنمية البشرية في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

تواجه الجزائر على غرار الكثير من دول العالم تحديات كبيرة في جهودها التنموية، يأتي في مقدمة هذه التحديات تنمية الإمكانيات والطاقات البشرية الهائلة الموجودة بها وعلى كافة المستويات واستثمارها، من أجل ذلك أعدت الجزائر عن طريق مختلف حكومتها المتعاقبة وخاصة منذ بداية التسعينيات مخططات تنموية هادفة إلى تحسين مستوى معيشة الأفراد، وتطوير التعليم وتعميم الرعاية الصحية، وتخفيض معدلات الوفيات والبطالة والفقر، مع التأسيس لسياسات اقتصادية من شأنها أن تؤمن للفرد الجزائري مختلف احتياجاته الضرورية، والمحافظة على الدخل الفردي في مستوى ما تقتضيه القدرة الشرائية للمواطن لضمان مستويات عالية من التنمية البشرية.

في هذا الفصل نحاول الكشف عن مختلف الجهود والمبادرات والسياسات التي قامت بها الجزائر من أجل القضاء على الفقر وتوفير الحاجات الضرورية للمواطن وتطوير النظامين الصحي والتعليمي، وتسهيل الخدمات الصحية والتربوية وتعميمها على مختلف فئات المجتمع والمساواة في الدخل من أجل تحسين الظروف المعيشية للمواطنين، وبذلك الوقوف عند واقع التنمية البشرية في الجزائر وتحديد أهم العوائق العراقل التي تواجهه.

I- محددات التنمية البشرية في الجزائر:

لقد قطعت الجزائر أشواطاً كبيراً في مجال التنمية البشرية التي تعتبر ركيزة أساسية من ركائز التنمية الشاملة، حيث احتلت مركزاً متقدماً ضمن فئة التنمية البشرية العالية وفقاً لترتيب أحدث دليل للتنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، متفوقة بذلك على كل دول المغرب العربي وأغلب الدول العربية والإفريقية، إذ احتلت المرتبة الأولى مغارياً والثالثة إفريقيا والسابعة عربياً وفقاً لآخر تقرير سنوي لبرنامج الأمم المتحدة لسنة 2019، وقد ساهم في احتلالها لهذا المركز ما قامت به من تحسينات كبيرة على مستوى المعيشة من خلال تحسين الدخل الفردي ورفع نصيب الفرد من الدخل الوطني، فضلاً عما حقته من مكاسب في مجالات الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية، إضافة إلى التطور الذي عرفته في مجال حقوق المرأة وتمكينها في مختلف المجالات سيما في مجالي التعليم والصحة، في ما يلي أهم ما أنجزته الجزائر في مختلف مجالات ومحددات التنمية البشرية.

I-1- التعليم في الجزائر:

اعتبرت الجزائر التعليم عنصراً أساسياً لأي تغيير اجتماعي وثقافي واقتصادي، ونتيجة لذلك شكلت السياسة التعليمية الجزائرية العامة إحدى الأولويات الأساسية في السياسة التنموية الشاملة التي اتبعتها الجزائر مباشرة بعد الاستقلال، فوضعت نصوصاً ومواثيق أساسية في الدستور كمرجعية تستمد منها الإصلاحات الجذرية التي شملت مختلف الأطوار التعليمية، وما يدعم هذه السياسة هو صدور النصوص التشريعية التي وضعت المعالم والأسس القانونية لتنظيم التعليم في الجزائر، والتي تركز على عدة محاور أساسية، من أبرزها تأصيل الروح الوطنية والهوية الدينية والثقافية لدى الشعب الجزائري، ونشر قيمه الروحية والحضارية واختياراته الأساسية، وتنشيط الأمة بتعميم التعليم والقضاء على الأمية، وفتح باب التعليم أمام الجميع، وتكريس مبادئ التعريب والديمقراطية والتوجيه العلمي والتقني، أما أهم بند فيها فهو ضمان مجانية التعليم للجميع.

I-1-1. تطور نظام التعليم في الجزائر :

1) التعليم خلال فترة الاحتلال الفرنسي:

كان التعليم في الجزائر بمؤسساته المختلفة قبل دخول الاستعمار الفرنسي مزدهراً نسبياً نتيجة لضخامة الأوقاف المخصصة له وذلك باعتراف الفرنسيين أنفسهم، حيث تشير الإحصائيات والأرقام إلى أن مدينة قسنطينة وحدها كان يوجد بها سنة 1837 وهي سنة احتلالها من طرف الاستعمار الفرنسي 79

كُتبا ومدرسة يتردد عليها حوالي 1350 تلميذا¹، كما قدر عدد الكتاتيب والزوايا في الجزائر سنة 1871 بحوالي 2000 كتاب وزاوية يتردد عليها حوالي 28000² تلميذ، موزعة على مختلف المدن الجزائرية كالعاصمة، قسنطينة، وهران، بجاية، تلمسان، ومازونة التي كانت تشكل أكبر مراكز الإشعاع العلمي قبل الاحتلال، يذكر أبو القاسم سعد الله في كتابه تاريخ الجزائر الثقافي³ أن حالة التعليم في الجزائر في بداية الاحتلال كانت أفضل من حالته في جنوب أوربا، وأن نسبة الأمية في تلك الفترة كانت أفضل من فرنسا ذاتها، إذ ينقل في هذا السياق شهادة الجنرال ولسن استهازي WILSEN ESTHAZI: إن الجزائريين الذين يحسنون القراءة والكتابة في تلك الفترة كانوا أكثر من الفرنسيين الذين كانوا يقرؤون ويكتبون، وأن نسبة 45 بالمائة من الفرنسيين الوافدين للجزائر كانوا أميين آن ذاك، لأن الجزائر احتلتها جنود فرنسيين من طبقة جاهلة تماما، لذلك كان الاستيلاء على أملاك الأوقاف التي تمول الخدمات الثقافية والدينية والاجتماعية للمسلمين أول الخطوات التي قام بها الاستعمار الفرنسي للقضاء على هذا الازدهار والتطور، إذ أصدر كلوزال Clauzel* الحاكم الفرنسي العسكري بالجزائر قرارا يوم 7 ديسمبر 1830 نص على مطالبة المفتين والقضاة والوكلاء بتقديم حساباتهم عن الأوقاف والسجلات التي يملكونها إلى مدير أملاك الدولة، مع مصادرة أوقاف الجامع الكبير وكذلك جميع المؤسسات الدينية الأخرى مثل المساجد والزوايا والمقابر، مما أدى إلى تأثير جد سلبي على نشاط التعليم الذي كان يعتمد على أموال الأوقاف في مصاريفه، فضلا على أن استشهاد الكثير من علماء الدين وتشتت شملهم وهجرة غالبيتهم ممن بقوا على قيد الحياة إلى المشرق العربي وإلى تونس وتركيا زاد من تراجع التعليم في الجزائر المستعمرة وتدهوره، كما حول المستعمر الفرنسي عدد من المساجد الكبيرة التي كانت تمثل أهم مؤسسات التنشئة التي توكل لها وظيفة التعليم في تلك الفترة إلى كنائس للمسيحيين، مثلما هو الحال بالنسبة لجامع كتشاوة بالعاصمة، والمدرسة والزاوية التابعة للجامع الكبير التي حولت إلى حمام فرنسي، هكذا عملت فرنسا على القضاء

¹ - بو فلجة غياث، التربية ومتطلباتها، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص28.

² - الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1991، ص342.

³ - أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991، ص 392.

*- برتران كلوزيل Bertrand Clauzel أو الكونت كلوزيل (12 سبتمبر 1772 . 21 أبريل 1842) : هو ضابط فرنسي، شارك في الثورة الفرنسية ضد ملكية يوليو وفي حرب الاستقلال الإسبانية وفي احتلال الجزائر، التي صار حاكماً عامًا لها فيما بعد، خلفًا للجنرال دي بورمن. ألحقه نابليون الأول بالنبل، ورفع له لويس فيليب الأول إلى رتبة مارشال فرنسا (فبراير 1831).

على التعليم في الجزائر معتمدة سياسة التجهيل والتفقير بهدف الفرنسة والتصير، وقد كانت أول مدرسة فرنسية لتعليم أبناء الأهالي الجزائريين هي المدرسة الفرنسية الإسلامية (1836) بمدينة الجزائر، ثم تلاها بعد ذلك إنشاء عدد من المدارس في أهم المدن التي تخضع للسلطة الفرنسية، غير أن عدد تلاميذ هذه المدارس وبعد 20 سنة من الاحتلال - أي سنة 1850 - لم يتعدى 646 تلميذ جزائري فقط.

إن المتتبع لسياسة فرنسا في الجزائر بصفة عامة وسياستها التعليمية بصفة خاصة يلاحظ بأنها كانت لا تخفي أن هدفها في الجزائر هو تحقيق سياسة الاندماج والتغريب، إذ أنها لم تحذ عن هذا الهدف طوال فترة تواجدها في الجزائر، ولما عجزت عن فرض هذه السياسة جعلت من التعليم وسيلتها الأساسية لتحقيق أهدافها الاستعمارية، كما أن الفرنسيين عرفوا بأن أن تعليم لغتهم لأبناء الجزائريين هو السبيل السهل للسيطرة عليهم، لهذا دعا الكثير من عسكريهم ومدنيهم إلى الاهتمام بتعليم الأهالي اللغة الفرنسية، لذلك قاموا بفتح مدارس لتعليم اللغة الفرنسية بهدف القضاء على ما يسمونه بالتعصب الديني، وغرس الوطنية الفرنسية في أذهان الناشئة، وتسهيل التآلف مع الأوربيين وكسب الأجيال الصاعدة إلى جانبهم ليخدموا مصالحهم بين مواطنيهم، فلم يكن في الحقيقة هدفهم نشر التعليم لترقية المجتمع الجزائري، بل كان التعليم بسيطاً أولياً كي لا ينافسهم هؤلاء أو يُعَرِّضُوا وجودهم في الجزائر للخطر، لذلك عمدت السلطات الفرنسية في سنة 1850 إلى إقامة منظومة تربوية بديلة عن المنظومة التربوية التي كانت سائدة في الجزائر، وذلك من خلال إصدار مرسوم 1880/09/30 الذي نص على إنشاء ثلاثة مدارس إسلامية حكومية في كل من تلمسان، المدينة وقسنطينة¹.

في سنة 1880 اتخذت السلطات الفرنسية إجراءات ترمي إلى تعميم التعليم بالجزائر، وخطت وزارة التعليم الفرنسية تنظيماً جديداً يتبع التعليم في فرنسا بحكم سياسة الإدماج التي أعلنتها الحكومة الفرنسية، فأمرت بتطبيق قانون 12 جوان 1881 المتعلق بمجانبة التعليم، وقانون 28 مارس 1882 المتعلق بإجبارية التعليم الابتدائي الساريين المفعول في التراب الفرنسي، مع اتخاذ إجراءات قمعية ضد أولياء التلاميذ الذين يرفضون تعليم أبنائهم في المدارس الفرنسية²، وفعلاً أصبح عدد المدارس يرتفع من سنة إلى سنة، كما ارتفع عدد التلاميذ ولكن نسبياً إذ أما قارناه بعدد الأطفال الذين هم في السن الدراسي الإلزامي، إذ لم تتعدى نسبة الأطفال الجزائريين المتمدرسين 2%، ورغم القوانين المتخذة في فرنسا وغير المطبقة في الجزائر والتي كانت تنص على المساواة بين أبناء الأهالي وأبناء الأوربيين، إلا أنه مُنِعَ

¹ - عبد القادر حلوش، سياسة فرنسا التعليمية في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 59.

² - الطاهر زرهوني، مرجع سبق ذكره، ص 24.

الكثير من الأطفال الجزائريين المسلمين من التعليم، وفي نهاية القرن التاسع عشر كانت نسبة التمدرس 8,3% بالنسبة لأبناء الجزائريين و84% بالنسبة لأبناء الأوروبيين.

في الفترة ما بين 1930-1954 استطاعت نخبة من الشبان الجزائريين أن تؤسس جمعية العلماء الجزائريين برئاسة عبد الحميد بن باديس والبشير الإبراهيمي - رحمهما الله -، حيث ركزت كل جهدها على التربية والتعليم بهدف المحافظة على الهوية الجزائرية، فكان إطار عملها يتلخص في شعارها المشهور: الإسلام ديننا والعربية لغتنا والجزائر وطننا، وفضلا عن معركة التربية والتعليم خاضت الجمعية معركة أخرى تمثلت في مواجهة الجهل بالدين، فكان مشروع الجمعية يتجسد في الإصلاح الديني والعلمي، وقد استطاعت الجمعية أن تقدم للجزائريين نظاما تعليميا ونشاطا تربويا يرتكز على أصالتهم وانتمائهم، وتقديم بديل عن التعليم الفرنسي، فرحبت به الأمة الجزائرية وساندتها وشجعت أبناءها على الالتحاق بمؤسساتها، في هذا الإطار يقول الشيخ البشير الإبراهيمي¹: للجمعية الآن بل للأمة الجزائرية، أكثر من 150 مدرسة ابتدائية حرة، يتردد عليها أكثر من 50.000 تلميذا من أبناء الأمة الجزائرية بنين وبنات، يدرسون مبادئ لغتهم و أصول دينهم و تاريخ قومهم، ثم شيدت الجمعية معهدا ثانويا كخطوة أولى للتعليم الثانوي عمرته بألف تلميذ، أما في الفترة ما بين 1954-1962 والتي مثلت مرحلة هامة وحاسمة في التاريخ الجزائري باندلاع ثورة التحرير المسلحة، التي ملكت أفئدة أبناء الوطن وهاجسهم، ورغبتهم المستميتة في التضحية في سبيل الوطن وتحقيق النصر، مقابل همجية وعنصرية لا مثيل لها من الجانب الفرنسي، لم يسلم الجانب التربوي منها حيث أغلقت المدارس الحرة مع سجن معلميها وتشريد تلاميذها، واستمر انخفاض نسبة التسجيل في المدارس الحكومية حيث لم يسجل في سنة 1958م - السنة التي بدأ فيها تطبيق مشروع قسنطينة الديغولي - سوى 104.000 من مجموع 460.000 في سن التمدرس، أي بنسبة لا تتعدى 22.6%، وهكذا استمر الوضع المتردي للتعليم في بلادنا، واستمرت نسبة الأمية في الارتفاع لتبلغ غداة الاستقلال إلى أكثر من 90%، مما يلخص بوضوح صعوبة المهمة التي واجهتها الجزائر المستقلة في خوضها لمعركة البناء و التشييد.

(2) التعليم خلال فترة الاستقلال:

لقد شكلت السياسة التربوية في الجزائر غداة الاستقلال أحد الأولويات الأساسية في السياسة التنموية الشاملة التي اتبعتها الدولة مباشرة عند حصولها على سيادتها، فوضعت نصوصا ومواثيق

¹ - الإصلاح التربوي في الجزائر، مقال منشور في الموقع الإلكتروني : <http://educapsy.com/blog/reforme-de-leducation-en-algerie-12> أطلع عليه يوم : 24 أكتوبر 2018 الساعة 23:30.

أساسية في الدستور الأعلى للبلاد كمرجعية تستمد منها الإصلاحات الجذرية التي شملت مختلف الأطوار التعليمية الثلاثة، حيث اعتبرت التعليم العنصر الأساسي لأي تغير اجتماعي وثقافي واقتصادي... إلخ، لذلك فقد مرت المنظومة التعليمية في الجزائر بعد الاستقلال بأربع محطات رئيسية هامة:

أ. **مرحلة التأسيس واستعادة الهوية (1962 إلى 1970):** شكلت هذه المرحلة مرحلة انتقالية اقتصرت على إدخال إصلاحات انتقالية تدريجية تمهيدا لتأسيس نظام تربوي يتماشى مع السياسات الكبرى للجزائر المستقلة، حيث تم في هذه المرحلة الاحتفاظ بمكونات المدرسة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي مع إدخال عناصر جديدة في صلب نظامها التعليمي، مما جعل المؤسسة التعليمية الواحدة في هذه المرحلة تتعامل بنظامين تعليميين متوازيين، الأول تمثله خصائص المدرسة الفرنسية والثاني يرمز إلى خصائص المدرسة الوطنية¹، كما تم في هذه المرحلة تنصيب أول لجنة وطنية لإصلاح التعليم في الجزائر سنة 1964، مهمتها الإعداد لمنظومة تعليم وطنية تتماشى والهوية الجزائرية بعيداً عن ما تم توارثه عن المستعمر الفرنسي، وقد كانت أول الإجراءات المتخذة في هذا الشأن تتعلق بالسيادة الوطنية على قطاع التربية والتعليم، من بين أهم هذه الإجراءات نذكر²:

- ترسيم تعليم اللغة العربية والدين الإسلامي في جميع مناهج التعليم، والشروع في تعريب المراحل الأولى من التعليم الابتدائي*.
- توجيه عناية لدراسة التاريخ وتصحيح مسار تدريس هذه المادة.
- تكثيف الجهود الرامية إلى توفير إطارات التعليم، إذ كان توفيرها يشكل عبئاً ثقیلاً على كاهل الدولة نتيجة الفراغ الذي تركه المعلمون الفرنسيون المغادرون.

كما تم في هذه الفترة كذلك إلغاء النظام الفرنسي لشهادة البكالوريا بصدور المرسوم رقم 495/63 المؤرخ في 1963/12/31، وتم استحداث بكالوريا جزائرية يمتحن فيها التلاميذ مرة واحدة في السنة بعد نهاية الدروس في المرحلة الثانوية التي تدوم ثلاث سنوات، وقد وصل المجموع العام للتلاميذ في نهاية هذه

¹ - نصيرة سالم، تالي جمال، الإصلاحات التربوية في الجزائر أي مفهوم للإصلاح؟، دفاتر المخبر، دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة بسكرة، منشورات مخبر المسألة التربوية في ضل التحديات الراهنة، ع 15، أبريل 2015، ص 55.

² - عبد القادر فضيل، المدرسة الجزائرية، حقائق و إشكالات، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 27.

*- تم في هذه الفترة تعريب الصفوف الاربعة الأولى من التعليم الابتدائي تعريبا شاملا، كما تم تعريب ثلث أقسام المواد العلمية، إضافة إلى تعريب المواد الاجتماعية كالتاريخ والجغرافيا والفلسفة في مختلف المراحل التعليمية ... للإطلاع أكثر أنظر: نصيرة سالم، تالي جمال، مرجع سبق ذكره، الصفحة 55.

المرحلة (الموسم الدراسي 1969/1970) إلى 1.879.851 تلميذ موزعين على 70850 مؤسسة تعليمية في مختلف الأطوار¹.

ب. مرحلة تأسيس المنظومة التعليمية (1970 إلى 1980): كان من أولويات هذه المرحلة جزأت التعليم (جعله جزائرياً من حيث المنهج وكذلك من حيث المعلمين والإطارات المشرفة عليه)، بالإضافة إلى توحيد التعليم من حيث المناهج والامتحانات والإشراف الحصري للدولة الجزائرية عليه، في الفترة الأولى من هذه المرحلة وحتى سنة 1976 شهد التعليم في الجزائر تطوراً كبيراً، حيث تم اعتماد مبدأ تعميم التعليم ليتم تسجيل 2.6 مليون تلميذ خلال السنة الدراسية 1973/1974 بنسبة 75% من الأطفال في سن التمدرس، مع تكوين 4.800 معلم لتلبية الحاجات السنوية بواقع 1.200 معلم سنوياً طيلة فترة المخطط الرباعي الأول 1970-1973، إضافة إلى تكوين 8000 أستاذ للتعليم المتوسط و1000 أستاذ من حملة الليسانس وذلك لتغطية المناصب المشغولة من طرف المعلمين الأجانب.

في سنة 1976 صدر الأمر رقم 35-76 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين في الجزائر، حيث تم من خلال هذا الأمر إدخال إصلاحات عميقة وجذرية على نظام التعليم في الاتجاه الذي يكون فيه أكثر تماشياً مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية العميقة التي عرفتها الجزائر في هذه المرحلة من تاريخها، وقد تبنت الجزائر في هذه الفترة ومن أجل تحقيق التربية المستمرة والوصول إلى مجتمع متعلم مجموعة من التوجهات أهمها²:

1. **اعتماد التوجيه العلمي والتكنولوجي:** حيث حدد الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين في الجزائر رسالة النظام التربوي في نطاق القيم العربية الإسلامية والمبادئ الاشتراكية (في ذلك الوقت)، كما حددت غايات التربية في الجزائر والمتمثلة في :

- تنمية شخصية الأطفال والمواطنين وإعدادهم للعمل.
- اكتساب المعارف العامة والتكنولوجية.
- الاستجابة للتطلعات الشعبية إلى العدالة والتقدم.
- تنشئة الأجيال على حب الوطن.

¹ -Ministère de l'éducation nationale ,Données statistique, . Sous direction des statistiques, n°37, Alger, 1999, P200.

² - أسيا شريف، الجيلالي سالمى، قطاع التعليم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة - الجزائر نموذجا- ، الطريق : مجلة العلوم التربوية والاجتماعية، ع 05، جانفي 2018، تركيا، ص ص 139-140 .

2. ربط التنمية الشاملة بالنظام التربوي: عند التمعن في ما تضمنته ديباجة لأمر رقم 35/76

نجدها تؤكد على الترابط بين المنظومة التربوية والتنمية الشاملة للبلاد، فالمنظومة التربوية تستمد أهدافها من الغايات المرسومة لمخططات التنمية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يعتمد الجهاز الاقتصادي على مخرجات المنظومة التربوية من كفاءات وإطارات.

3. ترسيخ المبادئ الإسلامية السمحة.

4. ديمقراطية النظام التربوي، مجانيته، إجباريته، تعريبه وجزأته.

ج. مرحلة إصلاح الجانب الهيكلي للمنظومة التربوية واستكمال مسيرة التعريب

(1980 إلى 2000): في هذه المرحلة تم تنصيب لجنة إصلاح للتعليم الأساسي والتي غيرت بالفعل

المدرسة من حيث محتواها، وأعدت أوقات وبرامج ومناهج تدريس جديدة، كما تم تأليف كتب مدرسية ووسائل تعليمية جديدة، ولعل أهم ما جاء في إصلاحات هذه المرحلة مايلي¹:

- إقرار نظام التعليم الأساسي الذي يعوض النظام الابتدائي والمتوسط، ويمدد المرحلة الإلزامية إلى 09 سنوات، ودمج في مناهجه بين العمل الفكري والعمل اليدوي ويربط المدرسة بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي.

- جعل اللغة العربية لغة تعليم جميع المواد في جميع المراحل لتحقيق الغاية الأساسية من تجديد النظام، وهي توحيد التعليم وتأصيله وربطه بقيم المجتمع.

- التركيز على التربية العلمية والتكنولوجية التي تتيح للمتعلمين توظيف المعارف النظرية في مجالات العمل التطبيقي.

- تنظيم تعليم اللغات الأجنبية بصفقتها روافد مساعدة على التفتح والاستفادة من تجارب الغير.

- تجديد نظام التعليم الثانوي وتنويع المسارات الدراسية التي تنظم الاختصاصات على أساسها مع تطوير أساليب التوجيه وطرق التعامل مع المعرفة.

د. مرحلة الانفتاح والخصخصة (من سنة 2000 إلى يومنا): بدأت مرحلة الانفتاح

والخصخصة بإصدار قانون التوجيه التربوي الوطني الذي يحدد مهمة المدرسة من حيث القيم، وتأكيد الشخصية الجزائرية وتوحيد الأمة، وتعزيز والحفاظ على القيم المتعلقة بالإسلام والعربية والأمازيغية،

¹ - نصيرة سالم، تالي جمال، مرجع سبق ذكره، ص 57.

والتدريب على المواطنة والانفتاح والاندماج في الحركة العالمية للتقدم، كما عرفت هذه المرحلة فتح الباب للقطاع الخاص للاستثمار في جانب التعليم في خطوة غير مسبوقه بالنسبة للمجتمع الجزائري.

يعد هذا الإصلاح الذي عرفته المنظومة التربوية في الجزائر الثاني من نوعه بعد الذي عرفته سنة 1976، غير أن إصلاح السبعينيات أملت فترة ما بعد الاستقلال، إذ كانت الأولوية فيه لتأصيل المدرسة الجزائرية بمضامينها وإطاراتها وبرامجها، بالإضافة إلى ديمقراطيتها وانفتاحها على العلوم والتكنولوجيا، بينما الإصلاح الجديد الذي عرفته المنظومة التربوية أملت ظروف أخرى مرتبطة بالتحويلات التي تعيشها الجزائر في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذا الحاجات الناجمة عن هذه التحويلات، وأهم الإصلاحات التي تضمنتها مرحلة الانفتاح والخصخصة نذكر:

1) تشكيل اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية (ماي 2000): في شهر ماي سنة 2000 جرى تشكيل اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية التي أوكلت لها مهمة التفكير وتقديم مقترحات بخصوص ثلاث محاور كبرى :

- تحسين نوعية التأطير بشكل عام والتأطير التربوي بشكل خاص.
- السبل التي ينبغي إتباعها لتطوير العمل البيداغوجي.
- إعادة تنظيم المنظومة التربوي بكاملها.

حيث نصت المادة الثانية من المرسوم الرئاسي رقم 2000/101 المؤرخ في 09 مايو 2000 بخصوص مهام وصلاحيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية على أنه : تكلف اللجنة على أساس مقاييس علمية وبيداغوجية بإجراء تقييم للمنظومة التربوية القائمة قصد إعداد تشخيص مؤهل وموضوعي ومفصل لجميع العناصر المكونة للمنظومة التربوية والتكوين المهني والتعليم العالي، ودراسة إصلاح كلي وشامل للمنظومة التربوية على ضوء هذا التقييم¹. وقد انتهت أشغال اللجنة بإصدار ملف متضمن تحليل معمق لتطوير المنظومة التربوية في الجزائر، كما أعطى توجهها جديدا معاكسا للتوجه السابق للمنظومة التعليمية الجزائرية، حيث أعطى هذا التقرير مكانة كبيرة للغة الفرنسية، إذ يبدأ تعليمها في السنة الثانية ابتدائي، كما أصبحت لغة تستعمل لتدريس المواد العلمية والتكنولوجية ابتداء من السنة الأولى ثانوي .

¹ - مرسوم رئاسي رقم 2000/101 المؤرخ في 05 صفر 1421 هـ الموافق لـ 09 ماي 2000 المتضمن إحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية.

(2) تعديل الأمر المتعلق بتنظيم التربية والتكوين (أوت 2003): في 13 من شهر أوت سنة 2003 صدر الأمر رقم 09/03 الذي يعدل ويتم الأمر 76/35 المتضمن التربية والتكوين، وأهم ما جاء فيه :

- إدراج تدريس اللغة الأمازيغية كلغة وطنية.
- فتح المجال للقطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة للتعليم في جميع المستويات.
- إعادة هيكلة التعليم الأساسي في طورين بدل ثلاثة أطوار كما كان سابقا وهما: طور التعليم الابتدائي ومدته 05 سنوات، وطور التعليم المتوسط ومدته 04 سنوات.

(3) صدور القانون التوجيهي للتربية الوطنية: يتعلق الأمر بالقانون التوجيهي رقم 04/08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، وهو نص تشريعي يرمي إلى تجسيد مسعى الدولة لإصلاح المنظومة التربوية، وذلك بتوفير الإطار القانوني والتشريعي المناسب لجعل المدرسة الجزائرية تستجيب للتحديات والرهانات التي تواجه المجتمع، ومن أهم الغايات الواجب على السياسة التربوية تحقيقها والتي حددها القانون التوجيهي للتربية الوطنية نذكر¹:

- تعزيز دور المدرسة في بلورة الشخصية الجزائرية وتوطيد وحدة الشعب الجزائري.
- ضمان التكوين على المواطنة.
- انفتاح المدرسة على الثقافات والحضارات الأخرى واندماجها في حركة الرقمنة العالمية.
- إعادة تأكيد مبدأ ديمقراطية التعليم بشكل عام وإلزامية التعليم الأساسي.

(4) **تمثين وترقية الموارد البشرية:** أما التعليم العالي فقد عرف تعديلات على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية والتوجيهات المتضمنة في مخطط تطبيق الإصلاح التربوي الذي صادق عليه في مجلس الوزراء يوم 20 أبريل 2002 ، حيث سطرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كهدف استراتيجي لمرحلة 2004 - 2013 إعداد ووضع أرضية لإصلاح شامل للتعليم العالي باعتماد نظام الـ (LMD)، بحيث يمثل بنية التعليم العالي المستلهمة من البنيات المعمول بها في البلدان الانجلوساكسونية، والمعممة في البلدان المصنعة²، تتمحور هذه البنية حول ثلاثة أطوار للتكوين يتوج كل

¹ - وزارة التربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، الجزائر، ص 57، عدد خاص جانفي 2008.

² - نصيرة سالم، تالي جمال، مرجع سبق ذكره، ص 59.

منها بشهادة جامعية، الطور الأول بكالوريا + ثلاث سنوات يتوج بليسانس (أكاديمية-مهنية)، الطور الثاني بكالوريا + 05 سنوات يتوج بـ (أكاديمية أو مهنية)، الطور الثالث بكالوريا + 08 سنوات يتوج بشهادة دكتوراه . ولا تزال المنظومة التربوية الجزائرية إلى حد الآن تجري تعديلات على نظمها التربوية قصد التحسين من المردود التربوي والرفع من مستواه .

وخلاصة القول فإن التعليم في الجزائر لم يولد بعد الاستقلال، بل كانت بداياته الأولى مع بداية المجتمع الجزائري نفسه، رغم ما تعرض له الشعب الجزائري من طرف الاستعمار الفرنسي من محاولات تجهيل وحرمان من التعليم.

I-1-2. مؤشرات التعليم في الجزائر :

تشير المؤشرات التعليمية إلى الإحصاءات الفردية أو المركبة المرتبطة بصورة أساسية بالتخطيط للعملية التعليمية، حيث أنها تفيد في تشخيص طبيعة النظام التعليمي من خلال مكوناته (مدى ارتباط هذه المكونات ومدى تغييرها بمرور الزمن)، فهذه المعلومات يمكن أن تستخدم للحكم على مدى التقدم نحو مجموعة من الأهداف أو المعايير، أو الحكم على مدى التغيير في بعض النتائج السابقة، أو المقارنة ببعض المعلومات الناتجة من مؤسسات أخرى أو دول أخرى¹، وعليه يعتبر مؤشرا تعليميا كل متغير يتضمن على الأقل إحدى المعلومات التالية²:

1- المعلومات التي تصف أداء النظام التعليمي في تحقيق أهدافه وتوفر علامات مرجعية لقياس التقدم.
2- المعلومات المتعلقة التي تصف الملامح المركزية للنظام (مثل: المدخلات)، وتبعاً لذلك يتم فهم كيفية عمل النظام التعليمي.

3- المعلومات التي تعمل على حل المشكلات والصعوبات المرتبطة بالنظام التعليمي.

4- المعلومات المرتبطة بالجوانب السياسية: فالمؤشرات التعليمية يجب أن تعكس وضع التعليم بصورة جيدة وذلك لمساعدة صانعي السياسة علي التغيير من خلال القرارات.

يمكن لنا تحديد خصائص وملامح النظام التعليمي في الجزائر والوقوف على أهم المشاكل والصعوبات التي يعرفها هذا النظام من خلال المؤشرات التالية :

¹ – Mc Laughlin, Margaret J, **Creating Performance Goals and Indicators in Special Education** , Institute for the Study of Exceptional Children and Youth , University of Maryland , Jan. 2002 , P.11

² – Wyatt Tim, **Education Indicators** , A Review of the Literature , in Making Education Account: Developing and Using International Indicators, OECD, Paris, Centre for Educational Research and Innovation , 1999 , N °41, PP 95-96.

1 مؤشر الإنفاق على التعليم في الجزائر :

يمثل هذا المؤشر الإنفاق العام على التعليم كنسبة من إجمالي بنود الإنفاق الحكومي معبرا عنه كنسبة مئوية من إجمالي الإنفاق الحكومي لجميع القطاعات في أية سنة مالية، يشمل الإنفاق العام على التعليم بنود الإنفاق الحكومي على مؤسسات التعليم (الحكومية والخاصة)، وإدارة التعليم بالإضافة إلي الإعانات المالية المقدمة للكيانات الخاصة (الطلاب/ الأسر المعيشية، والكيانات الخاصة الأخرى). يعرف الإنفاق على التعليم على أنه توفير الأموال اللازمة لبناء المدارس، وتلبية احتياجاتها المادية والفنية من مختبرات وملاعب وورش، فضلا على دفع أجور المدرسين والمعلمين والعاملين في الإدارة، مما يعني أن التعليم مشروعا مكلفا ماديا، ويتطلب الاستمرار في توفير مصادر التمويل، ذلك نتيجة لتزايد الطلب عليه كحق من حقوق الأفراد في المجتمعات الحديثة¹.

كان تمويل التعليم في الجزائر قبل وأثناء الاحتلال الفرنسي مصدره الأساسي هو الأوقاف أو الأحباس، وهي عبارة عن أموال موقوفة تمثل الممتلكات الزراعية الحيز الأكبر منها، يستعمل الوقف في أغراض كثيرة منها العناية بالعلم والعلماء، كما يستخدم في العناية بالمساجد والمدارس والزوايا، كما أنه مصدر نمو للمدارس والمساجد والكتاتيب ومعيشة العلماء والطلبة²، وقد أصبح تمويل التعليم بعد الاستقلال من مسؤوليات الدولة، حيث عرفت قضية الإنفاق على قطاع التربية والتعليم تطورا كبيرا، كما عرفت النفقات المخصصة للتعليم بشقيها المخصصة للتجهيز أو المخصصة للتسيير تزايد مستمر منذ الاستقلال، نظرا لتزايد حاجة قطاع التعليم العام والعالي في الجزائر لمزيد من الإنفاق العام على التعليم لتلبية احتياجات التوسع الكمي في أعداد التلاميذ والطلبة، والمدرسين، وعدد المدارس، والجامعات، لتلبية الطلب المتزايد على التعليم، حيث تطلبت هذه الحركية إقامة منشآت وهياكل استقبال بيداغوجية واجتماعية هامة، لضمان سير نشاط القطاعين، هذه المنشآت والهياكل تتطلب نفقات من طرف الدولة تتضح لنا من خلال تطور ميزانية التجهيز لقطاع التربية والتعليم العالي وحصتها من ميزانية الدولة، الجدول الموالي يبين تطور نفقات التجهيز المخصصة للتربية الوطنية والتعليم العالي في الفترة 1980-2013.

¹ طارق عبد الرؤوف، محمد عامر، تصور مقترح لتمويل التعليم الجامعي بالدول العربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2006، ص 9.

² أبو القاسم سعد الله، مرجع سبق ذكره، ص 235.

جدول 05 : تطور نفقات التربية الوطنية والتعليم العالي خلال الفترة 2000-2018

السنة	ميزانية الدولة (مليار دج)	ميزانية قطاع التربية (مليار دج)	النسبة من ميزانية الدولة (%)	نفقات قطاع التعليم العالي (مليار دج)	النسبة من ميزانية الدولة (%)
2000	830,08	135,81	16,36	38.58	4,65
2001	836,29	137,41	16,43	43.59	5,21
2002	1050,16	158,10	15,05	58.74	5,59
2003	1097,38	186,10	16,96	63.49	5,79
2004	1200,00	186.62	15,55	66.49	5,54
2005	1200,00	216,90	18,08	78.38	6,53
2006	1283,44	222,45	17,33	85.31	6,65
2007	1574,94	268,96	17,08	95.68	6,08
2008	2017,96	374,27	18,55	118.30	5,86
2009	2593,74	378,55	14,59	154.63	5,96
2010	2837,99	390,56	13,76	173.48	6,11
2011	3434,30	569,31	16,58	212.83	6,20
2012	4608,25	544,38	11,81	277.17	6,01
2013	4335,61	628,66	14,50	264.58	6,10
2014	4714,45	696,81	14,78	270.74	5,74
2015	4972,27	746,64	15,02	300.33	6,04
2016	4807,33	764,05	15,89	312.14	6,49
2017	4591,84	746,26	16,25	310.79	6,77
2018	4584,46	709,55	15,48	313.33	6,83

المصادر: من إعداد الباحث بالاعتماد على قوانين المالية للسنوات من 2000 إلى 2018 متاحة على موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار http://www.andi.dz/index.php/ar/cadre_juridique/lois-de-finances

يبدو واضحا من الجدول أن إنفاق الدولة على التعليم في الجزائر قد ازداد زيادة كبيرة خلال الفترة 2000 - 2018 ، حيث ارتفع حجم الإنفاق على قطاع التربية من 135,81 مليار دينار سنة 2000 إلى 709,55 مليار دينار سنة 2018، كذلك هو الشأن بالنسبة للإنفاق على التعليم العالي الذي عرف هو بدوره تزايد مستمر خلال نفس الفترة، حيث قفز حجم هذا الإنفاق من 38,58 مليار دينار سنة 2000 إلى 313,33 مليار دينار سنة 2018، غير أن تطور هذه الزيادة في النفقات كان متذبذب نوعا ما، أما بالنسبة لتوزيع النفقات بين القطاعين فقد حضي التعليم المدرسي في كل السنوات بالنصيب الأكبر من الإنفاق مقارنة بالتعليم العالي، إذ بلغت نسبة الإنفاق على التعليم ما قبل الجامعي بالنسبة إلى ميزانية الدولة 18,55% من ميزانية الدولة سنة 2008 كأقصى نسبة خلال هذه الفترة، بينما بلغت أكبر نسبة مخصصة لقطاع التعليم العالي 6,83% سنة من ميزانية الدولة وذلك سنة 2018.

شكلت النفقات المخصصة للتعليم في الجزائر بجميع أطواره الابتدائي، المتوسط ، الثانوي والجامعي نسبة مهمة من الميزانية العامة للدولة، حيث وصلت هذه النسب إلى 17,08، 17,33، 18,08، 18,33 سنوات 2005، 2006، 2007، 2008 وهي نسب معتبرة وعالية جدا مقارنة بمخصصات باقي القطاعات، ويعود ذلك إلى تزايد اهتمام الدولة بالتعليم باعتباره استثمار في العنصر البشري من جهة، والارتفاع الكبير في الكتلة النقدية المخصصة لأجور مستخدمي قطاع التربية التي تعرف تزايد مستمر بسبب تزايد عدد مستخدمي القطاع نتيجة زيادة عدد المتدربين من جهة أخرى.

إما بخصوص الميزانية المخصصة لنفقات قطاع التعليم العالي والبحث العلمي فإن حجمها مقارنة بميزانية للدولة يعكس بوضوح الاهتمام الذي توليه الدولة الجزائرية لقطاع التعليم العالي من أجل ترقيته وتطويره، كما تفسر الزيادات المستمرة في الإعتمادات الموجهة للتعليم العالي وخاصة في العشرية الأخيرة بـ :

- ارتفاع أجور العمال والهيئة التدريسية التي تشكل الجزء الأكبر من ميزانية القطاع.
- ارتفاع عدد مخابر البحث وأنشطة البحث في الجامعات.
- ازدياد أعداد الطلبة المقيمين ما يزيد من النفقات المخصصة للخدمات الجامعية.
- ارتفاع عدد المسجلين في الجامعات حيث شهد تطورا كبيرا لأنه يمثل عنصر أساسي لارتفاع.

(2) مؤشر نصيب التلميذ من الإنفاق على التعليم:

تتعلق مسألة نصيب التلميذ من الإنفاق الحكومي على التعليم بالتكلفة الإجمالية المخصصة لكل تلميذ من الميزانية المخصصة لقطاع التعليم، يعكس هذا المؤشر مدى اهتمام الدولة ومجهوداتها المادية

المخصصة للإنفاق على التلاميذ، وتحسب حصة التلميذ من الإنفاق العمومي على التعليم على أساس المخصصات المالية لقطاع التربية من الميزانية العمومية مقسمة على العدد الإجمالي لجميع التلاميذ في مختلف الأطوار، الجدول الموالي يبين نصيب كل تلميذ من الإنفاق العمومي على قطاع التربية في السنوات من 2000 إلى 2006.

جدول 06 : نصيب التلميذ من الإنفاق على التربية خلال الفترة 2000-2006

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
نفقات التعليم (مليار دج)	154.76	167.21	182.29	202.57	224.74	253.10	263.03
عدد التلاميذ (مليون)	7.66	7.71	7.85	7.89	7.85	7.74	7.59
نصيب التلميذ من النفقات (ألف دج)	20.20	21.68	23.22	25.66	28.66	32.70	34.64

المصدر: وزارة التربية الوطنية

يبدو واضحا بأن نصيب التلميذ من الإنفاق على التعليم في الجزائر عرف قفزة نوعية خلال الفترة 2000-2006، إذ ارتفع من 20.20 ألف دينار جزائري سنة 2000 ليصل إلى 34.64 ألف دينار جزائري سنة 2006، أي بنسبة زيادة قدرت بحوالي 70% وهي نسبة كبيرة جدا مقارنة بفترة 06 سنوات، مما يعكس استفادة قطاع التربية من الانتعاش الذي عرفه اقتصاد الجزائر في هذه المرحلة من جهة، ومن جهة أخرى زيادة اهتمام الدولة بالإنفاق على التعليم باعتباره محور أساسي من محاور التنمية الشاملة والتنمية البشرية.

(3) مؤشر نسبة الالتحاق بالمدارس في المرحلة الابتدائية* :

يتعلق هذا المؤشر بمجموع عدد الملتحقين الجدد بالصف الأول للمستوى التعليمي الابتدائي بغض النظر عن السن، معبرا عنه كنسبة مئوية من السكان في السن الرسمية للالتحاق بالمدرسة الابتدائية، يعكس هذا المؤشر المستوى العام للالتحاق بالتعليم الابتدائي، ويشير أيضا إلى قدرة النظام التعليمي على إتاحة فرص الالتحاق بالصف الأول لمن هم في السن الرسمية لدخول المدارس، كما يعكس هذا المؤشر الدرجة العالية من فرص التعليم الابتدائي، يشمل هذا المؤشر جميع الملتحقين بالصف الأول بالمرحلة

*- نسبة الالتحاق بالمدارس في المرحلة الابتدائية : ويمكن أن تتجاوز نسبة الالتحاق الإجمالي 100 في المائة بسبب قيد الأطفال الذين تخطوا العمر المدرسي المقرر والأطفال الذين لم يبلغوا العمر المدرسي المقرر في سن متأخرة أو مبكرة و / أو بسبب إعادتهم الصفوف ... أنظر قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء <http://www.uis.unesco.org>.

الابتدائية بما في ذلك الأطفال فوق السن الرسمية أو دونها، الذين يلتحقون بالمدرسة الابتدائية للمرة الأولى.

يقاس الهدف من برنامج تعميم التعليم بنسبة الالتحاق الصافية بالتعليم الابتدائي، وبنسبة التلاميذ الذين يلتحقون بالصف الأول الابتدائي، وكذا معدل معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين من الفئة العمرية 15 - 25 سنة، وقد استطاعت الجزائر أن تقطع أشواطاً مهمة في هذا الاتجاه، الجدول التالي يبين تطور نسبة التحاق الأطفال بالمدارس الابتدائية منذ سنة 1980.

جدول 07 : نسبة الالتحاق بالمدارس في المرحلة الابتدائية في الجزائر

السنة	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
النسبة %	94.77	90.08	92.59	97.44	105.16	107.59	115.34	115.88	109.88

المصدر: مجموعة البنك الدولي، بنك البيانات، مؤشرات التنمية العالمية 2019.

يمكن لنا من خلال الجدول ملاحظة التقدم المعتبر الذي حققته الجزائر منذ عام 1980 فيما يتعلق بتحسين نسبة الالتحاق بالمدارس في المرحلة الابتدائية، إذ ارتفعت هذه النسبة من 94.77 بالمائة سنة 1980 إلى أكثر من 109 بالمائة سنة 2018، وذلك في إطار سياسة تعميم التعليم الابتدائي التي أقرتها مختلفة القوانين والديساتير في الجزائر، مما يعكس بوضوح زيادة اهتمام الدولة بالتعليم وتزايد الوعي التعليمي لدى الأسرة الجزائرية، إلا أن هذه النسبة عرفت تراجع ملحوظ سنة 2018 بسبب بطء النمو السكاني ووصول التعليم إلى حالة التشبع، فأصبح غالبية الأطفال في سن 6 - 15 سنة في مقاعد الدراسة، هذا ما تؤكد نسبة تدرس الأطفال من هذه الفئة والتي ارتفعت بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، حيث بلغت سنة 2015 ما يقارب 116%، وهذا راجع إلى الاستثمارات الكبيرة للدولة في قطاع التعليم بإقامة منظومة تربوية قوية وواسعة استطاعت استيعاب كل الطلبات على التعليم.

(4) مؤشر المواظبة حتى آخر المرحلة الابتدائية :

يخص هذا المؤشر تقييم الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي في مراحل الأولى، وقدرته على الإبقاء على التلاميذ فيه، كما يشير إلى الوضعية المتعلقة ببقاء تلاميذ الفوج في الدراسة من صف إلى صف آخر من جهة، ومعدل التسرب من جهة أخرى، يدل المعدل المرتفع للبقاء في الدراسة على مستوى إبقاء عالي، ونسبة منخفضة جدا من التسرب المدرسي، والتميز بين معدل البقاء في الدراسة مع إعادة الصفوف ومن غير إعادة الصفوف أمر مهم لتحديد مدى الهدر الناجم عن التسرب المدرسي أو إعادة الصفوف، ويعد معدل البقاء في الدراسة في الصف الأخير من التعليم الابتدائي محل اهتمام خاص

لمراقبة وتتبع برامج تعميم التعليم الابتدائي، الذي يعتبر الهدف الرئيس للتعليم للجميع والأهداف الإنمائية للألفية¹.

جدول 08 : نسبة المواظبين على الدراسة في الجزائر حتى آخر المرحلة الابتدائية.

السنوات	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
النسبة %	72.93	75.89	93.40	90.19	89.85	94.56	90.91	94.55	93.59	96.26

المصدر: مجموعة البنك الدولي، بنك البيانات، مؤشرات التنمية العالمية 2019.

الجدول 08 يبين التطور الكبير في نسبة المواظبة وبقاء الأطفال ملتزمين بالدوام الدراسي إلى غاية نهاية المرحلة الابتدائية، حيث انتقلت هذه النسبة من 72.93 % سنة 1975 وهي نسبة مقبولة إلى حد كبير مقارنة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تعيشها الأسرة الجزائرية في هذه الفترة، والتي لا تشجع على الاستمرار في الدراسة إلا بالنسبة لطبقات معينة من المجتمع، لتصل هذه النسبة إلى 96.26% من تلاميذ الذين يتمكنوا من الاستمرار في الدراسة إلى غاية نهاية المرحلة الابتدائية، مما يعني أن نسبة ما يعرف بالتسرب المدرسي الذي يعد ظاهرة خطيرة جدا تهدد التنمية البشرية ورأس المال البشري لا تتعدى 3.74%، وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بنسبة التمدرس وعدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية في هذه السنة.

(5) مؤشر عدد المتمدرسين والمؤطرين وهياكل الاستقبال في الأطوار: الابتدائي، الثانوي والجامعي:

تمثل مرحلة التعليم الابتدائي الأساس التعليمي لجميع مراحل التعليم التالية لها، حيث أنها مرحلة بداية القراءة والكتابة وهي أساس العلم والتعلم، كما يشكل التعليم في المرحلة المتوسطة القاعدة الأساسية التي يكتسب فيها التلميذ الكثير من المعارف والمهارات التي تنمي قدراته الذاتية، وتمكنه من الاندماج في مجتمع العلم والمعرفة، في مايلي جدول يمثل تطور مؤشرا التعليم في الجزائر خلال المرحلة 1999 – 2018 :

جدول 09 : تطور عدد المتمدرسين والمؤطرين وهياكل الاستقبال في الأطوار: الابتدائي، المتوسط،

الثانوي والجامعي خلال الفترة 1999-2018

¹ - مؤشرات التربية ، توجيهات فنية وتقنية، مرجع سبق ذكره، ص13.

السنين	2000/99	/2010 2011	/2012 2013	/2013 2014	/2014 2015	/2015 2016	/2016 2017	/2017 2018
الطور الابتدائي								
عدد التلاميذ	2.921.311	3.345.885	3.580.481	3.730.460	3.886.773	4.081.546	4.231.556	4.373.459
عدد المعلمين	101.511	170.562	152.483	156.737	164.930	168.230	174.115	177.939
نسبة التأطير	28,77	28,40	23,48	23,80	23,56	24,26	24,30	24,58
عدد المدارس الابتدائية	17.041	17.730	17.995	18.143	18.333	18.588	18.770	18.856
الطور المتوسط								
عدد التلاميذ	1.895.751	2.980.325	2.614.500	2.605.450	2.575.944	2.674.393	2.685.827	2.811.648
عدد المعلمين	100.261	140.098	144.901	145.655	148.836	151.044	153.617	156.182
نسبة التأطير	18,72	21,27	18,27	17,88	17,30	17,71	17,48	18,00
عدد المتوسطات	3.844	4.801	5.086	5.159	5.239	5.339	5.419	5.455
الطور الثانوي								
عدد التلاميذ	921.959	1.198.888	1.497.875	1.499.740	1.526.779	1.378.860	1.286.808	1.227.055
عدد الأساتذة	54.761	74.550	89.882	95.382	99.123	99.746	100.761	101.388
نسبة التأطير	16,84	16,08	16,66	15,72	15,40	13,82	12,77	12,10
عدد الثانويات	1.423	1.779	1.956	2.043	2.141	2.251	2.355	2.392
التعليم العالي								
مرحلة التدرج	407.795	1.077.945	1.124.434	1.142.220	1.165.040	1.315.744	1.356.081	1.447.064
ما بعد التدرج	20.848	60.617	67.671	69.910	76.510	76.961	76.202	76.921
عدد الأساتذة	17.460	40.140	48.398	51.320	55.906	57.729	59.468	61.825
نسبة التأطير	24,55	28,36	24,63	23,61	22,20	24,12	24,08	24,65
عدد مؤسسات التعليم العالي	58	63	88	95	97	106	106	106

المصدر: وزارة التربية الوطنية (بنك المعلومات)، وزارة التعليم العالي (مديرية للتنمية والاستشراف)، الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ أنه في الفترة 1999-2018 كانت نسب الزيادة في عدد التلاميذ المسجلين في التعليم الابتدائي والمتوسط مرتفعة، فقد انتقل هذا العدد بالنسبة للطور الابتدائي من حوالي 3.3 مليون تلميذ خلال السنة الدراسية 2000/1999 ليصل إلى أكثر من 4.3 مليون تلميذ خلال السنة الدراسية

2018/2017، أي بنسبة زيادة تقدر بأكثر من مليون تلميذ، ونفس الملاحظة بالنسبة للتعليم المتوسط الذي انتقل عدد التلاميذ المسجلين فيه من حوالي 1.8 مليون خلال السنة الدراسية 2000/1999 ليصل إلى أكثر من 2.8 مليون سنة 2018/2017، أي بزيادة كلية قدرت بأكثر من مليون تلميذ سنة 2018، يعد هذا الانجاز من ثمار الإصلاحات التي باشرتها الجزائر في قطاع التعليم للمرة الثانية سنة 2002 بعد الإصلاح الذي عرفته سنة 1976 وفق الأمر رقم 76/35 المؤرخ في 16/04/1976 المتعلق بتنظيم التربية والتعليم، والذي شرع في تعميم تطبيق أحكامه ابتداء من السنة الدراسية 1981-1980.

من أهم ما جاء في ملف إصلاح المنظومة التربوية الذي عرض على مجلس الوزراء وصادق عليه في 30 افريل 2002: ضرورة إعادة تنظيم شامل للمنظومة التربوية، وإرساء منظومة متجددة للتكوين وتحسين مستوى التأطير البيداغوجي والإداري، مع مراجعة وإصلاح البرامج التعليمية، وهذا ما نلمسه في استمرار ارتفاع عدد التلاميذ المسجلين في الطورين الابتدائي والمتوسط وبنسب متقاربة.

بالنسبة للحياة التدريسية، انتقل عدد المعلمين في الابتدائي من 101.511 معلم خلال السنة الدراسية 2000/1999 إلى 170.562 معلم في سنة 2010/2011 بزيادة حوالي 69051 معلم خلال 12 سنة، وبمعدل 5750 معلم سنويا، وهي زيادة معتبرة جدا، واستمر هذا العدد في الزيادة حتى وصل إلى 177.939 معلم سنة 2018، وهذا ما أدى إلى ثبات نسبة التأطير عند معلم واحد لكل 24 تلميذ في الطور الابتدائي، وهي نسبة تأطير مقبولة جدا وتقرب من المعايير الدولية، أما بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، فقد تضاعف هذا العدد هو الآخر استجابة لتطور عدد التلاميذ، حيث قفز من 100.261 معلم خلال السنة الدراسية 2000/1999 إلى 140.098 معلم سنة 2010/2011، أي بزيادة حوالي 39 ألف أستاذ خلال 12 سنة دراسة، بمعدل زيادة يفوق 3.3 آلاف أستاذ سنويا، هذا وقد رافق التوسع الهائل في عدد التلاميذ والمعلمين توسعا كبيرا في التجهيزات من مدارس وما تعلق بها، ففي السنة الدراسية 2000/1999 كان عدد المدارس الابتدائية 17.041 مدرسة ليصبح عددها 18.856 مدرسة خلال الموسم 2018/2017، إضافة إلى تضاعف عدد المتوسطات من 3.844 متوسطة خلال الموسم 2000/1999 إلى 5.455 متوسطة خلال الموسم 2018/2017.

التعليم الثانوي بدوره شهد تطورات مهمة في مختلف جوانبه، حيث انتقل تعداد تلاميذ التعليم الثانوي من 921.959 تلميذ خلال السنة الدراسية 2000/1999 إلى 1.227.055 تلميذ خلال السنة الدراسية 2018/2017، كما نلاحظ أن عدد تلاميذ التعليم الثانوي قد تضاعف مرتين خلال الفترة 1999-2018، وقد انعكست هذه الزيادة في عدد التلاميذ إلى زيادة واضحة في عدد الأساتذة، إذ انتقل

عدد أساتذة التعليم الثانوي من 54.761 أستاذ خلال السنة الدراسية 1999/2000 إلى 101.388 أستاذ سنة 2017/2018، الأمر الذي يعكس حجم التطور الكبير الحاصل في هذه المرحلة المهمة من مراحل التعليم، وموازة مع هذه الزيادة في عدد تلاميذ وأساتذة الطور الثانوي خلال الفترة 1999 - 2018 فقد تضاعف كذلك عدد مؤسسات التعليم الثانوي خلال نفس الفترة من 1.423 إلى 2.392 مؤسسة .

بالنسبة للتعليم العالي الذي يمثل أحد ركائز الأمم وسبب تقدمها وتطورها، وأحد مؤسسات بناء وإنتاج المعرفة العلمية، حيث أصبح يعول عليه كثيرا في اتخاذ القرارات الإستراتيجية خاصة المرتبطة بمصير الشعوب ومستقبلها، فإن الإحصائيات تشير إلى التطور الملحوظ الذي شهدته الجامعة الجزائرية خلال المرحلة (1999-2018)، والمتمثل أساسا في تضاعف عدد الطلبة أكثر من ثلاثة مرات خلال هذه المرحلة، حيث قفز العدد من 428.634 طالب في طوري التدرج وما بعد التدرج خلال الدخول الجامعي 1999/2000 إلى 1.523.985 طالب في طوري التدرج وما بعد التدرج سنة 2018، يوظفهم 61.825 أستاذ من مختلف الرتب، أي بمعدل 24 طالب لكل أستاذ، وهي نسبة تأطير تتوافق مع المعايير الدولية للتعليم العالي.

تبرز هذه المؤشرات درجة الاهتمام بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي الذي يعتبر المورد الأساسي لتكوين الإطارات والكفاءات العلمية من جهة، والمصدر الرئيسي لإنتاج المعرفة العلمية من جهة أخرى، في نفس الفترة عرف عدد الجامعات والمراكز الجامعية وكذا عدد أعضاء هيئة التدريس تضاعفا ملحوظا وحتمي لمواكبة الزيادة المطردة في أعداد الطلبة، حيث انتقل عدد مؤسسات التعليم العالي عبر الوطن من 58 جامعة ومركز جامعي خلال الموسم الجامعي 1999/2000 إلى 106 مؤسسة عند الدخول الجامعي 2017/2018 أي بزيادة قاربت 100% .

(6) مؤشر نسبة الأمية ومعدل القراءة لدى الكبار:

تعد كل من الأمية والتخلف وجهان لعملة واحدة كما هو الشأن بالنسبة للتعليم والتنمية، فلا وجود لأمية دون تخلف ولا وجود لتنمية دون علم، من هنا حددت إشكالية التنمية البشرية وربطت بالقضاء على

الجهل، طرحت مسألة محو الأمية كقضية عالمية وتبنتها جميع الدول، لذلك تزايد اهتمام المجتمعات بمحو الأمية بسبب هذه العلاقة الوثيقة بين الأمية والتنمية البشرية.

في تعريفها للأمية اقتصر الـيونسكو على تعريفاً بسيطاً جاء فيه: يعتبر أمياً كل شخص لا يجيد القراءة والكتابة، ومعظم البلدان لا تزال تعتمد هذا التعريف كمعيار في إحصائياتها عن الأمية، غير أن بعض الأبحاث والدراسات توصلت إلى أن الشخص قد يجيد القراءة والكتابة من دون فهم لما يقرأ ويكتب، وبذلك غيرت الـيونسكو تعريفها للأمية وأضافت معيار الفهم، فعرفت الشخص غير الأمي على أنه: الشخص القادر على قراءة وكتابة وفهم نص بسيط وقصير يدور حول الوقائع ذات العلاقة المباشرة بحياته اليومية، ثم تبنت الـيونسكو مجدداً سنة 1981 تعريفاً للأمية جاء فيه: يعتبر ليس أمياً كل شخص حقق في تعلم القراءة والكتابة والحساب نتائج تسمح له بمتابعة توظيف هذه القدرات في خدمة نموه الشخصي ونمو الجماعة، كما يسمح له بالمشاركة الناشطة في حياة بلده¹، وبذلك ارتبط مفهوم الأمية بصفة مباشرة بمفهومي التخلف والتنمية، ومع تطور الحضارة ووسائل الإعلام والمعلومات السمعية والبصرية تغير مفهوم الأمية فلم يعد متوقف على مهارتي القراءة والكتابة، لأن الشخص الأمي الجاهل لمهارات القراءة والكتابة قد يستطيع التعلم الشفهي من وسائل سمعية بصرية متعددة، كما يستطيع تعلم حقوق المواطنة والتكيف مع المهنة التي يمارسها، وقد يسر العيش في مجتمع معلوماتي للمواطنين إمكانات التعلم الذاتي من الكلمة المنطوقة والمسموعة، والصورة الثابتة والمتحركة وبذلك ظهرت مصطلحات متعددة تتعلق بمفهوم الأمية وتطوره ومجالاته ومستوياته، منها: «الأمية الهجائية*» و«الأمية الوظيفية**» وأحياناً «الأمية الحضارية***» و«الأمية التقانية».

¹- الأمية في الوطن العربي، منشورات الـيونيسكو 1981، ص 14.

*- تعرف الأمية الهجائية أو الأبجدية على أنها: الجهل بالقراءة والكتابة أو الجهل بمبادئ ومهارات القراءة والكتابة... للإطلاع أكثر أنظر: مسارع حسن الراوي، دراسات حول محو الامية وتعليم الكبار في الوطن العربي، المكتبة العصرية، بيروت، 1987، ص39.

**- تعرف الأمية الوظيفية على أنها عدم تكوين المهارات التي تساعد على حل المشكلات في العمل وفي الحياة، بالرغم من اكتساب الانسان لقسط من التعليم... للإطلاع أكثر أنظر: متولي فؤاد بسيوني، مشكلة الأمية، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، 2002، ص21.

***- تعرف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الأمية الحضارية على أنها عدم إتقان الأفراد لمهارات التعلم الأساسية بحيث لا يكونون قادرين على مواصلة التعلم ذاتيا، واستثمار هذه المهارات وظيفيا في ميادين العمل وفي مسؤوليات الأسرة والمواطنة والحياة العامة، هذا المفهوم يسود في الدول الصناعية بوجه خاص، حيث يطلق على الأمية الحضارية إسم الأمية الجديدة أو أمية المستقبل، والهدف من محو الأمية في إطار هذا المفهوم هو إعداد أفراد المجتمع إعدادا يتفق مع

في مسألة التنمية البشرية يعتمد مؤشرين : إما يعتمد مؤشر نسبة القرائية ويقصد به عدد السكان البالغين من العمر 15 سنة فما فوق الملمين بالقراءة والكتابة، معبرا عنه كنسبة مئوية من مجموع السكان في عمر 15 سنة فما فوق، حيث يعتبر الشخص ملماً بالقراءة والكتابة عندما يكون في استطاعته أن يقرأ ويكتب ويفهم نصا بسيطاً وقصيراً يتناول حياته اليومية، كما يتضمن مفهوم القرائية عادة مفهوم (الحسابية) أو القدرة على إجراء العمليات الحسابية البسيطة. أو يعتمد مؤشر نسبة الأمية، ومفهوم الأمية عكس مفهوم القرائية إذ يعرف على انه عدد السكان البالغين من العمر 15 سنة فما فوق وغير الملمين بالقراءة والكتابة، معبرا عنه كنسبة مئوية من مجموع السكان في عمر 15 سنة فما فوق، يعكس معدل القرائية لدى الكبار التحصيل التراكمي للتعليم الابتدائي وبرامج محو الأمية في تلقين السكان المهارات الأساسية للقراءة والكتابة، وتمكينهم من استخدامها في حياتهم اليومية ومواصلة التعلم والاتصال بواسطة الكلمة المكتوبة، وتبدو علاقة الأمية بالتنمية من خلال أن معرفة القراءة والكتابة تتيح للفرد إمكانية مواصلة النمو الفكري والإسهام المتزايد في التنمية الاجتماعية الاقتصادية والثقافية للمجتمع¹.

يتم حساب مؤشر القرائية بقسمة عدد الكبار البالغين من العمر 15 سنة فما فوق الذين يعرفون القراءة والكتابة على مجموع عدد السكان في فئات العمر المناظرة ويضرب الناتج في مائة، أو بطرح عدد السكان الأميين من إجمالي عدد السكان في الفئة الملائمة للحصول على أعداد الملمين القراءة والكتابة.

الجزائر كغيرها من الدول حديثة الاستقلال لم تتمكن من التخلص من مخلفات الاستعمار الفرنسي بسهولة بعد الاستقلال، إذ تعتبر مشكلة تغشي الأمية في المجتمع الجزائري غداة الاستقلال من بين أهم العقبات التي حالت دون تمكن الجزائر من تحقيق المستويات المطلوبة من التنمية، حيث كان أكثر من 5/4 من السكان الجزائريين يعانون مشكلة الأمية سنة 1962²، الجدول التالي يبين تراجع نسبة الأمية في المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى غاية 2018:

متطلبات العالم الجديد وما فيه من تغير، ويجعلهم قادرين على توظيف المهارات المكتسبة في سياق التقدم لتحقيق المشاركة الإيجابية في بناء المجتمع الجديد ، للإطلاع أكثر أنظر: رفيقة سليم حمود، تعليم الإناث في الدول العربية، الإنجازات والمعوقات وآفاق المستقبل، الدار المصرية اللبنانية، 2008، القاهرة، ص 176.

¹ - المرجع نفسه، ص 3.

² - تركي رابح عامرة، مشكلة الأمية في الجزائر، مكتبة الشعب، الشركة الوطنية للنشر والاشهار والتوزيع، 1981، ص 17.

جدول 10 : نسبة الأميين في الجزائر 1962-2018 .

النسبة %	عدد الأميين	عدد السكان	السنوات
85.00	9.775.000,00	11.500.000,00	1962
74.60	8.965.428 ,00	12.018.000,00	1966
59.90	10.931.750,00	18.250.000,00	1977
50.37	11.610.285,00	23.050.000,00	1987
31.90	8.679.990,00	27.210.000,00	1996
30.13	9.075.156,00	30.120.000,00	2002
27.35	9.080.200,00	33.200.000,00	2006
24.86	8.599.322,60	34.591.000,00	2008
18.59	7.915.250,20	42.578.000,00	2018

المصدر: الديوان الوطني لمحور الأمية ، رصد أمية المرأة والفتاة في بعض الدول العربية والاجنبية، الجزائر 2000، ص2.

يتضح من الجدول بأن الجزائر استطاعت تحقيق نتائج معتبرة في مسألة تخفيض نسبة الأمية في المجتمع الجزائري خلال الفترة 1962-2018، إذ انخفضت نسبة الأمية من 85% سنة 1962 إلى 18.59 % سنة 2018، أي أن نسبة الأمية تراجعت بمقدار 67 نقطة خلال 56 سنة بمعدل أكثر من نقطة سنويا، وبذلك فإنه إذا استمر تراجع نسبة الأمية على هذا المنوال فإنه سيتم القضاء عليها بصفة نهائية بحلول سنة 2036.

تعد هذه أهم مؤشرات التعليم في الجزائري والتي يشير معظمها إلى التحولات الكبرى التي عرفها قطاع التعليم في الجزائر منذ الاستقلال، كما تعكس مدى اهتمام الدول بمسألة التعليم باعتباره أهم عناصر ومحددات التنمية البشرية، وقناعة منها بأنه من أهم الوسائل الأساسية لتحقيق التنمية المنشودة. من خلال دراستنا لمختلف مؤشرات التعليم في الجزائر نلاحظ أن هذه المؤشرات شهدت تطور كبيرا منذ الاستقلال، ينتظر أن يساهم هذا التطور في بناء وتطوير اقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الجزائر الآن تراهن على مخرجات قطاع التعليم والتعليم العالي كمصدر للتنمية عن طريق الاستثمار بكثافة في التعليم لتطوير رأس مالها البشري.

I-2- الصحة في الجزائر:

تقاس التنمية في أي مجتمع بمقدار البناء الصحي لأفراده المتميزين بالراحة والعافية التي تسمح لهم بأن يكونوا أفرادا قادرين على العطاء الوافر والإنتاج المستمر، تشكل الصحة «الثروة المتجددة» التي ترفع من قيمة المجتمع وتوصله إلى التطور والرفق، كما تشكل المناخ الذي يوفر الشروط الأساسية لتنمية كل قدرات المجتمع وطاقاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفكرية، ذلك أن المنظومة الصحية الجيدة

والسليمة تساهم في صناعة مواطن المستقبل، والإنسان الصالح والصحيح والمعافى والمتشبع بقيم الوقاية ومبادئ التربية الصحية الرفيعة القادر على إحداث التنمية، كما تعد الصحة ضرورة من الضرورات وأولوية من الأولويات في حياة ومستقبل أي أمة متحضرة، وإن أي مستوى تنموي لأي مجتمع كان ما هو إلا انعكاس لثقافته ونظامه الصحي في جزء كبير منه، إذ ليس المجتمع المتخلف سوى مجتمع متخلف صحيا بالدرجة الأولى، والنهوض بالأمة نحو التطور والرقى لا يكون إلا بالعناية والرعاية والاهتمام الكامل بالصحة التي هي المعيار الأساس والثابت لتفوق الأمم.

I-2-1. تطور المنظومة الصحية في الجزائر :

بالنظر للدور الذي تلعبه الصحة في تحقيق التنمية، فإن الجزائر كغيرها من الدول قد خاضت منذ الاستقلال تجربة واعدة في مجال التنمية الصحية، رغم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها منذ الاستقلال، والمتمثلة أساسا في نقص البنية التحتية وضعف المورد المادي والبشري، وعليه فقد مرت المنظومة الصحية في الجزائر منذ الاستقلال بعدة مراحل نوجزها في مايلي :

أ. **الفترة 1962-1972:** عرفت هذه المرحلة من تاريخ الجزائر المستقلة نقصا فادحا في الأطباء، حيث لم تكن تتوفر الجزائر عشية استقلالها إلا على 1965 طبيبا منهم 285 طبيب جزائري، للتكفل بصحة 10.5 ملايين ساكن، بمعدل طبيب واحد لكل 5343 مواطن، أما بالنسبة للهياكل القاعدية فقد عرفت المرحلة عجزا دائم بالقطاع، حيث لم يتعدى عدد هياكل القطاع 163 مستشفى بطاقة استيعاب 39418 سنة 1966¹، كما أظهرت المؤشرات الصحية لتلك الفترة ارتفاعا كبيرا لنسبة وفيات الأطفال، إذ بلغت هذه النسبة 180 وفاة لكل 1000 ولادة حية، كان خمسم يغادرون الحياة قبل السنة الأولى من عمرهم بسبب تفشي الأمراض المعدية ونقص التغطية باللقاحات التي لم تتعدى نسبة 10%، إضافة إلى الارتفاع المذهل لنسبة وفيات النساء الحوامل والذي وصل إلى 230 وفاة لكل 100 ألف ساكن.

نتيجة لشح الموارد المالية في الفترة 1962-1972 عرفت الجزائر عجزا كبيرا في مواجهة انتشار الأمراض الوبائية المعدية التي تسببت في وفاة أعداد كبيرة من أفراد المجتمع الجزائري، ومن أجل

¹ - نور الدين حاروش، إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية، ط 1، دار الكتامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص332.

مواجهة هذه الوضعية الصعبة لجأت إلى إعادة تنظيم القطاع الصحي حتى يتلاءم مع متطلبات الوضع الحالي، وقد تم خلال هذه المرحلة الشروع في مجموعة من الإصلاحات نوجزها في مايلي¹ :

- إعادة توزيع المؤسسات الطبية العامة والخاصة وكذا الأطباء على مختلف جهات الوطن للسماح لكل السكان من الاستفادة من العلاج بشكل متساوي.
- مكافحة الوفيات والقضاء على مختلف الأمراض والأوبئة المتنقلة.
- إلزامية التبليغ عن الأمراض المعدية.
- مجانية الاستفادة من خدمات مراكز الأمومة والطفولة.

كما شهدت هذه الفترة لجوء الدول إلى إجبارية تطعيم جميع الأطفال، وتنظيم حملات وطنية واسعة لمكافحة الأمراض المعدية والأوبئة الخطيرة كالسل، التيتانوس، السعال الديكي، شلل الأطفال والجدري، وذلك بعد صدور المرسوم رقم (69-96) المؤرخ في 9 جويلية 1969 القاضي بإلزامية التلقيح ومجانيته، من الناحية التنظيمية عرفت هذه المرحلة صدور الأمر المنظم لمهنة الأطباء والصيدلة عام 1966، وبذلك أخذت الأمور تتحسن شيئاً فشيئاً من خلال تحسين دفع عجلة التكوين الطبي والشبه الطبي، وكذا إنشاء بعض الهياكل القاعدية أهمها إنشاء 10 مستشفيات جديدة و 09 عيادات متعددة الخدمات و 82 مركزاً صحي.

ب. الفترة 1972-1982: في هذه الفترة تبنت الجزائر سياسة صحية ارتكزت على ثلاث محاور

أساسية وهي: **أولاً** تطبيق الطب المجاني² الذي اقره الميثاق الوطني لسنة 1976، حيث جاء فيه « الطب المجاني مكسب ثوري وقاعدة لنشاط الصحة العمومية، وتعبير عملي عن التضامن الوطني، ووسيلة تؤكد حق المواطن في العلاج»، كما أكد هذا الحق ودعمه دستور 1976 في المادة 67 منه التي نصت صراحة على أن: «كل المواطنين لهم الحق في حماية صحتهم، وهذا الحق مضمون بخدمات صحية عامة ومجانية»³، **ثانياً** إصلاح التكوين الطبي وتحسين نوعية التدريس والتأطير، بينما تمثل المحور الثالث في العمل على إنشاء علاج قاعدي، حيث شهدت هذه الفترة انفجاراً ديموغرافياً، ونقشياً للأمراض المتنقلة عبر المياه والحيوانات مما استدعى تكفلاً متعدد القطاعات.

¹ - A, Hammani, A. Bouroukba, *L'évolution du Système National de la santé Depuis Indépendance*. Ministère de la santé, Alger 1983, pp :56-57

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، ع1، الأمر رقم 73-65، المؤرخ في 28/12/1973 الصادر بتاريخ 01/01/1974 المتعلق بإرساء الطب المجاني في المؤسسات الصحية، ص2.

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، دستور 1976، ص30.

بالموازاة مع ذلك فقد تم خلال هذه المرحلة توحيد النظام الوطني للصحة وتطبيقه، كما تبع هذا الإصلاح قرار وزاري مشترك سنة 1974 تم بموجبه تحويل هياكل التعااضديات الفلاحية إلى مصالح الصحة، إضافة إلى توحيد الميزانية على مستوى القطاعات الصحية وتحويل جميع المراكز الطبية الاجتماعية التي كانت تابعة لصندوق الضمان الاجتماعي والتعااضديات إلى وزارة الصحة، فضلا عن إنشاء المراكز الإستشفائية المتخصصة التي بلغ عددها 25 مؤسسة استشفائية متخصصة¹، بذلك أصبح النظام الصحي الوطني يضم جميع الهياكل الصحية مهما كانت مهامها واستخداماتها.

ج. الفترة 1982-1992: في العشرية الثالثة بعد الاستقلال تميز قطاع الصحة العمومية بإنجاز عدة مرافق صحية من بينها المستشفيات العامة، الهياكل الخفيفة كالعيادات متعددة الخدمات، المراكز صحية التي تهدف إلى توسيع التغطية الصحية عبر الوطن، حيث وصل خلال هذه الفترة عدد المؤسسات الصحية العمومية إلى:

• 208 مركز استشفائي سنة 1989.

• 1500 مركز صحي سنة 1989

كما عرف قطاع الصحة خلال هذه الفترة إنشاء 13 مؤسسة استشفائية جامعية أسندت لها مهمة العلاج والتكوين والبحث العلمي²، إضافة إلى إنشاء المدرسة الوطنية للصحة العامة سنة 1989، حيث ساهمت هذه المؤسسات في ترقية التكوين الطبي وشبه الطبي وبروز الكفاءات الوطنية من خلال مشاركتها في اللقاءات الدولية ذات المستوى الرفيع.

ورغم تميز هذه الفترة بتراجع ملحوظ في معدلات الإصابة ببعض الأمراض المعدية إلا أن قطاع الصحة واجه عدة أزمات مالية واختلالات في التموين بالأدوية، غير أن ذلك لم يمنع من تطبيق بعض الإصلاحات المتمثلة في إنشاء القطاع الخاص.

د. الفترة 1992-2002: تميزت هذه الفترة من تاريخ المنظومة الصحية بالعديد من الانجازات، حيث شهدت ميلاد عدة مؤسسات دعمت وزارة الصحة، على غرار المخبر الوطني لمراقبة المواد الصيدلانية

¹ - الجمهورية الجزائرية، المرسوم رقم 81-243 المؤرخ في 05 سبتمبر 1981 المتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية.

² - الجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 86-25 المؤرخ في 15 فيفري 1986 المتضمن إنشاء المستشفيات الجامعية .

سنة 1993 مهمته مراقبة المواد الصيدلانية والأدوية قبل إدخالها إلى السوق¹، ومعهد باستور الذي أصبح مخبرا مرجعيا لمنظمة الصحة العالمية في مجال المراقبة والتكوين حول مقاومة الجراثيم للمضادات الحيوية²، إضافة إلى إنشاء الصيدلية المركزية للمستشفيات المكلفة بضمان تمويل هياكل الصحة العمومية بالمواد الصيدلانية³، والوكالة الوطنية للدم، والمركز الوطني لليقظة الصيدلانية ويقظة العتاد CNPM المكلفة بمراقبة الآثار المترتبة عن استهلاك الأدوية واستخدام المعدات الطبية، والمركز الوطني لمكافحة التسمم، والوكالة الوطنية للتوثيق الصحي.

إضافة إلى مختلف هذه الانجازات المهمة فقد عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في النصوص القانونية المسيرة للمؤسسات الصحية، بما فيها المستشفيات الجامعية والمؤسسات المتخصصة والمراكز الصحية، فضلا عن تطبيق النظام المسير للنشاطات الإضافية بين القطاعين العمومي والخاص، كما عرفت نفس المرحلة إعادة بعث البرامج الوطنية وتحديد سياسة للأدوية في مجال الاستيراد والتسجيل والمراقبة والتوزيع، وتخلي الدولة عن احتكارها للمواد الصيدلانية في مجال الاستيراد والتصدير.

هدفت السياسة الجديدة المعتمدة في تسيير المنظومة الصحية في الجزائر في هذه المرحلة إلى أنسنة و تأمين الخدمات وعصرنة النشاطات تماشيا مع الطلبات الجديدة، مما يسمح بتوفير خدمة ذات نوعية جيدة مع المحافظة على مبدئي العدالة والتضامن في الخدمات الصحية المكرسين من طرف الدولة، كما عرف قطاع الصحة في هذه الفترة نتيجة الوضعية الديموغرافية للمجتمع لجوء الدولة إلى تعزيز سياسة العلاج الجواربي من أجل تقريب الصحة من المواطن.

هـ. **الفترة 2002 - 2010:** هذه المرحلة تميزت بلجوء السلطات العمومية إلى تطبيق نظام جديد يخص

المؤسسات الصحية يهدف إلى فصل مهام المستشفيات الجامعية عن تلك التي تضمن علاجا قاعديا، كما ظهر تقسيما جديدا للمؤسسات الصحية على غرار المؤسسات العمومية الإستشفائية، والمؤسسات العمومية للصحة الجواربية التي تشمل أيضا قاعات العلاج والعيادات المتعددة الخدمات، أي فصل الاستشفاء عن العلاج والفحص وهي نوع من اللامركزية التي تهدف إلى تسهيل الوصول إلى العلاج،

¹ - الجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم : 340/93 المؤرخ في 1994/03/30 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للرقابة على المواد الصيدلانية LNCPP.

² - الجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 747/94 المؤرخ في 1994/03/30 المتعلق بتحويل معهد باستور إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 293/94 المؤرخ في 1994/02/25 المتعلق بالصيدلية المركزية للمستشفيات PCH .

وتقريب المؤسسة الصحية من المواطن، وقد استفاد قطاع الصحة بين سنتي 2005 و 2009 من غلاف مالي بقيمة 244 مليار دج تم استثماره في انجاز 800 مؤسسة إستشفائية وجوارية، وحقق قطاع الصحة العمومية خلال هذه المرحلة عدة مكاسب تمثلت أساسا في تعميم التغطية باللقاحات بنسبة 90 %، مما ساهم في القضاء على الكثير من الأوبئة والأمراض الخطيرة التي كانت سببا في آلاف الوفيات والإعاقات خلال السنوات الأولى للاستقلال، حيث تراجعت نسبة الوفيات لدى الأطفال إلى المعدلات الدنيا المحددة من طرف المنظمة العالمية للصحة، واستمر تراجع وفيات الحوامل بنسبة 5% كل سنة، كما استفاد القطاع في هذه المرحلة من تجهيزات طبية عصرية كان لها دور كبير وهام في الكشف المبكر والتشخيص الدقيق للأمراض المزمنة التي سجلت ظهور وانتشار واسع خلال السنوات الأخيرة، مما يدل على مواكبة المجتمع الجزائري للتحويلات التي شهدتها المجتمعات المتقدمة، ذلك أن هذه الأمراض مرتبطة بالمحيط والسلوك الفردي، من جهة أخرى فقد أظهرت هذه المرحلة الدور الفعال الذي قام به القطاع الخاص على مستوى القطاع الصحي من خلال استكمال النقائص المسجلة على القطاع العمومي، بتوفير عدد معتبر من الهياكل الصحية الخاصة والتي بلغت حسب إحصائيات سنة 2008 حوالي 5606 عيادة طبية خاصة، و6179 عيادة طبية عامة و1481 عيادة طب الأسنان¹.

و. الفترة 2010 - 2014: في هذه المرحلة اهتمت الدولة بتحسين الاستفاد من العلاجات الأولية والثانوية، وصنفت العمليات الخاصة بقطاع الصحة ضمن البرنامج الخماسي 2010-2014 ضمن الأولويات التي تستهدف التقليل من الفوارق الصحية بين الولايات من خلال ضمان العلاج المتخصص عن طريق إنجاز معاهد ومستشفيات، حيث استفاد قطاع الصحة في هذه المرحلة من غلاف مالي قدره 619 مليار دينار في إطار برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة بين 2010-2014، المصادق عليه من طرف مجلس الوزراء في 24 ماي 2009، حيث خصص هذا المبلغ لإنجاز 172 مستشفى و45 مركب متخصص في الصحة، و377 عيادة متعددة الاختصاصات، إضافة إلى 1000 قاعة علاج و17 مدرسة للتكوين شبه الطبي².

¹ - علي دحمان محمد، تقييم مدى فعالية الانفاق العام على مستوى القطاع الصحي بالجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، الجزائر/2016/2017، ص 125.

² - دريسي أسماء، تطور الانفاق الصحي في الجزائر ومدى فعاليته في إطار إصلاح المنظومة الصحية خلال الفترة 2004-2013، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، ع 05، الجزائر، 2015، ص 151.

ز. الفترة 2015-2018: خلال هذه المرحلة تم تعزيز الاستفادة من العلاج المجاني خاصة بالنسبة للأشخاص المعوزين، مع إدخال بطاقة الصحة الاللكترونية، والملف الاللكتروني للمريض من أجل تسهيل متابعته الصحية، كما تم وضع برامج صحية خاصة بالنسبة لبعض الأمراض وبعض فئات المرضى، مع ضبط قواعد تنظيم زرع الأعضاء والخلايا والأنسجة، أما بخصوص منظومة الصحة العمومية فقد تم وضع نظام تقييم وتدقيق لهياكل الصحة العمومية، مع تعزيز المراقبة وعمليات التفتيش لضمان خدمات صحية عادلة ومتميزة، كما زاد اهتمام الدولة خلال هذه المرحلة بدعم القطاع الخاص المكمل للصحة العمومية، وإسناد مهام المرفق العام للهياكل والمؤسسات الصحية العامة على أساس مجموعة من الشروط والضوابط، أما بالنسبة للهيئات واللجان فقد تم خلال هذه المرحلة إنشاء المجلس الوطني للصحة، وهو هيئة مكلفة بشرح المسائل المتعلقة بالصحة للسلطات العمومية، إضافة إلى تأسيس كل من المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل*، واللجنة الوطنية للأمراض المهنية**، مع اقتراح تأسيس لجنة وطنية للوقاية من الأمراض غير المتنقل ومكافحتها. في نهاية هذه المرحلة تم المصادقة على مشروع القانون المتعلق بالصحة والذي يعتبر بداية لعملية إصلاح المنظومة الصحية، حيث يهدف هذا القانون بالدرجة الأولى إلى تقليص الفوارق بين المناطق، وتحديد مسار المريض وتسهيل العلاج في إطار منظم.

من ناحية الموارد البشرية أحصى قطاع الصحة بداية المرحلة 2015-2018 80.523 ممارس طبي منهم 45.587 في القطاع العام و 34.836 في القطاع الخاص، في حين بلغ عدد الأطباء العاميين 24.831 بالنسبة للقطاع العام و 7.477 بالنسبة للقطاع الخاص، كما قدر عدد الأخصائيين خلال هذه المرحلة 12.422 أخصائي ينشطون في القطاع العام و 11.001 في القطاع الخاص، وذلك حسب وثيقة حول الوضع الديموغرافي و الصحي في الجزائر في (2000-2017) نشرتها وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات.

*- يضطلع المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حسب ما نصت عليه أحكام القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل في مادته 27 بمهمة تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية، من خلال التوصيات والآراء التي يبديها.

**- اللجنة الوطنية المكلفة بالأمراض المهنية هيئة يؤخذ برأيها في تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال وتضم خبراء ممثلين عن المؤسسات المعنية وكذا ممثلين عن العمال والمستخدمين، وذلك حسب أحكام القانون رقم 38-13 المتعلق بجوادث العمل والأمراض المهنية.

يبدو واضحا مما سبق أن الجزائر منذ أن نالت استقلالها سنة 1962 وهي تقوم بعدد الإنجازات من أجل تحسين الوضع الصحي في البلاد، ذلك من خلال التزامها المستمر بسياسة الصحة العامة، وقد تمكنت فعلا من تحقيق نتائج ملحوظة من حيث توفير الرعاية الصحية وإمكانات الوصول إليها، كما تم تعزيز البنية التحتية والمعدات والقوى العاملة بقطاع الصحة، إذ استفاد غالبية السكان من توفير غطاء مالي لمعظم خدمات الصحة العامة والمرافق والمنشآت التي ساهمت في التحسن الجذري لقطاع الصحة، رغم أنه مازالت أمامها عديد التحديات التي تواجهها على غرار جودة الخدمات الصحية .

I-2-2. مؤشرات الرعاية الصحية في الجزائر :

(1) مؤشر العمر المتوقع عند الولادة : تعد الحياة الصحية المديدة المطلب الأساسي لأي مجتمع، ولا يتحقق هذا المطلب إلا بالتركيز على رفع مستوى الخدمات الصحية وخفض نسبة الوفيات بين الأطفال والرضع وتحسين الخدمات الصحية المقدمة، فالزيادة في أعمار الأفراد المتوقعة تعد مؤشرا هاما على التقدم في الرعاية الصحية. يقصد بالعمر المتوقع عند الولادة عدد السنوات التي يتوقع للمولود أن يعيشها بعد ولادته مباشرة¹، كما يعرف هذا المؤشر على أنه متوسط السنوات المتوقع أن يعيشها الفرد بناء على معدلات الوفاة العمرية لسنة معينة، وهو مؤشر يعكس المستوى الصحي والاجتماعي لأي بلد، لذلك فهو أقوى مؤشرات الأوضاع الصحية، يحسب من جداول الحياة التي تأخذ من التعدادات السكانية²، وقد حدث تطور واضح في العمر المتوقع للحياة في الجزائر، إذ قفز هذا الأخير خلال الفترة الممتدة بين 1962 تاريخ استقلال الجزائر و2018 من 47.06 عام سنة 1962 إلى 76.69 عام سنة 2018، محققا تقدما بـ 29.63 سنة إضافية تقريبا خلال خمسة عقود تقريبا، في مايلي جدول يبين تطور العمر المتوقع عند الولادة منذ الاستقلال في الجزائر:

جدول 11 : تطور مؤشر العمر المتوقع عند الولادة في الجزائر.

السنة	1962	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
العمر	47.06	50.37	52.87	58.20	64.09	66.94	68.54	70.64	73.07	74.94	76.09	76.69
زيادة	/	3,31	2,50	5,33	5,89	2,85	1,60	2,10	2,43	1,87	1,15	0,60

المصدر: مجموعة البنك الدولي، بنك البيانات، مؤشرات التنمية العالمية 2019.

¹ - نعيم سليمان بارود، مرجع سبق ذكره، ص 173.

² - عبد الرحيم عمران، سكان العالم العربي حاضرا ومستقبلا، صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، نيويورك 1977، ص 232.

يوضح الجدول التطور السريع الذي عرفه العمر المتوقع عند الولادة في الجزائر منذ الاستقلال، إذ يلاحظ من خلال الجدول بأن المؤشر عرف تزايد منتظم مرافق للتطور الذي عرفه قطاع الصحة في الجزائر منذ الاستقلال، حيث تعد مسألة توفير الرعاية الصحية للمواطنين وتمتعهم بوسائل علاج ذات نوعية عالية من أبرز عوامل وأسباب هذا الارتفاع المسجل في متوسط العمر عند الأفراد في المجتمع الجزائري، كما يعد نجاح الجزائر في محاربة مختلف الأمراض كالسرطان وأمراض القلب وكذا الأوبئة كالحصبة والسل والملاريا من جهة، وسعي الفرد الجزائري للكشف عن مختلف الأمراض بإجرائه التحاليل والأشعة المكتملة، واستفادته بنسبة كبيرة من العلاج اللازم بصفة مجانية من جهة أخرى، من أهم العوامل التي أسهمت في زيادة متوسط العمر المتوقع لدى السكان ووصوله إلى المعدل العالمي.

(2) مؤشر معدل وفيات الأطفال والأمهات: تعد مسألة وفيات الأطفال والأمهات عند الولادة من أهم المؤشرات المعتمدة في قياس مدى تطور المنظومة الصحية من جهة، ومستوى التنمية البشرية في المجتمعات من جهة أخرى، في هذا الإطار وفيما يتعلق بوفيات الأطفال فإنه عادة ما يعتمد مؤشران أساسيان من شأنهما إعطاء فكرة واضحة وجيد في مجال صحة الطفل وهما: نسبة وفيات الأطفال الأقل من 05 سنوات، ومعدل وفيات الأطفال حديثي الولادة (الأقل من سنة)، إذ يعتبر هذان المؤشران بالغا الأهمية لأنهما يعكسان مستويات الرعاية الصحية التي تقدمها الدولة لهذه الفئة العمرية، كما يعكسان كذلك المستوى الصحي العام للمجتمع، أما بخصوص وفيات الأمهات فالمؤشر يتعلق بمعدل وفيات الأمهات، سواء نتجت هذه الوفاة عن ظروف الحمل أو عن ظروف الولادة، ولا تقل أهمية هذا المؤشر عن مؤشر معدل وفيات الأطفال عندنا قياسنا لمستوى تطور المستوى الصحي للمجتمعات.

استطاعت الجزائر بفضل الجهود الكبيرة المبذولة في المجال الصحي إن تصل إلى مستوى 38 حالة وفاة لكل 1000 مولود جديد سنة 2006، وذلك بعد أن كانت هذه النسبة تفوق 220 حالة وفاة خلال سنة 1970¹، وهو ما يعتبر إنعكاس للجهود المبذولة من طرف الدولة، وكذا مختلف الإصلاحات التي عرفها قطاع الصحة في الجزائر منذ الاستقلال كما ذكرنا سابقا، غير أن هذا التطور الذي عرفه قطاع الصحة في الجزائر لم يكن متوازنا جهويا، إذ أن المعدل العام لوفيات الأطفال سجل تباينا ملحوظا بين مختلف المناطق والنواحي في الجزائر، حيث وصل في بعض ولايات الجنوب الكبيرة إلى مستويات حرجة، أما بالنسبة لوفيات الأمهات فقد بقي هذا المؤشر مرتفعا مقارنة بالمستويات العالمية بالنظر لما

¹ - عياشي نور الدين، تطور المنظومة الصحية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، ع 21، مج ب، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، جوان 2009، ص 298.

وفرتة الدولة من منشآت صحية، وما سخرت واستثمرت في هذا المجال من طاقات مادية وبشرية، إذ أن تراجع هذه النسبة من 230 حالة وفاة لكل 100 ألف حالة ولادة سنة 1985 إلى 111 حالة وفاة لكل 100 ألف حالة ولادة سنة 2018، لا يعد تراجعا كبيرا بالنظر لما استفاد منه قطاع الصحة العمومية في الجزائر خلال هذه الفترة من موارد مالية وبشرية ضخمة، كما تم تسجيل اختلاف كبير في هذه النسبة من منطقة إلى أخرى بسبب عدم التوازن الجهوي الكبير الذي تعرفه الجزائر في مجال التنمية البشرية¹، وعموما فإن هذا المؤشر يعد مرتفعا على المستوى الوطني إذا ما علمنا أن أكثر من 90% من الولادات كانت تتم بالوحدات الإستشفائية وعلى أيادي مختصين²، وعليه فإن الارتفاع في هذه النسبة يعتقد أنه يعود أساسا إلى إنعدام التربية الصحية وعدم متابعة أطوار الحمل، إضافة إلى عدم فعالية التغطية الصحية.

جدول 12 : معدل وفيات الأطفال، والأمهات أثناء الولادة في الجزائر

السنة	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
التعيين										
أقل من 05 سنوات (وفاة لكل 1000)	203	149	74	49	43	39	33	27	24	23
مواليد جدد (وفاة لكل 1000 مولود)	128	101	59	41	37	33	28	23	21	20
أم متوفية لكل 100 ألف حالة ولادة	/	/	230	220	180	161	127	115	114	111

المصدر : تقرير الأمم المتحدة حول الاهداف الإنمائية للألفية 2013

يتضح من الجدول بأن الفترة من 2000 - 2015 هي الفترة التي عرفت تحسنا كبيرا وملحوظا في المؤشرات الثلاثة (وفيات الأطفال الأقل من 05 سنوات، وفيات الرضع ووفيات الأمهات الحوامل)، ذلك لما عرفته الجزائر خلال هذه الفترة من انتعاش اقتصادي ألقى بظلاله على جميع القطاعات بما فيها قطاع الصحة، هذا الأخير الذي استفاد من ميزانيات ومشاريع وإصلاحات معتبرة مكنت من تحسين هذه المؤشرات.

3) مؤشر الوقاية من الأمراض لدى الأطفال : كثيرا ما شغلت مسألة الوقاية من الأمراض اهتمام كل المنظومات الصحية في العالم، نظرا لما لها من أثر إيجابي على الجهات الثلاثة المكونة للمنظومة الصحية الوطنية (طالب العلاج، مقدم العلاج والجهات الممولة للعلاج)، يتضح الاهتمام بالوقاية من الأمراض من خلال عمليات التطعيم التي يستفيد منها الأطفال في السنوات الأولى من

¹ Ministère de la santé, de la population et de la reforme hospitalière, Population et développement en Algérie, CIOD + 10, Rapport National, Algérie, Décembre 2003, P15.

² - C.N.E.S (Conseil National Economique et Social), Rapport National sur le développement humain, 2007, P94.

حياتهم، حيث تمثل هذه الوقاية استثمار حقيقي في صحة المورد البشري، لأن هذه العملية لا تكلف الكثير من المال مقابل الحصول على ميزات صحية واجتماعية واقتصادية معتبرة لدى الأفراد.

الجزائر كغيرها من الدول بذلت جهود معتبر في سبيل القضاء على عديد الأمراض التي كانت تحصد أرواح الكثير من الأطفال خاصة في الفترات الأولى من الاستقلال، وترفع من معدلات وفيات الأطفال في الخمس سنوات الأولى من حياتهم، أهم هذه الأمراض الدفتيريا، السعال الديكي والتيتانوس، حيث سجلت الجزائر خلال 33 سنة من تاريخها معدل نمو معتبر للتطعيم ضد هذه الأمراض قدر بـ: 38 %، كما سجل متوسط سنوي مقدر بـ: 03% للاستفادة من التطعيم ضد هذه الأمراض، الجدول التالي يبين تطور نسبة الاستفادة من التطعيم ضد الدفتيريا، السعال الديكي والتيتانوس لدى الأطفال في الجزائر خلال الفترة 1985-2018:

جدول 13 : نسبة الاستفادة من التطعيم ضد أمراض الدفتيريا، السعال الديكي، التيتانوس للأطفال بين 12 و 23 شهر

السنة	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018
نسبة التطعيم (%)	69	89	88	86	88	95	95	95	95	95	97	97

المصدر: لامية حمایزية، عبود زرقين، التنمية الصحية المستدامة ونتائجها على المورد البشري، مجلة رؤى اقتصادية، ع 9، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2005، ص 265.

يتضح من الجدول أن الجزائر تمكنت من تلقيح حوالي 97% من الأطفال سنة 2018، وبفضل هذه العملية استطاعت حماية أجيال كاملة بالقضاء وبصفة نهائية على بعض الأمراض المعدية والخطيرة، وقد تحصلت مقابل هذا الانجاز على شهادة اعتراف من طرف المنظمة العالمية للصحة، الجدول التالي يبين عدد الحالات المصابة بالأمراض المعدية المسجلة في الفترة 2006-2017.

جدول 14 : الإصابة بأهم الأمراض المعدية لدى الأطفال في الجزائر (الحالات المبلغ عنها 2006-2017)

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الدفتيريا	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
السعال الديكي	23	0	28	1	0	1	21	19	0	0	2	0
الحمى الصفراء	/	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

المصدر: أطلس بيانات العالم، إحصائيات دولية وإقليمية وبيانات قومية وخرائط وتصنيفات، الموقع الإلكتروني: <https://ar.knoema.com/atlas> اطلع عليه يوم 2018/09/21 الساعة 22:30.

يبدو واضحا من الجدول العدد القليل جدا من الحالات المسجلة والمبلغ عنها التي تخص أهم وأخطر الأمراض المعدية، حيث كانت في أغلب السنوات منعدمة، خاصة بالنسبة للحمى الصفراء التي تم القضاء عليها بصفة نهائية، مما يدل على فعالية البرامج الوقائية التي اتبعتها الجزائر لمحاربة هذه الأمراض والأوبئة.

(4) مؤشر عدد الأطباء لكل 100 ألف نسمة وتطور نسبة المنشآت والهيكل الصحية:

يدل هذا المؤشر على مدى اهتمام الدولة بالجانب الصحي للمجتمع، إذ أنه كلما زاد عدد الأطباء في المجتمع كلما دل ذلك على اهتمام الدولة ببناء مجتمع سليم قادر على إحداث نمو اقتصادي بشكل فعال وسليم، لكن في حالة العكس سيبقى الاقتصاد متخلف نتيجة لضعف المجتمع بدنياً وذهنياً بسبب عدم اهتمام الدولة بالجانب الصحي، ضمن هذا المؤشر عرفت الجزائر تطورا ملحوظا حيث أدى اهتمام الدول بتوفير العدد الكافي من الأطباء لضمان التغطية الصحية المطلوبة إلى رفع عدد الأطباء من 34 طبيب لكل 100 ألف نسمة سنة 1980 إلى 210 طبيب لكل 100 ألف نسمة سنة 2018، بنسبة زيادة سنوية مقدرة بحوالي 05 أطباء إضافيين لكل 100 ألف نسمة، وهي نسبة تبقى قليلة مقارنة بالتزايد المستمر الذي يعرفه عدد سكان الجزائر، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى عجز كبير في التغطية الصحية إذا ما استمر زيادة عدد الأطباء بهذه الوتيرة البطيئة.

أما من ناحية المنشآت والهيكل فقد سجل قطاع الصحة بالجزائر خلال العقود الثلاثة الماضية حصيلة إيجابية فيما يتعلق بجملة المشاريع الصحية المنجزة منذ سنة 1980، إذ ارتفع عدد المؤسسات الإستشفائية العامة من 54 مستشفى سنة 1980 إلى 208 مستشفى سنة 2018، كما عرف كل من عدد المؤسسات الاستشفائية المتخصصة والجامعية وكذا دور الولادة خلال نفس الفترة زيادة معتبرة وملحوظة ساهمت في الرفع من مستوى الخدمات الصحية وجودتها

جدول 15 : تطور عدد الاطباء والهيكل الطبية في الجزائر خلال الفترة 1980-2018

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2000	1995	1980	
88230	78831	74931	73431	69076	66236	63534	32337	15296	6081	عدد الأطباء
210	189	183	184	177	173	161	111	85	34	طبيب لكل 100 ألف نسمة
208	205	200	200	196	194	194	110	85	54	مؤسسة استشفائية عامة
82	77	75	75	71	68	59	57	31	25	مؤسسات استشفائية متخصصة
15	15	15	15	14	14	13	12	12	09	مراكز استشفائية جامعية
129	127	123	114	97	107	98	91	/	/	دور الولادة

المصادر: بالنسبة لسنوات (2013/2014/2015/2016/2017)، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصاء نتائج 2013-2015 و 2015-2017، نشرة 2016، رقم 46 ونشرة 2017 رقم 47.

بالنسبة لسنوات (2000-2012-2018)، كتيب الإحصائيات العالمية، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة الإحصائيات، السلسلة V، ع 42، الأمم المتحدة، نيويورك، 2018، ص ص 107-108

إن أهم ما يمكن ملاحظته من الجدول أنه رغم التزايد الكبير والمستمر في عدد الأطباء، وكذا تزايد عدد مختلف المؤسسات الصحية إلا أنها لا تبدو كافية، ولا قادرة على ضمان التغطية الصحية المطلوبة على غرار باقي دول العالم، ذلك نتيجة التزايد الديموغرافي الكبير والارتفاع المتسارع في عدد السكان، مما يستدعي ضرورة زيادة الأرصدة المالية للتمكن من تدارك هذه الهوة التي تزيد اتساعا بين الإمكانيات البشرية والمادية المرصودة لقطاع الصحة وبين الحاجة المتزايدة للخدمات الصحية بسبب تزايد عدد السكان.

5) مؤشر نسبة الإنفاق العمومي على الصحة : يمثل إجمالي الإنفاق على الرعاية الصحية مجموع النفقات الصحية العامة والخاصة على الصحة، وهو ما يغطي تقديم الخدمات الصحية (الوقائية والعلاجية)، وأنشطة تنظيم الأسرة، وأنشطة التغذية، والمعونات الطارئة المخصصة للرعاية الصحية. تشكل نسبة الإنفاق على الصحة - وهي الموازنات التي تنفقها الدولة على صحة مواطنيها - مؤشرا على درجة الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، يهدف الإنفاق على الرعاية الصحية في الجزائر بالدرجة الأولى إلى الوقاية من الأمراض والشفاء منها والقضاء عليها عند انتشارها، هذا الهدف يحمل في مضمونه مسألة المحافظة على رأس المال البشري وصيانتته، وعليه فإن الاهتمام بالإنفاق على الرعاية الصحية لا تقتصر الغاية منه على البعد الإنساني فقط، بل تتعداه إلى البعد الاقتصادي كذلك، في مايلي جدول يبين تطور نسبة الإنفاق على قطاع الصحة في الجزائر في الفترة 2002-2018:

جدول 16 : تطور نسبة الإنفاق على قطاع الصحة بالنسبة للنتائج المحلي (مليون دج)

السنوات	ميزانية التشغيل		ميزانية التسيير		السنوات
	قطاع الصحة	ميزانية الدولة	قطاع الصحة	ميزانية الدولة	
2002	2.626,82	452.900,00	4,66	1.053.370,00	2002
2003	3.631,36	567.400,00	5,05	1.097.386,00	2003
2004	3.954,00	640.700,00	5,31	1.200.000,00	2004
2005	3.879,00	806.900,00	4,98	1.255.270,00	2005
2006	34.342,00	1015.100,00	4,89	1.439.550,00	2006
2007	38.882,00	1434.600,00	5,66	1.652.700,00	2007
2008	36.990,00	1973.300,00	7,13	2.017.969,00	2008
2009	44.327,00	1946.300,00	6,88	2.593.741,00	2009
2010	44.327,00	1807.900,00	6,87	2.837.999,00	2010

2,10	41.463,00	1974.400,00	6.63	227.859,00	3.434.307,00	2011
1,95	44.300,00	2275.500,00	11.63	404.945,00	3.482.600,00	2012
1,72	32.500,00	1892.600,00	6.51	306.925,00	4.714.500,00	2013
1.56	63.658,00	4079.700,00	8,47	226.000,00	4.972.300,00	2015
2.25	90.974,47	4043.310,00	8,48	389.070,00	4.584.460,00	2018

المصدر: وزارة المالية (المديرية العامة للتقدير والسياسات)، مشروع ميزانية الدولة لقطاع الصحة وإصلاح المستشفيات للسنوات 2002-2015. قانون المالية لسنة 2018.

يتضح من الجدول أعلاه أن كل من ميزانيتي التسيير والتجهيز المخصصة لوزارة الصحة في ارتفاع مستمر، هذا راجع إلى المخصصات المالية المرصودة للصحة العمومية في إطار الإصلاحات المتتالية التي عرفها القطاع، فنلاحظ أن ميزانية التجهيز بلغت أعلى قيمة مخصصة لها في سنة 2018، أما ميزانية التسيير فبلغت ذروتها في سنة 2012، ثم تراجعت نتيجة سياسة التقشف التي اعتمدها الجزائر بسبب الضائقة المالية التي عرفتها خلال هذه الفترة، وكان لها تأثير مباشر على ميزانية التسيير لمختلف القطاعات بما فيها قطاع الصحة.

وعموما فإن نسبة الاعتمادات المالية المخصصة لقطاع الصحة مقارنة بالميزانية العامة للدولة تعد في مجملها ضئيلة، ولا تعكس ما جاء في بنود مختلف الإصلاحات التي عرفها قطاع الصحة، إذ أنها تشكل نسبة ضئيلة جدا تكاد تؤول للصفر خاصة بالنسبة لميزانية التجهيز، وعلى الرغم من الارتفاع المسجل في ميزانية التسيير إلا أنها لم تساهم في تحسين جودة الخدمة الصحية المقدمة للمواطن الجزائري بسبب سوء التسيير الذي عرفه القطاع في السنوات الأخيرة.

(6) مؤشر نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة : يدل مؤشر نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة على مستويات وجودة الرعاية الصحية المخصصة للأفراد، كما يعد مؤشر لقدرات الدولة على تطوير الخدمات الصحية والاهتمام بها، فالدول المتقدمة تنفق أكثر على الخدمات الصحية مما يرفع من قيمة نصيب الفرد الواحد من الإنفاق على الصحة، ذلك ما يوفر لمواطنيها رعاية صحية متقدمة ويخفض الوفيات ويزيد من معدلات عمر السكان، بينما تعاني الدول الأقل دخلا والفقيرة من انخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة نظرا لارتفاع عدد سكانها مقارنة بمواردها المالية، ما ينعكس سلبا على مستوى الخدمات الصحية ونوعيتها.

بالنسبة للجزائر تشير البيانات المبينة في الجدول أدناه إلى النمو المستمر في نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة رغم استمرار تزايد عدد السكان بنسب معتبرة خلال السنوات الماضية، حيث ارتفعت هذه الحصة من نحو 55.4 دولار أمريكي للفرد سنويا سنة 1999 إلى نحو 358 دولار

أمريكي للفرد سنويا سنة 2014، محققا نسبة زيادة مقدرة بـ 650% خلال 19 سنة بمعدل نسبة سنوية مقدرة بـ 34%، وهي نسبة عالية مقارنة بالعديد من دول العالم، غير أن هذه النسبة عرفت نوع من التراجع سنة 2016 بسبب ارتفاع عدد السكان وتراجع مداخيل الدولة، أما بالنسبة للفترة قبل 1999 فإن سياسة الإنفاق العام التي تميزت بالانكماش أثرت سلبا على قطاع الصحة عموما، وعلى مدى استفادة الأفراد من الخدمات التي تقدمها الدولة ومصالحها المختصة، حيث انخفض الإنفاق الصحي لكل فرد بـ 18% بين سنتي 1993 و 1997، كما ساهم انخفاض العملة وتحرير الأسعار في ارتفاع تكلفة الأدوية ما جعل مساهمة الأفراد في الإنفاق على الصحة يتضاعف¹.

الجدول التالي يوضح نسبة زيادة نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة في الجزائر

خلال الفترة 1999-2016.

جدول 17 : نصيب الفرد من الإنفاق العمومي على الصحة في الجزائر.

متوسط نصيب الفرد من الإنفاق العمومي (دولار/الفرد)	السنوات
55.4	1999
62.6	2000
67.8	2001
69.9	2002
79.6	2003
88.6	2004
96.1	2005
116	2006
150	2007
206	2008
228	2010
334	2012
358	2014
260	2016

المصدر: مجموعة البنك الدولي، بنك البيانات، مؤشرات التنمية العالمية 2016 (السنوات 2005-2016).

-Organisation Mondiale de la Santé Rapport sur la Santé Dans Le Monde 2006, Gen ève, PP.199-201 (les années 1999-2004).

1- CNES, Rapport préliminaire sur les effets économiques et sociaux du programme d'ajustement structurel, 2^{ème} session, Alger, 1998.

(7) **مؤشر الحماية الاجتماعية** : تعد مستويات الحماية الاجتماعية من المؤشرات الهامة في قياس ظروف الحياة والتطور الاجتماعي في أي بلد، حيث تعرف على أنها مجموعة الآليات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل، والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في المرض وإصابات العمل والأمراض المهنية، الشيخوخة والعجز، كما تساهم في إعادة توزيع الدخل الوطني وتحفيز التنمية الاقتصادية وتوفير الأمن الصحي، إذ أن مواجهة الأخطار الصحية وتحقيق هذه الأهداف لا يتم إلا عن طريق أنظمة التأمين الاجتماعي.

في هذا الإطار بذلت الجزائر جهدا معتبرا في تطوير مختلف فروع مكونات منظومة الحماية الاجتماعية على مستوى التشريعات والخدمات والتعويضات والهياكل القاعدية، حيث تشير إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكذا الديوان الوطني للإحصاء إلى أن نحو 85 بالمائة من الجزائريين يستفيدون من تغطية الضمان الاجتماعي، أي 31.5 مليون من مجموع السكان الذي يفوق الـ 40 مليون نسمة، ويتضمن هذا العدد من المستفيدين 19 مليون مؤمن اجتماعيا سنة 2017 بالإضافة إلى ذوي الحقوق، يقسم عدد المؤمنین اجتماعيا إلى 16 مليون أجير وناشط و3 ملايين متقاعد يتقاضون معاشاتهم على حساب الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للمؤمنين الاجتماعيين غير الأجراء¹. إضافة إلى النسب السابقة يتوفر نظام الحماية الاجتماعية منذ نحو 20 سنة على آلية جديدة سمحت بتوسيع الحماية لنسبة معتبرة من كبار السن سميت بالمنح الجزافية للتضامن، حيث بلغ عدد المسنين المستفيدين من هذا النظام 306.140 مستفيد سنة 2005، الأمر الذي رفع نسبة التغطية بالنسبة للمسنين فوق 60 سنة إلى 43% بالنسبة للنساء و 62% بالنسبة للرجال، تجدر الإشارة إلى أن هؤلاء المستفيدين مؤمنين من طرف الدولة ويتقاضون هذه المنحة من الخزينة العمومية.

جدول 18 : تطور عدد المؤمنین الاجتماعيين حسب الصندوق (2001-2017)

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء				الصندوق الوطني للتقاعد				الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي				الصندوق
2004	2003	2002	2001	2004	2003	2002	2001	2004	2003	2002	2001	السنة
680.543	646.785	604.621	558.473	1.605.527	1.512.681	1.422.645	1.341.161	6.369.266	4.055.243	4.872.715	4.873.699	عدد المؤمنين

¹ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، 2005.

السنة	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
عدد المؤمنين	6.756.271	6.816.052	7.337.372	7.800.320	1.688.055	1.771.596	1.858.902	1.948.138	720.090	765.940	819.821	877.329
السنة	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
عدد المؤمنين	8.346.692	8.494.919	8.819.160	9.228.143	2.075.444	2.169.892	2.189.702	2.319.531	941.825	1.011.435	1.123.932	1.250.075
السنة	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
عدد المؤمنين	10.626.369	11.342.779	11.957.202	12.316.693	2.623.547	2.773.615	2.978.557	3.159.952	1.381.026	1.493.629	1.721.756	1.806.124

المصدر: الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصاء، نشرة 2016، رقم 46 ونشرة 2017 رقم 47 ونشرة 2018 رقم 48.

رغم التزايد المستمر في عدد المؤمنين اجتماعيا عن طريق مختلف صناديق التأمين (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء)، الذي استفاد منه جميع فئات المجتمع سواء موظفي ومستخدمي القطاع العمومي أو عمال القطاع الخاص وأصحاب النشاطات التجارية، أو حتى فئة البطالين وذوي الحقوق والمسنين، إلا أن مصادر تمويل نفقات الصحة في الجزائر عرفت في الوقت الحالي نوعا من المحدودية في رصد موارد مالية إضافية لضمان التكفل بالطلب المتزايد على الخدمات الصحية، والناتج أساسا عن التحولات الديموغرافية التي تعرفها البلاد، إذ عرفت احتياجات السكان نمو وتنوع بالنظر لتطور مستويات المعيشة، إضافة إلى التطور التكنولوجي في المجال الطبي وتدفق المعلومات، كل ذلك جعل الأفراد أكثر إلحاحا في طلب العلاج وتحسين نوعيته، تعتمد نفقات الصحة في الجزائر على ثلاثة مصادر رئيسية¹:

- التمويل عن طريق الدولة.
- التمويل عن طريق الضمان الاجتماعي.
- التمويل عن طريق الأفراد والأسر.

¹ - علي محمد دحمان، تكلفة العلاج في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية، مخبر السيادة والعولمة، جامعة يحيى فارس، المدينة، ع 02، 2016، ص 11.

في الجزائر كان النظام المعمول به لتمويل نفقات الصحة يعتمد بشكل كبير جدا على مساهمة الدولة خاصة، مع إلغاء نظام التسعيرة الجراحية وإحداث الطب المجاني سنة 1974، حيث تمكنت الدولة من تغطية الجزء الأكبر من نفقات الصحة وأصبحت كل من الدولة والضمان الاجتماعي يساهمون في التمويل بصفة مهمة جدا¹، الجدول التالي يبين نسبة تمويل تكاليف الخدمات الصحية حسب مختلف المصادر (1997-2017).

جدول 19 : نسبة تمويل تكاليف الخدمات الصحية حسب مختلف المصادر (1997-2017)

الأفراد	الضمان الاجتماعي	الدولة	المصادر / السنوات	الأفراد	الضمان الاجتماعي	الدولة	المصادر / السنوات
22.61	27.01	50.38	2003	0.00	23.49	76.51	1974
27.50	24.07	48.43	2004	0.54	38.58	60.88	1979
25.20	23.63	51.17	2005	2.83	49.13	48.04	1983
18.80	27.40	53.80	2006	2.00	61.40	36.60	1986
18.40	30.90	50.70	2007	1.59	64.20	34.21	1987
13.90	31.00	55.10	2008	21.3	51.20	27.50	1988
13.80	31.00	55.20	2009	29.3	38.87	30.50	1992
11,70	25.00	63.30	2010	27.00	37.10	34.50	1994
10,50	26.00	63.50	2011	25.90	35.64	38.45	1996
10,40	15.00	74.60	2012	29.50	32.57	37.93	1997
10,20	12.00	79.80	2013	26.20	39.70	34.09	1998
9,80	7,40	82.80	2014	28.10	29.33	42.56	1999
9,57	9,53	80.90	2015	26.70	26.02	47.27	2000
7,91	12,19	79.90	2016	22.60	25.77	51.62	2001
7,13	13,97	78.90	2017	24.70	26.88	48.42	2002

المصدر: خلاصي عبد الاله، مرجع سبق ذكره، ص 205 (بالنسبة لسنوات 2010-2017)

Kaid Tlilane. «La problématique du financement des soins en Algérie, Revue Internationale de sécurité sociale n°4 vol.57 Editions scientifiques européennes, Oct- Décembre 2004, P.116.(1974-2004)

OMS: Rapport sur la santé dans le monde 2005-2010. www.who.int

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه يتضح بأن حصة الدولة في تمويل نفقات الصحة تشكل النسبة

الأكبر من هذه النفقات منذ إقرار مجانية الصحة، إذا وصلت هذه النسبة في سنوات 2014 و 2015 إلى أكثر من 80 %، كما شكل الضمان الاجتماعي المساهم الثاني بعد الدولة في تغطية النفقات الصحية للمواطنين، حيث ساهم في تمويل نفقات الخدمات الصحية في القطاعين العام والخاص عن طريق التعويض الجراحي للنفقات الصحية للمؤمنين، غير أن هذا الصندوق عرف صعوبات مالية نتيجة النمو المستمر لنفقات الصحة الناتج عن الزيادة في عدد السكان وارتفاع الأسعار خاصة سنوات 2014 و 2015، أين بلغ أدنى مستوى له منذ سنة 1987 لتعود نسبة مساهمته إلى الارتفاع من جديد.

¹ - خلاصي عبد الاله، إشكالية تمويل نفقات الصحة في الجزائر خلال الفترة 2008 - 2017، مجلة المشكاة في

الاقتصاد التنموية والقانون، مج1، ع 06، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر، 2017، ص 204

بالنسبة لمساهمة الأسر والأفراد في تمويل نفقات الخدمات الصحية فقد ظلت منخفضة جدا ولم تتجاوز 2.8%، حيث كانت الخدمات الصحية تقدم بصفة مجانية تماما إلى غاية صدور تعليمات تضع حد لهذه المجانية المطلقة سنة 1984، وتقرض على المواطنين المساهمة في تكاليف الفحوصات والعلاجات الطبية.

8 مؤثر نسب الحصول على مصدر محسن للمياه والربط بشبكات الصرف الصحي :

رغم أن مسألة الحصول على المياه النظيفة والصرف الصحي في العالم النامي أصبحت مسألة اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية مهمة في أوائل السبعينيات، إلا أن هذه الأهمية لم تنعكس بشكل كاف في البرامج الوطنية والدولية حتى أواسط السبعينيات رغم تأثيراتها الكبيرة على صحة البشر، وأثرها على البيئية، وأهميتها في تحسين نوعية حياة الفقراء، وقد أثرت قضية تدهور الوضع العالمي في ما يتعلق بالحصول على الإمدادات الكافية من المياه النظيفة والصرف الصحي المناسب خلال مؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية المنعقد في فرانكفورت في شهر ماي 1976، كما اعتُبر الحق في الماء عام 2000 من قبل لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية شرطا أساسيا لتحقيق الحق في الصحة¹.

تعد الجزائر من بين الدول التي حرصت على الاستجابة للحاجات المتزايدة للسكان للمياه الصالحة للشرب والربط بشبكة الصرف الصحي، حيث قامت من أجل ذلك برصد مبلغ 3415 مليار دج، أي ما يزيد عن 43 مليار دولار أمريكي ضمن مختلف مخططاتها التنموية لتحقيق أعلى نسبة ممكنة من التغطية بمياه الشرب والربط بشبكات الصرف الصحي، في مايلي أهم المبالغ المرصودة والبرامج المنجزة لضمان تمكين الافراد من الحصول على الكميات الكافية من مياه الشرب :

جدول 20 : أهم البرامج المخصصة للتموين بمياه الشرب والصرف الصحي في الجزائر.

البرنامج	المبلغ المرصود	الأهداف
2009-2005	127 مليار دج	إنجاز 10 عمليات كبرى لصرف المياه. إعادة تأهيل 180 شبكة للتزود بمياه الشرب. إنجاز 1280 مشروع للتزود بمياه الشرب والتطهير. حفر 1150 بئر وإنجاز 230 خزان مائي.
2010-2014	283 مليار دج	إنجاز 35 سد مائي.

¹ - إجلال راشد وآخرون ، المياه كحق من حقوق الإنسان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ط1، الدار العربية للناشرين ومركز البحوث للتنمية الدولية، 2010، ص 47.

25 منظومة تحويل للمياه. إنهاء الأشغال بجميع محطات تحلية مياه البحر.		
مخطط إنجاز 26 سد جديد نزع الطمي والأوحال من 10 سدود قديمة. حفر وتجهيز 680 بئر. إنجاز 13 محطة معالجة و136 خزان. إعادة تأهيل 1680 كلم من قنوات مياه الشرف. إنجاز 60 محطة معالجة المياه المستعملة. إنجاز 6000 مجمع للصرف الصحي.	821 مليار دج	2019-2015

المصدر: بوابة الوزير الأول، السياسة الحكومية في مجال الموارد المائية، 2015، ص ص : 2-7.

لقد ترتب على مختلف المجهودات المبذولة من طرف الدولة وكذا ما تضمنته مختلف البرامج والمخططات المذكور سابقا تطور نسبة الأفراد المستفيدين من المياه الصالحة للشرب، وكذا تطور نسبة الربط بشبكة الصرف الصحي، الجدول التالي يبين ذلك.

جدول 21 : نسبة السكان الحاصلين على مرافق الصرف الصحي والمستخدمين لمصادر مياه محسنة في الجزائر 1990-2017.

السنوات	1990	1998	2000	2005	2008	2010	2011	2013	2015	2017
نسبة استخدام مياه شرب محسنة	57.8	74.8	80.0	85.0	81.1	95.0	95.0	97.9	98.0	99.0
نسبة الربط بشبكات الصرف الصحي.	51.7	83.2	72.0	/	63.8	95.0	/	95.4	96.0	92.0

Source : joint monitoring program: for water supply and sanitation –coverage estimation improved drinking water in Algeria, unicef, 2017, www.wssinfo.org 21/10/2018 , 22h38.

يبين الجدول أعلاه التحسن الكبير في نسبة التزود بالمياه وحصول الأفراد على المياه الصالحة للشرب، حيث وصلت هذه النسبة إلى 99% رغم التزايد الكبير في عدد السكان خلال الفترة 1990-2017 ، كذلك هو الشأن بالنسبة للربط بشبكات الصرف الصحي مع اختلاف طفيف في النسب. وعموما لقد شهدت كل المؤشرات المتعلقة بالصحة في الجزائر تحسناً جذرياً منذ الاستقلال، حيث ارتفع متوسط العمر المرتقب لمعظم فئات الشعب إلى حد كبير، وانخفضت معدلات وفيات الأطفال والأمهات، وتم تنفيذ حملات تطعيم ناجحة، كما شرعت الجزائر أيضا في تنفيذ الكثير من الإصلاحات المتعلقة بأنظمة التعويض الاجتماعية المهمة، بما في ذلك حصول الجميع على الرعاية الصحية

المجانية، مع الحرص على ضمان الدعم الاجتماعي الكافي لمختلف الخدمات الصحية، إذ سمحت عائدات صادرات النفط والغاز - خاصة في مرحلة انتعاشها- بضمن الاستقرار على مستوى الاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي والتنمية على مدى العقود القليلة الماضية، مما عزز من الدعم المالي لقطاع الصحة، إضافة إلى الالتزام الواضح من جانب السلطات العامة بمسألة الصحة كعامل أساسي من عوامل التنمية البشرية، وهو ما مهد الطريق لتحقيق المستويات المرغوبة من التنمية.

I-3- المستوى المعيشي :

المستوى المعيشي تعبير يستخدم عادة للدلالة على المستوى الاقتصادي للفرد أو الأسرة أو الدولة، يمكن قياس مستوى المعيشة بقيمة البضائع والخدمات التي استهلكها الفرد أو الأسرة أو الدولة خلال مدة زمنية محددة، كما يمكن تفسير مستوى المعيشة أيضًا بأنه يبني على الأهداف التي يضعها الناس من متطلبات الحياة ويسعون لتحقيقها، فإذا اجتمع لديهم القدر الكافي من حاجاتهم بما يكفل رفاهيتهم وسعادتهم فإنهم يكونون بذلك قد حققوا مستوى المعيشة المطلوب.

هناك العديد من المؤشرات التي يمكن من خلالها تقييم المستوى المعيشي في أي بلد، فأي تحسن يطرأ على تلك المؤشرات يدل على اهتمام الدولة بتحسين الوضع المعيشي للسكان. يشكل نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي المتغير الأكثر شيوعاً في قياس معايير المعيشة، وذلك لأسباب تتعلق بسهولة إخضاعه للقياس واعتباره مقياس كمي وملاموس، علاوة على سهولة توفر البيانات المتعلقة بهذا المتغير، كما أصبح متغير الإنفاق على الاستهلاك كذلك مؤشراً أساسياً يعتمد عليه في قياس المستوى المعيشي بدل من مؤشر الدخل، ذلك أنه وعلى الرغم من أن مقياس الدخل مهم إلا أن هذا المقياس اكتتفه الكثير من الصعوبات، وقد تم فيما بعد الاعتماد على الإنفاق على الاستهلاك بدلاً من الدخل في قياس مستوى المعيشة، وكان السبب في هذا الاختيار يعود إلى أن الاستهلاك يعكس حالة من توفر الحاجات لدى الأسر، فالأسر ذات الدخل المتشابه يمكن أن يكون لديها مستويات رفاه مختلف والعكس صحيح¹.

I-3-1. مؤشرات المستوى المعيشي في الجزائر :

(1) مؤشر نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي: يعد مؤشر نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي أحد المؤشرات الذي يمكن من خلاله قياس القوة الاقتصادية للدولة، وما يمكن أن يتوفر فيها من فرص لتحقيق مدخول جيد، يتم احتساب نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي عبر قسمة إجمالي الدخل القومي في بلد ما على عدد سكانه، يستخدم هذا المؤشر كقياس للثروة في بلد ما، كما يمكن الباحثين من إجراء مقارنات بين الدول المختلفة، وبناءاً عليه يقسم البنك الدولي دول العالم إلى أربع شرائح²:

¹ - المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، التجربة الفلسطينية حول قياس مستويات المعيشة، وقائع الندوة العلمية لمفاهيم وطرق قياس مستوى المعيشة في الاقطار العربية، بيروت 6-8 أوت ، بيروت 2002، ص 122.

² - تقرير حول التنمية في العالم، البنك الدولي، واشنطن، 1997، ص 209.

- بلدان مرتفعة الدخل الفردي : أكثر من 9656 دولار للفرد سنويا .
- الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل الفردي : بين 3126 و 9655 دولار للفرد سنويا.
- الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل الفردي: بين 786 و 3125 دولار للفرد سنويا.
- بلدان منخفضة الدخل الفردي: أقل من 785 دولار للفرد سنويا.

يقوم هذا التصنيف على أساس نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، حيث يمثل الدولار الأمريكي الوحدة المستخدمة في هذا القياس. يرى الأستاذ إحسان محمد الحسن بأن متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي يؤثر على مستوى التنمية البشرية تأثيرا غير مباشر، ذلك بتأثيره بصفة مباشرة على المستوى المعيشي للأفراد، إذ أنه كلما ارتفع نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي ارتفع مستوى دخله، مما يساعد على اقتناء السلع الأساسية والكمالية والخدمات الضرورية والثانوية والتمتع بأوقات الفراغ، بينما يحدث العكس إذا ما انخفض نصيب الفرد من الدخل القومي¹.

يشير الوضع الاقتصادي الحالي للجزائر إلى كثيرا من التحسن في مؤشرات النمو الاقتصادية على رأسها نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي للدولة، وعلى أساسه صنف التقرير العالمي للتنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 2016 الجزائر ضمن الشريحة العليا للبلدان متوسطة الدخل الفردي ، في مايلي جدول يبين تطور حصة كل فرد من إجمالي الدخل القومي للجزائر في الفترة 1965-2018 :

جدول 22 : تطور نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، وفقا لتعادل القوة الشرائية في الجزائر (بالأسعار الجارية للدولار الدولي)

السنة	القيمة (دولار أمريكي)
1965	250
1970	330
1975	910
1980	1990
1985	2400
1990	2370
2000	1590
2005	2710
2015	4480
2016	4370
2017	3920
2018	5490

المصدر: بيانات البنك الدولي حول مؤشرات التنمية في العالم 2018 .

¹ - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 145.

تظهر الأرقام الصادرة عن البنك الدولي حول مؤشرات التنمية في العالم والمبينة في الجدول أعلاه أن قيمة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر اتبع نمطا متباينا، فعرف نسبة تزايد منتظمة في الفترة 1965 - 1985 بلغت أكثر من تسعة أضعاف، إذ وصل إلى 2400 دولار للفرد سنة 1985 بعد أن كان لا يتعدى 250 دولار للفرد سنة 1965، ليعود فينخفض بنسبة 34 % سنة 2000 نتيجة تراجع نسبة النمو في الجزائر في هذه الفترة، بعدها عاود نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي في الجزائر الارتفاع من جديد خلال الفترة 2000 - 2015 وهي الفترة التي شهدت فيها أسعار البترول ارتفاعا كبير مما أدى إلى تحسن أداء الاقتصاد الجزائري، ورغم معاودة انخفاض نصيب الفرد الجزائري من الدخل القومي بسبب تراجع أسعار النفط سنتي 2016 و 2017 إلا أنه وصل إلى أقصاه سنة 2018 حيث بلغ 5490 دولا للفرد، وهو ما أثر على مستوى التنمية البشرية في الجزائر تأثيرا إيجابيا برفع مستوى دخل الفرد الجزائري وتحسين مستواه المعيشي، وتمكينه من الحصول على مختلف السلع الأساسية والكمالية والخدمات الضرورية والثانوية وإشباع مختلف حاجاته المادية والمعنوية.

(2) مؤشر نسبة الإنفاق (الاستهلاك): يعتبر الاستهلاك أحد أهم مؤشرات قياس الرفاهية في المجتمع، إذ تتجه الدراسات اليوم لمعرفة محددات الاستهلاك الاقتصادية والاجتماعية وأثرها في زيادة أو تخفيض مستوى الرفاه الاجتماعي، وبالتالي فإن إحداث أي تغيير في الإنفاق الاستهلاكي سوف يؤدي إلى آثار محسوسة على المستوى المعيشي للأفراد. لقد تم تطوير فهم مشترك في أوساط المهتمين بقضايا قياس مؤشرات مستوى المعيشة والرفاه مؤداه: أن المتغير الملائم لقياس مستوى المعيشة في حالة الدول النامية هو الإنفاق الاستهلاكي في مقابل الدخل في الدول المتطورة¹.

تمثل نفقات الاستهلاك القيمة السوقية لكافة السلع والخدمات بما فيها المنتجات المعمرة كالسيارات والأدوات الكهرومنزلية التي تشتريها الأسرة، وهي لا تتضمن شراء المساكن لكنها تشمل قيمة إيجاره تقديرية للمساكن التي يسكنها مالكوها.

يقسم الديوان الوطني للإحصاء نفقات الاستهلاك إلى ثمانية أصناف، الجدول التالي يبين تطور تركيبة النفقات الاستهلاكية للعائلات الجزائرية للفترة بين 1980 و 2011 حسب كل صنف :

¹ - صلاح هاشم، العدالة والحق في التنمية ، أطلس للنشر والانتاج الاعلامي، شارع المهندسين، الجيزة ، مصر، 2018، ص 92.

جدول 23: تطور تركيبة وتوزيع النفقات الاستهلاكية للعائلات الجزائرية (% من الدخل)

التعيين	السنوات						
	1980	1988	1995	2000	2011	2013	المعدل
مود غذائية	55.70	51.32	58.46	44.60	41.80	47,83	49,95
السكن	5.40	6.63	3.50	13.50	20.40	12,01	10,24
الأثاث والتجهيزات	6.40	3.63	0.37	3.40	2.70	3,40	3,32
النقل والاتصالات	6.60	11.35	9.53	9.40	12.00	6,51	9,23
الملابس والأحذية	9.20	8.70	13.94	8.60	8.10	7,28	9,30
الصحة والدواء	3.10	2.90	4.39	6.20	4.80	8,68	5,01
التربية والثقافة	3.40	2.41	1.72	3.90	3.20	7,72	3,73
سلع أخرى	10.20	13.06	8.09	10.40	7.00	6,57	9,22
المجموع	100	100	100	100	1000	100	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء ، متاح على الموقع www.ons.dz

من خلال الجدول يتضح أن العائلات الجزائرية في الفترة بين 1980 و 1995 كان معظم إنفاقها الاستهلاكي موجه نحو المواد الغذائية، حيث مثلت نسبة الإنفاق على المواد الغذائية 58.46 % سنة 1995 بسبب تدني مستويات المعيشة وارتفاع أسعار المواد الغذائية الناتج عن ارتفاع معدلات التضخم، إذ بلغ التضخم سنة 1995 نسبة 29.78%، بعدها عرفت حصة الإنفاق على المواد الغذائية من الإنفاق الكلي سنة 2000 انخفاضا واضحا، حيث شكلت 44.6 % لتتخفص أكثر سنة 2011 فبلغت 41.80 % ، وقد كان ذلك نتيجة تحسن مستويات المعيشة للأسر الجزائرية بسبب زيادة الدخل وانخفاض مستويات التضخم، وتحسن مستوى المعيشة وارتفاع القدرة الشرائية للمواطنين خلال هذه الفترة.

من الجدول السابق يبدوا واضحا أن الأسرة الجزائرية خصصت نسبة 60.19% من مجموع إنفاقها على الغذاء والسكن، مما يعني أن هذين البندين من الحاجات يمثلان أولويات ضرورية وحاجات أساسية كما هو الشأن بالنسبة لأغلب الدول النامية، أما بقية البنود فمعدلاتها متقاربة ولا يتجاوز أكبرها نسبة 09.30% من الإنفاق العام مما يعني بأنها تصنف ضمن الكماليات.

(3) مؤشر فرص العمل: شهد سوق العمل في الجزائر تشوهات كبيرة نتيجة تطبيق التثبيت والتعديل

الهيكلية، حيث عرف النصف الأول من التسعينيات طلبا قويا مقابل عرض ضعيف للعمل، إذ بلغت مناصب العمل الجديدة للفترة 1985-1989 حسب الديوان الوطني للإحصائيات ما يقارب 75 ألف منصب عمل، ليتراجع هذا العدد إلى 50 ألف منصب عمل بين سنتي 1990-1994، كما انتقل معدل النمو المتوسط لحجم العمالة من 4.2 % إلى 1.2 % لنفس الفترة ليقترب من 1% سنة

1996¹، أما معدلات البطالة فقد عرفت ارتفاعا مستمرا حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات خلال الفترة بين 1989-1999، حيث انتقلت من 18.1% سنة 1989 إلى 29.50% سنة 1997، ثم 29.94 سنة 1999 وذلك بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر نتيجة تراجع أسعار البترول، إذ نتج عن هذه الأزمة تراجع كبير في حجم الاستثمارات، ما أدى إلى فشل الإصلاحات الاقتصادية في ضبط الإختلالات الحاصلة في سوق الشغل، كما ساهمت نسبة الزيادة في النمو الديموغرافي خلال هذه الفترة في اتساع الفجوة الحاصلة بين طالبي العمل ومناصب العمل المفتوحة، في مايلي جدول يبين تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2017:

جدول 24 : معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2017

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
نسبة البطالة %	28.9	27.3	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
نسبة البطالة %	10.0	10.0	11.0	9.8	10.6	11.2	10.5	12.3	

Source : ONS, *Activité emploi et chômage en avril 2017*, n°785, aout, 2017, P 12. - www.dgpp_mf.org.dz le 13/09/2018 a 23 h16.

يتضح من الجدول أن نسبة البطالة في الجزائر عرفت تراجعا ملحوظ ومهم خلال الفترة بين 2001 - 2017، حيث انخفضت من 28.9% إلى 10.5% سنة 2016، وهذا راجع إلى تطبيق الجزائر لعدد من البرامج التنموية بداية من سنة 2001، هذه الأخيرة التي ساهمت في رفع عدد الأفراد العاملين كما ساهمت في تخفيض نسبة البطالة.

وخلاصة لما سبق فقد سجلت الجزائر بفضل السياسات التنموية الواسعة التي اعتمدت منذ الاستقلال تقدما هاما سمح بتحسين المستوى المعيشي للسكان، حيث عرف الناتج المحلي الخام لكل ساكن ارتفاعا من حيث الحجم بنسبة 2% سنويا، كما ارتفع حجم استهلاك العائلات المرتبط باستحداث مناصب الشغل وارتفاع الأجور بنسبة 9.4% سنويا، وقد تقلصت نسبة الفوارق بين الطبقات والشرائح الاجتماعية، أما الأجر الوطني الأدنى المضمون فقد عرف ارتفاعا بنسبة 200% ما بين سنتي 2000 و 2014²، وهو ما كان عاملا أساسيا في محافظة الجزائر على مراتبها ضمن فئة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة.

¹ - Boutaleb kouider, *le marché du travail en Algérie, le poids de l'emploi informel*, revue économie et management, n°1, Algérie, mars 2002, P108.

² - الدورة 65 للجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير وطني حول انجازات الجزائر في مجال أهداف اللفية من أجل التنمية، نيويورك، 2015.

II- مقاييس التنمية البشرية في الجزائر :

إن الهدف من قياس التنمية البشرية وتحليلها تحليلًا كميًا هو ترتيب عدد كبير من الدول حسب مستويات تنميتها البشرية، وإيجاد العلاقة بين مختلف مقاييس التنمية البشرية ومقاييس النمو الاقتصادي، يرى الكثير من الباحثين بأنه كلما تعددت المتغيرات المقاسة وأدوات القياس في التنمية البشرية، كلما أدى ذلك إلى إعطاء صورة أكثر شمولًا وأدق قياسًا للتنمية البشرية، لذلك كانت العناية بهذه المقاييس أمرًا في غاية الأهمية¹، من خلال دراستنا لتطور مفهوم التنمية البشرية يتضح أن مقاييس التنمية البشرية تختلف حسب اختلاف هذا المفهوم، لذلك لم يعد هناك مقياس واحد للتنمية البشرية على طول الوقت، بل حتى على بقاع الأرض المتعددة في الوقت الواحد، في مايلي قراءة لأهم مقاييس التنمية البشرية في الجزائر منذ الاستقلال.

II-1. دليل التنمية البشرية العام في الجزائر IDH :

دليل التنمية البشرية العام هو مؤشر تجميعي لقياس ومقارنة إنجاز وترتيب الدول في مجال التنمية البشرية، يتم احتسابه كما سبق وذكرنا في الفصول السابقة بمتوسط لثلاث أبعاد رئيسية للتنمية البشرية هي : دليل العمر المتوقع عند الولادة كمؤشر لقياس الحياة المديدة والصحة، دليل التحصيل العلمي كمؤشر لقياس اكتساب المعرفة، متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي كمؤشر لقياس مدى الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، في مايلي جدول يبين تطور مؤشر التنمية البشرية العام في الجزائر في الفترة 1980 - 2019.

جدول 25 : تطور دليل التنمية البشرية العام في الجزائر 1980 - 2018

السنة	1980	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
قيمة المؤشر	0.461	0.562	0.625	0.677	0.698	0.713	0.717	0.736	0.745	0.752	0.754	0.757	0.759
الترتيب	/	/	/	84	96	93	93	83	83	83	85	85	82
الفئة	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع

المصدر : تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية لسنوات 1990-2018

يبدو واضحًا من الجدول أعلاه بأن دليل التنمية البشرية العام في الجزائر سجل تطورًا معتبرًا منذ سنة 1980 إلى سنة 2019، مما جعل الجزائر تصنف ضمن الدول ذات التنمية البشرية العالية، كما يتضح من الجدول بأن المؤشر العام للتنمية البشرية في الجزائر تطور بأكثر من 0.298 في الفترة بين

¹ - طلال فائق الكمالي، مرجع سبق ذكره، ص 183.

سنتي 1980 و 2019 منتقلا من 0.461 سنة 1980 إلى 0.759 سنة 2019، أي بنسبة ارتفاع تقارب 64 % خلال هذه الفترة، وقد نتج هذا الارتفاع عن التطور الهام لمؤشر الناتج الداخلي الخام، وعن تحسن مؤشر مستوى التعليم، كما أن الأمل في الحياة عند الولادة شهد ارتفاعا ملحوظا خلال هذه الفترة، حيث أصبح يضاهي حاليا مستوى البلدان التي تعرف تنمية بشرية مرتفعة بما في ذلك البلدان الأعضاء في الإتحاد الأوروبي، وحسب النتائج المحققة على مستوى مؤشر التنمية البشرية فإن الأمر يسمح بتأكيد وجود تقدم عام وهام يعتبر مؤشرا يمهد للجزائر الارتقاء إلى مصف المجتمعات المتطورة.

من جهة أخرى بين تقرير الأمم المتحدة الإنمائي التقدم البارز الذي سجله مؤشر مستوى التعليم في الجزائر الذي يعكس واقعا ملموسا، وذلك نتيجة إرساء مكسب ديمقراطية التعليم الذي استفاد منه الشباب منذ الاستقلال، والذي على الرغم من الأزمات الحادة التي مرت بها بلادنا لم يتعرض لأية إعادة نظر، من جانب آخر سجل هذا التقرير وجود عنصر آخر من شأنه ان يجعل الاقتصاد الجزائري اقتصادا بارزا، حيث أشارت إلى الارتفاع المتواصل للناتج الداخلي الخام للفرد والذي عرف تطورا ثابتا ومستمرا. أما بخصوص الوضعية الاقتصادية للأسر الجزائرية فقد شهدت هي بدورها تحسنا ملحوظا، بفضل عودة النمو الاقتصادي الذي سايrote التحويلات الاجتماعية الهامة والنفقات الاجتماعية للدولة، حيث سجلت الجزائر خلال هذه الفترة معدل نمو قدره 18 % أدى إلى تحسن المداخيل، فيما عرف معدل الفقر العام تراجعاً مستمرا منذ سنة 1998 .

في سنة 2014 أوضح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية في تقريره ان مؤشر التنمية البشرية في الجزائر استقر عند القيمة 0.736، واحتلت بذلك الجزائر المرتبة الـ 83 عالميا ضمن 187 بلدا عادت فيها المرتبة الأولى للنرويج (0.955) والمرتبة الأخيرة للنيجر (0.304)¹. وفيما يخص تصنيف الدول النامية حسب «التراجع المعتبر» في الفارق بين مؤشر التنمية البشرية وقيمه القصوى، فقد صنف البرنامج الجزائر في قائمة الدول العشرين الأولى في هذه الفئة من خلال تمكنها من تخفيض هذا الفارق بـ 34.4 بالمائة.

في الفترة 2014 - 2016 واصلت الجزائر طريقها نحو النمو والتطور على مستوى التنمية البشرية محرزة نتائج قوية وملائمة مما أهلها لتحسين مرتبتها، حيث حافظ مؤشر التنمية البشرية في الجزائر على منحنى تصاعدي منذ سنة 2014 منتقلا من 0.736 في 2014 إلى 0.745 في 2015 ثم 0.752 في 2016 ، بذلك استطاعت الجزائر وبفضل هذا النمو المستمر في مؤشر التنمية البشرية

¹ - تقرير برنامج الامم المتحدة الانمائي حول التنمية البشرية 2014.

العام المحافظة على ترتيبها العالمي عند الرتبة 83 خلال سنوات 2014 ، 2015 ، 2016، والمحافظة على موقعها ضمن مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية العالية.

إن تحليل العوامل المؤدية إلى هذه القفزة النوعية يظهر أن الجزائر قد أحرزت هذا الأداء الجيد بفضل الجهود المبذولة لاسيما في مجالين أساسيين هما: مجال المداخيل، حيث بلغ الدخل الوطني الإجمالي للفرد الواحد 5490 دولارا بتساوي القدرة الشرائية، مما مكن الجزائر من احتلال المرتبة الستين (60) عالميا، ثم يأتي بعد ذلك مجال الصحة، الذي ارتقى بالجزائر إلى المرتبة الثانية والسبعين (72) عالميا بفضل متوسط عمر متوقع ناهز 74.8 سنة.

أما المجال الثاني فيتعلق بالتعليم، إذ أن جزءا أساسيا من هذا المؤشر يعد إيجابي للغاية بالنسبة إلى الجزائر هو: مدة التمدرس المتوقعة، وهو الجزء الذي جعل الجزائر تحتل المرتبة السادسة والخمسين (56) عالميا، غير أنه في مقابل ذلك فإن المعيار المتعلق بـ «المدة المتوسطة للتمدرس» الذي تأثر كثيرا بالعامل التاريخي للسكان منذ 25 سنة، قد جعل ترتيبها يتراجع.

في سنتي 2017 و 2018 سجلت الجزائر تراجعا في ترتيبها العالمي في سلم التنمية البشرية العام، حيث تراجعت بدرجتين من المرتبة 83 عالميا إلى المرتبة 85 وذلك رغم استمرار تحسن مؤشر التنمية البشري العام في الجزائر، وتطوره حتى خلال سنتي 2017 و 2018، إذ بلغ 0.754 و 0.757 على التوالي بعد أن كانت قيمته 0.752 سنة 2016 وذلك ما يترجم سرعة تطور هذا المؤشر بالنسبة لباقي دول العالم مما جعل الجزائر تتراجع في الترتيب العالمي رغم تطور قيمة المؤشر.

في سنة 2019 حققت الجزائر مؤشر تنمية بشري قدر بـ 0.759، وبذلك حافظت على تصنيفها ضمن فئة الدول ذات مؤشر التنمية البشرية المرتفع، حيث احتلت المرتبة 82 من بين 189 دولة تم تصنيفها من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبذلك تكون الجزائر قد تمكنت من التقدم في الترتيب العالمي بثلاثة مراتب مقارنة بتصنيف سنة 2018 الذي صنّفها في المرتبة 85 عالميا.

على المستوى القاري جاءت الجزائر في المرتبة الثالثة إفريقيا بعد كل من السيشل الذي جاء في المرتبة 62 عالميا بمؤشر تنمية بشرية عام عالي جدا، وجزر موريس التي جاءت في المرتبة 66 عالميا، حيث صنفت الجزائر في مصف الدول التي تحظى بمؤشر مرتفع للتنمية البشرية.

أما على المستوى العربي فقد جاءت الجزائر في المرتبة السابعة في ترتيب سنة 2019 مسبوقة بكل من الإمارات العربية المتحدة في المرتبة 35 عالميا، المملكة العربية السعودية في المرتبة 36، قطر

في المرتبة 41، البحرين في المرتبة 45، عُمان في المرتبة 47 و أخيرا الكويت 57، لتأتي الجزائر قي المرتبة 82 عالميا كما ذكرنا سابقا.

في حين صنفت الجزائر على المستوى الإقليمي في المرتبة الأولى مغاربيا، حيث تفوقت على كل من تونس وليبيا والمغرب وموريتانيا الذين احتلوا على المستوى العالمي المراتب 91، 110، 121، 161 على التوالي، وذلك وفقاً لتقرير التنمية البشرية السادس والعشرين الصادر عن الأمم المتحدة للتنمية الذي جاء بعنوان « ما وراء الدخل، المعدلات والوقت الراهن: اللامساواة في التنمية البشرية في القرن الحادي والعشرين»، كما أشار هذا التقرير إلى أن الدخل الذي يتلقاه 10 بالمائة من السكان الأكثر غنا يمثل 37 بالمائة من المداخيل في الجزائر، في حين أن الدخل الذي يحصل عليه الـ 40 بالمائة الأكثر فقرا لا يتجاوز 14 % من إجمالي الدخل في الجزائر.

II-2. أدلة التنمية البشرية التكميلية في الجزائر:

قدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مجموعة أدلة مستخلصة من دليل التنمية البشرية، منها ما هي مكملة للدليل ومنها ما هي معدلة له، تتمثل هذه الأدلة في دليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة IDHI، دليل التنمية حسب الجنس IDG، دليل الفوارق بين الجنسين IIG و دليل الفقر متعدد الأبعاد IPM، في مايلي شرح مفصل لهذه الأدلة التكميلية في الجزائر:

II-2. 1. دليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة IDHI: يعبر دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة عن التفاوت في التوزيع بين السكان في كل بعد من أبعاد التنمية البشرية، وتتساوى قيمة الدليل الأصلي والدليل المعدل في حالة المساواة التامة بين الجميع، وتقل قيمة الدليل المعدل عن قيمة الدليل غير المعدل في حالة عدم المساواة¹.

من خلال تتبعنا لتقارير برامج الأمم المتحدة الإنمائية حول التنمية البشرية منذ سنة 2010 نلاحظ أنها اقتصرت في عرضها على دراسة متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلا بمعامل عدم المساواة، دون تناولها لمؤشري الدخل الفردي والمستوى التعليمي، باستثناء سنة 2017 التي تم فيها عرض البيانات الثلاثة المكونة لدليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة، الجدول التالي يبين دليل التنمية البشرية ومؤشراته معدلة بمعامل عدم المساواة في الجزائر 2017-2018 :

جدول 26 : دليل التنمية البشرية ومؤشراته معدلة بمعامل عدم المساواة في الجزائر 2017-2018.

¹ - ابراهيم العيسوي، العدالة الاجتماعية والنماذج التنموية، ط 1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2014،

دليل الدخل معدل بمعامل عدم المساواة		دليل التعليم معدلا بمعامل عدم المساواة		متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدل بمعامل عدم المساواة		IDHI			السنة
الفارق %	القيمة	الفارق %	القيمة	الفارق %	القيمة	التغيير في الترتيب	الفارق الاجمالي %	القيمة	
11.4	0.660	33.7	0.441	15.1	0.735	9 -	20.9	0.598	2017
/	/	/	/	/	/	8 -	20.4	0.604	2018

المصدر: مستخلص من تقرير التنمية البشرية لسنتي 2018 ص 31 و 2019 ص 23.

يتضح من الجدول أعلاه بأن موقع الجزائر في الترتيب السنوي الوارد في تقرير الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية البشرية لسنتي 2017 و 2018 عرف تراجعاً بـ 9 مراتب و 8 مراتب على التوالي بعد الأخذ بعين الاعتبار عامل عدم المساواة، حيث تراجعت الجزائر من المرتبة 85 إلى المرتبة 93 سنة 2018 ومن المرتبة 85 إلى المرتبة 94 سنة 2017، إذ يلاحظ بأن المؤشرات الثلاثة (متوسط العمر المتوقع، التعليم، الدخل الفردي) عرف معدلاً تراجعاً بسبب تطبيق معامل عدم المساواة، غير أن المؤشر الأكثر تأثيراً بمعامل عدم المساواة والأكثر تأثيراً في دليل التنمية البشرية هو مؤشر التعليم الذي تراجع بنسبة 33.7 بالمائة.

إن أخذ عامل عدم المساواة في حساب دليل التنمية البشرية يمكن له أن يغير تماماً مواقع الدول وترتيبها في السلم، فيقدم دول من مؤخرة الترتيب ويؤخر دول في مقدمته إذا ما كانت قيمة عدم المساواة عالية في أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية أو فيها جميعاً.

II-2.3. دليل التنمية البشرية حسب الجنس IDG: يمثل دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس IDG مقياس تكميلي من مقاييس التنمية البشرية يأخذ بعين الاعتبار شمول الرفاه لجميع فئات المجتمع، من هذا المنطلق وفي ضوء تفاوت الفرص بين الرجل والمرأة خصص تقرير التنمية البشرية لعام 1995 حيزاً كبيراً لمسألة الافتقار إلى المساواة بين الرجل والمرأة في الامتيازات الاجتماعية والاقتصادية في العالم، مبرزاً ضرورة وضع مقاييس للتنمية البشرية تراعي حصة كل من الجنسين في التنمية، وبذلك اقترح ذلك التقرير دليل تكميلي مرتبط بنوع الجنس¹.

¹ - الجمهورية العربية السورية، تقرير التنمية البشرية لعام 2000، ص 18.

يستخدم دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس لتعزيز المساواة بين الجنسين في دليل التنمية البشرية، ويعتمد نفس المتغيرات التي يعتمد عليها دليل التنمية البشرية العام، إلا أن هناك اختلاف بينهما، ففي دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس يعدل متوسط إنجاز كل بلد من حيث العمر المتوقع، والتحصيل التعليمي بدرجة التفاوت في الإنجاز بين الرجل والمرأة، بالإضافة إلى ذلك فإن الدليل يعدل بالقيمتين القصوى والدنيا للعمر المتوقع، وذلك لمراعاة أن المرأة تعيش عادة عمرا أطول من عمر الرجل حسب تقارير التنمية البشرية، والقيمة القصوى بالنسبة للمرأة هي 87.5 سنة بينما القيمة الدنيا هي 27.5 سنة، والقيمتان المقابلتان بالنسبة للرجل هما 82.5 سنة و22.5 سنة¹.

جدول 27 : تغير قيم دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس ومؤشراته في الجزائر 2000-2018

السنوات	2000	2005	2009	2013	2014	2015	2016	2017	2018
دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس									
الترتيب	91	82	89	93	83	83	83	85	82
القيمة	0.661	0.706	0.742	0.843	0.837	0.854	0.859	0.861	0.865
العمر المتوقع عند الولادة									
إناث	70.6	72.4	73.6	76.86	77.09	77.31	77.52	77.74	77.94
ذكور	67.7	69.8	70.8	74.50	74.71	74.92	75.12	75.31	75.49
معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 سنة فما فوق)									
إناث	54.3	60.1	66.4	80.94	81.45	81.82	82.21	82.54	82.77
ذكور	76.5	79.5	84.3	84.9	85.28	85.60	85.89	86.13	86.30
نسبة القيد الإجمالي في التعليم									
إناث	64	72	74	85.55	84.42	84.46	84.52	84.56	86.03
ذكور	71	76	72.8	87.90	86.83	86.62	87.15	86.54	87.46
الدخل المكتسب بالدولار									

¹ – Stephan Kalsen, UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions, Journal of Human Development , A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development, Volume 7, 2006, P 243.

5.180	4.696	4.771	4.605	4.545	4.471	4.081	2.896	2.051	إناث
15.110	14.970	14.890	14.320	14.000	13.530	11.331	9.244	7.447	ذكور

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على تقارير التنمية البشرية لبرنامج الامم المتحدة الانمائي

للسنوات 2000، 2005، 2009، 2013، 2014، 2015، 2016، 2017، 2018.

يبين الجدول أعلاه أن دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس في الجزائر عرف تطور ملحوظ خلال الفترة 2000 - 2018، حيث وصل إلى القيمة 0.865 مما أدى إلى تحسن ترتيب الجزائر وتقدمها بـ 08 مراتب كاملة، إذ قفزت من المرتبة 91 سنة 2000 إلى المرتبة 82 سنة 2018، كان ذلك بفضل التطورات التي عرفها مختلف مؤشرات التنمية البشرية المرتبطة بالجنس، فقد عرف العمر المتوقع عند الولادة تقريبا كبيرا جدا بين الذكور والإناث، إذ لم يتجاوز 2.4 سنة لصالح الإناث كأقصى قيمة والتي نعتبرها بسيطة مقارنة العمر الإجمالي المتوقع، كما عرف قيمة الفرق بين الإناث والذكور في مؤشري معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين ونسبة القيد الإجمالي في التعليم تطور كبيرا، حيث تقلص الفارق بالنسبة للمؤشر الأول من 22.2 لصالح الذكور سنة 2000 إلى 3.53 لصالح الذكور سنة 2018، كما تراجع الفارق في المؤشر الثاني من 07 كأقصى قيمة له سنة 2000 إلى 1.43 سنة 2018، وهو تطور معتبر تمكنت الجزائر من تحقيقه خلال الفترة 2000-2018 فيما يتعلق بالقضاء على الفوارق المسجلة بين الجنسين في مجال التعليم، وبذلك فإن التفاوت المسجل في التنمية البشرية بين الجنسين في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 يرجع بالدرجة الأولى إلى الفجوة الكبيرة والمتزايدة سنويا في الدخل المكتسب بين الإناث والذكور، حيث عرف هذا المؤشر تفاوت كبير تعدى ضعفين سنة 2017 لصالح الذكور، وهو ما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار بتدخل الدول للكشف عن الأسباب الفعلية وراء هذه الظاهرة والتي هي على الأرجح ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل، ومعالجتها والحد منها من أجل تحقيق المستوى المنشود في التنمية البشرية.

II-2.4. دليل الفوارق بين الجنسين (مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس) IPF:

يقيس هذا الدليل الفوارق بين الجنسين في ثلاثة أبعاد أساسية هي: الصحة الإنجابية (وفيات الأمهات، خصوبة المراهقات)، والتمكين (التمثيل البرلماني، التحصيل العلمي للمستوى الثانوي فما فوق)، وسوق العمل (المشاركة في القوى العاملة)، يمكن هذا الدليل من تتبع سياسات النوع الاجتماعي والجهود

المبذولة في هذا المجال، تشير قيمة الصفر* للدليل إلى تمام المساواة بين الجنسين، بينما قيمة الواحد تشير إلى عدم المساواة بين الجنسين في جميع الأبعاد، الجدول التالي يبين تطور دليل الفوارق بين الجنسين في الجزائر خلال الفترة 2010-2017.

جدول 28 : تطور دليل الفوارق بين الجنسين في الجزائر خلال الفترة 2010-2017

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017	2018
قيمة دليل الفوارق بين الجنسين	0.594	0.412	0.391	0.425	0.413	0.429	0.442	0.443
الترتيب	70	71	74	81	85	94	100	100

المصدر : نجوى بن عويدة، التعليم العالي في الجزائر بين واقع الإصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2018، ص197.

يتضح من خلال الجدول أن أعلى قيمة للدليل سجلت سنة 2010 حيث بلغت 0.594 ثم انتقلت للتحسن سنويا لتبلغ قيمتها الدنيا 0.391 سنة 2012، وبقيت هذه القيمة شبه مستقرة إلى غاية سنة 2018، حيث تمكنت الجزائر من المحافظة على هذا الاستقرار في قيمة دليل الفوارق بين الجنسية بفضل عديد الإجراءات والانجازات المتخذة من أجل المحافظة على المساواة بين الرجل والمرأة في الأبعاد الأساسية الثلاثة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ، حيث تمكنت الجزائر من تحقيق النتائج التالية :

1) على صعيد الصحة الإيجابية (وفيات الأمهات، خصوبة المراهقات):

خصص قانون الصحة رقم 18-11 المؤرخ في 02 جويلية 2018 قسما كاملا من الفصل الثالث لحماية صحة الأم والطفل¹، وقسما من نفس الفصل لحماية صحة المراهقين، حيث تضمن مسألة الرعاية الصحية الخاصة بالنساء والفتيات لاسيما النساء في سن الإنجاب، كما شكل برنامج مكافحة وفيات الأمهات أولوية لدى الصحة العمومية، واعتبرت الصحة الإيجابية جزءا لا يتجزأ من السياسة الوطنية للصحة، وبعدها أساسيا من أبعاد السياسة الوطنية للسكان والتنمية، في هذا الإطار أكدت السياسة الصحية في الجزائر على ضرورة :

- الوقاية والكشف والتكفل الفعال بالأمراض المنتشرة خلال فترة الحمل مثل مرض السكري وارتفاع الضغط الدموي.

*- طريقة حساب الدليل تم شرحها بالتفصيل في الفصل الثالث من البحث.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 46، 29 جويلية 2018، ص 09.

- متابعة الحمل الخطير الذي يمثل قرابة 05 % من النساء الحوامل.
- تعزيز الحصول على الخدمات الطبية ما قبل وبعد الولادة لتقليص نسبة وفيات الأمهات إلى 30 وفاة لكل 100.000 ولادة .
- تنفيذ مخطط واسع لتجسيد البنى القاعدية الموجهة لصحة الأم والطفل في مختلف مناطق الوطن.
- وضع نظام لمراجعة أسباب وفيات الأمهات، حيث أصبح كل حالة وفاة أم مسجلة تكون محل تحقيق معمق ودقيق لمعرفة كل الظروف المتعلقة بالوفاة وذلك بداية من سنة 2014.

2) على صعيد التمكين (التحصيل العلمي للمستوى الثانوي وما بعد الثانوي ، التمثيل البرلماني):

أ. **التحصيل العلمي:** لقد عرف تطور نسبة الإناث والذكور من سكان الجزائر ذوي المستوى الثانوي تراجعاً كبيراً خلال سنتي 2012 و 2013، حيث تراجع هذا العدد من 36.3 % بالنسبة للإناث و 49.3 % بالنسبة للذكور خلال سنتي 2010 و 2011 إلى 20.9 % بالنسبة للإناث و 27.3 % بالنسبة للذكور سنتي 2012 و 2013، لتعود هذه النسبة إلى الارتفاع بطريقة تدريجية بداية من سنة 2014 وتبلغ 37.5 % بالنسبة للإناث و 37.9 % بالنسبة للذكور سنة 2017¹، ورغم هذا التراجع الكبير في نسبة الثانويين من الإناث والذكور إلا أن تقارب النسب بين الإناث والذكور يعد مكسباً مهماً في مجال المساواة بين الذكور والإناث في التعليم.

جدول 29 : نسبة الإناث والذكور من الناجحين في شهادة البكالوريا في الجزائر. (2006-2019)

السنة الدراسية	2007/2006	2011/2010	2015/2014	2017/206	2019/2018
نسبة إناث من الناجحين	62.86	64.73	61.67	66.21	65.29
نسبة ذكور من الناجحين	37.14	35.27	38.33	33.79	31.71
المجموع	100	100	100	100	100

المصدر: وحيدة بورعدة، مسيرة تمكين المرأة في الجزائر نحو المساواة، الندوة الوطنية للمرأة

(وقفة تقييمية ونظرة مستقبلية)، زرادة، الجزائر، 06 أكتوبر 2018

بالنسبة للتعليم العالي تعد مواصلة الفتيات لمسارهن الدراسي إلى المراحل الجامعية أداة لتمكينهن وتعزيز دورهن في تحقيق التنمية المستدامة والمشاركة في صنع القرار، يظهر ذلك من خلال ضمان مقعد

¹ - نجوى بن عويده، التعليم العالي في الجزائر بين واقع الإصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2019/2018، ص 201.

بيداغوجي لكل حاصل على شهادة البكالوريا بما فيهم الفتيات، حيث بلغت نسبة الطالبات بمؤسسات التعليم العالي 62.22 % من العدد الإجمالي للطلبة خلال السنة الدراسية 2018/2017، كما عرفت الفترة 2013-2018 نسبة زيادة قدرت بـ 24.81 % في عدد الطالبات، من جهة أخرى بلغت نسبة المتخرجات في طور التدرج خلال سنوات 2016 إلى غاية 2018 على التوالي 65.30 % و 65.30 % و 65.17 %، وعرفت نسبة الإناث زيادة قدرت بـ 25.61 % خلال الفترة 2013-2018 ، أما نسبة الخريجات في طور ما بعد التدرج فقد بلغت 53.87 % من مجموع المتخرجين سنة 2018، فيما بلغ حجم المتخرجات خلال الفترة 2013-2018 نسبة 51.50 % .

ب. التمثيل البرلماني : لقد حرصت الجزائر على ترقية التمثيل السياسي للمرأة من خلال إدراج نظام الحصص (الكوطة) كإجراء للتمييز الإيجابي بموجب الدستور وبقانون عضوي منذ سنة 2012* ، كما عزز دستور 2016 من مكانة المرأة في التمثيل النيابي وذلك بنص المادة 34 منه والتي نصت على مايلي : «تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة...»¹، وهو ما نتج عنه ارتفاع عدد النساء الممثلات في البرلمان والمجالس المنتخبة وتحسين الترتيب العالمي والجهوي لبلادنا، حيث ارتفعت نسبة النساء في البرلمان من 3.34% بـ 13 امرأة من أصل 389 عضو في تشريعات 1997 إلى نسبة 31.60% في تشريعات سنة 2012 ، أما في الانتخابات التشريعية لسنة 2017 فقد تحصلت النساء على نسبة 28.16 % أي ما يعادل 120 مقعد من أصل 462 مقعد بالمجلس الشعبي الوطني.

جدول 30 : تطور نسبة التمثيل البرلماني للمرأة في الجزائر منذ الاستقلال.

الفترة	التشريعات	مجموع النواب	عدد النساء	نسبة النساء
1962-1965	البرلمان الأول 1963-1964	138	02	01.45
	البرلمان التأسيسي 1965	197	10	05.07

* - حدد القانون نسبة تمثيل المرأة في المجالس الشعبي الوطني كمايلي: لا يقل عدد النساء في كل قائمة ترشيح حرة أو تابعة لحزب سياسي عن : 20% عندما يكون عدد المقاعد 04، وعن 30% عندما يكون عدد المقاعد 05 أو أكثر، وعن 35% عندما يكون عدد المقاعد 14 أو أكثر، وعن 40% عندما يكون عدد المقاعد 32 مقعد، وعن 50% بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية بالخارج، للإطلاع أكثر أنظر: القانون العضوي المتعلق بالانتخابات رقم 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012 الذي يحدد كليات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 01.

¹ - نوال لصلح، واقع وأفاق التمثيل النيابي للمرأة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، ع 3، جامعة المسيلة، 2018، ص116.

03.90	10	295	البرلمان الوطني الثاني 1977-1982	1991-1977
01.75	05	285	البرلمان الوطني الثالث 1982-1987	
02.40	07	295	البرلمان الوطني الرابع 1987-1991	
10.00	06	60	المجلس الاستشاري 1992-1994	2002-1992
06.70	12	178	المجلس الوطني الانتقالي 1994-97	
03.42	13	389	البرلمان الوطني الخامس 97-2002	
06.42	24	289	البرلمان الوطني السادس 2002-07	2007-2002
/	/	/	البرلمان الوطني السابع 07-2012	2012-2007
31.60	/	/	البرلمان الوطني الثامن 2012-2017	2017-2012
28.16	462	120	البرلمان الوطني التاسع 2017	2022-2017

المصدر: معتوق فتيحة، دراسة مسحية خاصة بالتمكين السياسي للمرأة، الوزارة المنتدبة الكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، دت، ص 13.

ج. على صعيد سوق العمل (المشاركة في القوى العاملة): احتلت نسبة نشاط النساء مكانة

خاصة من بين المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمثل أدوات ووسائل لقياس مدى تطور المجتمعات وتحضرها، فعلاوة على كونها مؤشرا لإدماج المرأة في السوق الرسمية للعمل فإن عددا لا بأس به من الباحثين والهيئات الدولية يستعملونها كمؤشر لقياس التنمية البشرية في أي مجتمع، وقد تطورت نسبة النشاط النسائي في الجزائر بصورة جد مقبولة مقارنة بزيادة حجم السكان الناشطين الذي يتزايد هو بدوره بسرعة، حيث عرفت مشاركة المرأة في سوق العمل في الجزائر تقدما ملحوظا، فقد سجلت نتائج التحقيقات حول التشغيل والبطالة المنجز من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، خلال الفترة الممتدة من سبتمبر 2014 إلى سبتمبر 2018 ارتفاعا في عدد النساء المشتغلات من 1.722.000 إلى 1.961.000، أي أن النسبة ارتفعت إلى 17.81 % بعدما كانت 16.81 %، في هذا الإطار ساهم المرفق العمومي للتشغيل والأجهزة العمومية لترقية التشغيل في مايلي¹:

1. بالنسبة لترقية الشغل المأجور: عرفت أداءات الوكالة الوطنية للتشغيل في مجال تنصيب النساء تطورا، إذ انتقلت من 27.103 تنصيبا سنة 2014 إلى 47.504 تنصيبا سنة 2018 أي بنسبة زيادة تفوق 57 %.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بيكين بعد 25 سنة (بيكين + 25)، ماي

2. جهاز المساعدة على الإدماج المهني: خلال الفترة الممتدة من 2014 إلى 2018، تم إدماج 238.516 امرأة، كما تم توظيف 105.541 امرأة في إطار عقود العمل المدعمة، منهم 20.270 امرأة خلال سنة 2018.

جدول 31 : نسبة النساء المستفيدات من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل في الفترة 2014-2008

السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
النسبة %	12.1	10.04	8.1	5.7	5.7	6.5	7.1

المصدر: إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المستندة لمعطيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 2014-2008

جدول 32: نسبة النساء في المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط بين 2008 و 2014

النسبة	نشاطات النساء	قطاعات النشاط
6.1 %	779	الفلاحة
17.9 %	2280	الصناعة التقليدية
2.5 %	318	البناء والاشغال العمومية
0.1%	11	الموارد المائية
8.9 %	1134	الصناعة
0.4 %	56	الصيانة
0.0%	5	الصيد
9.7 %	1234	الأعمال الحرة
50.1 %	6360	الخدمات
3.9	498	نقل البضائع
0.2%	28	نقل المسافرين
100	12703	المجموع

المصدر: إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المستندة لمعطيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 2014-2008.

وبغرض المساهمة في تشجيع النساء على العمل أو الحد من التخلي عنه، ومساعدتهن على التوفيق بين مهامهن العائلية والمهنية، اتخذت السلطات العمومية تدابير لتعزيز الشبكة الوطنية لرياض الأطفال بإنجاز وتوفير 2.452 روضة عمومية وخاصة عبر التراب الوطني، كما تم التكفل بالأطفال

المتدربين مساعدة لأمهاتهم العاملات بانجاز 15.087 مطعم مدرسي لفائدة ما يزيد عن 3.373.800 تلميذ.

من الناحية التشريعية كرس الدستور الجزائري وما انبثق عنه من نصوص تشريعية وتنظيمية حق المرأة في العمل مع ضمان حصولها على جميع الامتيازات، وكذا حمايتها من مختلف أشكال التمييز التي قد تتعرض لها في مكان العمل، كما حرصت الجزائر على تكييف منظومتها القانونية وفقا للاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية وترقية حق المرأة في العمل وحمايتها التي صادقت عليها، وقد نص الدستور المعدل سنة 2016 على مبادئ أساسية ترجمتها مختلف القوانين والأحكام التشريعية متمثلة أساسا في¹:

- ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية.

- ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، وتشجيع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

- مبدأ تساوي الفرص في تقلد المهام والوظائف الذي ورد بالمادة 63 التي نصت على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون. في ذات السياق فرض تشريع العمل عقوبات على كل مستخدم يخالف الأحكام المتعلقة بحماية عمالة النساء من خلال تشديد العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 07 - 88 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن في أماكن العمل، والعمل الليلي وإقامة التمييز بين العمال في مجال المخالفات المتعلقة بالشغل أو الراتب أو ظروف العمل وذلك تطبيقا لأحكام قانون المالية رقم 11 - 17 لسنة 2018.

جدول 33 : أهم البرامج الحكومية الهادفة إلى إدماج المرأة في الحياة العامة.

التاريخ	الهدف	البرنامج
الإستراتيجية تم تبنيها من طرف الحكومة في مارس 2010	السماح للرجال و النساء من الاستفادة من سياسات وبرامج التنمية، (مع الاعتراف بالاختلافات الموجودة) من خلال التأكيد على ضرورة تأهيل المرأة، و تهيئة المناخ الملائم من أجل التعاون بين المرأة و الرجل في اتخاذهم للقرارات التي تهمهم جميعا.	الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء 2010-2014
التقرير المقدم	تأهيل المرأة في المجال السياسي وفي الشأن العام،	برامج دعم قيادة المرأة و تجسيد

¹ - المرجع نفسه، ص 10.

إلى لجنة CEDAW	والعمل على إيجاد إستراتيجية ترمي إلى تكريس مكانة المرأة ومشاركتها سياسيا على المستوى الوطني والمحلي.	مشاركتها في الحياة السياسية وفي الحياة العامة
انطلق هذا البرنامج في سبتمبر 2010	دعم الجهود الحكومية بشأن المساواة و تحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل وتمكينها من الاستفادة من الفرص المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصصة للنساء في إطار التعاون الدولي.	البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية والتغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، المجلة الجزائرية للأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية - إنسانيات- ، عدد مزدوج 57، 58، جويلية ديسمبر 2012، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، وهران، الجزائر، ص25.

II-2. 5. دليل الفقر البشري متعدد الأبعاد:

يعتبر الفقر ظاهرة معقدة تتجاوز الناحية النقدية، حيث ينشأ ليس فقط عند الأشخاص الذين لا يملكون كفاية من الدخل، ولكن كذلك عند الذين يفتقرون إلى القدرات الرئيسية المرتبطة بالتعليم والحالة الصحية والأمن ومختلف الحقوق، تستند مقارنة الفقر متعدد الأبعاد في قياس الفقر - كما ذكرنا في الفصل الثالث- على حزمة واسعة من الاحتياجات، من المفترض أن يشكل النقص النسبي أو المطلق فيها مصدرا أو تمظها للفقر، وتشمل هذه الاحتياجات التعليم والصحة والحصول على الماء والكهرباء والصرف الصحي ووسائل التواصل وظروف السكن.

لقد أظهر التحقيق الوطني متعدد المؤشرات لسنة 2014 أن نسبة 1.65% من السكان في الجزائر يفتقدون لعدة حاجات أساسية، 1% منهم في الوسط الحضري و 2.7% منهم في الوسط الريفي، كما بلغت شدة الفقر حسب نتائج التحقيق التي تمثل النسبة المتوسطة من الحرمان متعدد الأبعاد الذي يعاني منه الأشخاص نسبة 36.07% ، 34.88% منهم في الوسط الحضري مقابل 38.42% في الوسط الريفي، أما معدل الفقر متعدد الأبعاد الذي يمثل حصة السكان الفقراء متعددي الأبعاد المعدل بشدة الحرمان فقد بلغ القيمة 0.006، 0.003 بالنسبة للوسط الحضري و 0.011 بالنسبة للوسط الريفي، كما أظهرت مقارنة هذه النتائج مع نتائج التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنتي 2009 و 2010 تحسنا في مؤشر الفقر الذي كانت نسبته 1.74% سنة 2010، وفي شدته أيضا التي قدرت بـ 42.09% (36.53% في الوسط الحضري و 42.84 في الوسط الريفي)، ويفسر التفاوت المسجل بين كل من المناطق الريفية والمناطق الحضرية في معدلات الفقر وشدته بالدرجة الأولى لافتقار المناطق الريفية للمرافق الأساسية كالتمويل بمياه الشرب، ومرافق الصرف الصحي، والطاقة، وطبيعة المساكن التي لا

تزال أرضياتها ترابية في كثير من المناطق الريفية، وهذه تمثل أوجه الفقر متعدد الأبعاد، إضافة إلى انخفاض وعدم استقرار الدخل لدى الأسر الريفية لارتباطه بالنشاط الفلاحي الموسمي. كما أورد التقرير الوطني حول الأهداف الإنمائية للألفية لسنة 2010 بأن نسبة السكان الذين لا يحصلون على الغذاء الكافي في الجزائر عرفت تراجع بسيطاً، إذ انتقلت من 3.6% سنة 1998 إلى 3.1% سنة 2000، ثم زاد هذا التراجع في بداية الألفية الجديدة حيث انتقلت النسبة سنة 2004 إلى 1.6% ثم إلى 0.5% سنة 2011 موازاة مع ما عرفته الجزائر من انتعاش اقتصادي خلال هذه الفترة¹.

جدول 34 : مؤشر الفقر متعدد الأبعاد بين سنتي 2006 و 2012 (الجزائر).

المؤشرات	تحقيق الفقر متعدد الأبعاد 2010/2009	تحقيق الفقر متعدد الأبعاد 2014
نسبة الفقر %	1.74	1.65
شدة الفقر %	42.09	36.07
مؤشر الفقر متعدد الأبعاد	0.007	0.006

المصدر: الوالي فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر - الاقتصاد غير الرسمي، أطروحة دكتوراه العلوم في التحليل الاقتصادي، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 225

III- الجهود المبذولة لتحقيق التنمية البشرية في الجزائر :

في سنة 1998 أشار المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في تقريره إلى أن نتائج عملية الإصلاح الاقتصادي الذي قامت به الجزائر متواضعة، فرغم تحقيقها لمعدلات نمو مرتفعة نوعاً ما على ضوء الأهداف المسطرة لها إلا أنها أهملت الكثير من الجوانب الاجتماعية، كالبطالة التي ارتفعت إلى 28% سنة 1998 بسبب عملية تصفية المؤسسات وخصخصة البعض منها، كما أن تحرير أسعار السلع الاستهلاكية نتيجة رفع الدعم سنة 1996 انعكس سلباً على مستوى المعيشة لأغلبية المواطنين، ذلك لانخفاض الأجور في الفترة 1994-1998 مما ساهم إلى حد كبير في اتساع دائرة الفقر، حيث أكد تقرير الأمم المتحدة الصادر في جويلية 1999 أن ما يقارب 06 ملايين جزائري لا يتجاوز دخلهم 02

¹ - Le gouvernement Algérien, PNUD: Algérie 2eme rapport national sur les objectifs du millénaire pour le développement , 2010, P40.

دولار يوميا¹ وذلك بسبب السياسات الخاطئة التي انتهجتها الدولة في بعض مراحلها، مما أدى إلى فشل سياسة التخطيط المركزي وحتم على الدولة التدخل لتحقيق التنمية البشرية العادلة على كل المستويات. ولأن انتهاج نهج التنمية البشرية واستيعاب مفاهيمها يتطلب تفعيل دور الدولة ووظائفها وفعاليتها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكذا مع زيادة مطالبه الأفراد بحياة أفضل، كان لزاما على الحكومة الجزائرية إيجاد سبيل لتحقيق ما تنشده من التقدم، وتحقيق برامج التنمية في سبيل رفع مستوى الرقي البشري عبر تحقيق التنمية البشرية التي اكتسبت اهتماما خاصا ومتزايدا منذ سنة 1990 - كما سبق وذكرنا- ، لذلك اندفعت الجزائر إلى توظيف كل إمكانياتها وطاقاتها ومواردها في سبيل تحقيق مستوى متقدم من التنمية البشرية منذ سنة 2000، من خلال انتهاج سياسة اقتصادية توسعية لم تعرف مثلها من قبل، خاصة من ناحية الموارد والأغلفة المالية المرصودة لها في ظل البحبوحة المالية الناتجة عن انتعاش أسعار النفط، وذلك من خلال العديد من البرامج الإنمائية خلال الفترة 2001-2019. في مايلي أهم البرامج الاقتصادية الموضوعية والمعتمدة من طرف الدولة لإنجاح سياسة التنمية البشرية المنتهجة :

1.III. برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 :

يعتبر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي الذي تم إقراره في أبريل سنة 2001 عبارة عن مخصصات مالية موزعة على طول الفترة 2001 - 2004 بنسب متفاوتة، انطلق البرنامج بقيمة مالية إجمالية مقدرة بحوالي 525 مليار دينار جزائري، أي ما يقارب 7 مليارات دولار، قبل أن يصل غلافه المالي النهائي إلى 1216 مليار دينار (ما يعادل 16 مليار دولار) بعد إضافة مشاريع جديدة له، وبذلك فهو برنامجا ضخما قياسا باحتياطي الصرف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000 والمقدر ب 11,9 مليار دولار².

ارتكز برنامج الإنعاش الاقتصادي على الاستثمار العمومي وعصرنة الهياكل الاقتصادية، كان من أولوياته الحد من الفقر، القضاء على البطالة، توزيع الثروة على مناطق الوطن بصفة عادلة ودفع التنمية الاجتماعية والبشرية، تم في هذا البرنامج الاهتمام بجلمة من الانجازات العامة في مجالات

¹ - كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 08، جانفي 2005، الجزائر، ص 14.

² - كريم بوددخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي : بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر 2001 ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر، 2015 ، ص 211.

الصحة والموارد المائية والتنمية الريفية والبنى التحتية الأساسية وتتنوع الاستثمارات، الجدول التالي يوضح توزيع المخصصات المالية لبرنامج الإنعاش الاقتصادي حسب القطاعات :

جدول 35 : توزيع المخصصات المالية لبرنامج الإنعاش الاقتصادي حسب القطاعات (مليار دج).

النسبة	المجموع	القطاعات
40.1 %	210.5	أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38.9 %	204.2	تنمية بشرية
12.4 %	65.3	قطاع الفلاحة والصيد البحري
8.6 %	45.0	دعم الإصلاحات
100 %	525.0	المجموع

المصدر: زكريا مسعود، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر للفترة 2001-

2016، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، ع 6، جوان 2017، ص 219.

يتضح من الجدول إن مجال التنمية البشرية خصصت له الحصة الثانية من بين باقي القطاعات، وأن نسبة 38.9% من الغلاف المالي المرصود لبرنامج الإنعاش الاقتصادي تم تخصيصه لتحسين وضع التنمية البشرية في الجزائر، ذلك ما يؤكد الاهتمام الكبير للجزائر من خلال سياساتها الاقتصادية بالتنمية البشرية بمختلف أبعادها من تعليم وصحة ومستوى معيشي لمواطنيها. إن المخصصات المالية المعتبرة المرصودة للتنمية البشرية في برنامج الإنعاش الاقتصادي مكن الجزائر من المحافظة على موقعها ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة خلال الفترة الزمنية للبرنامج 2001-2004، في مايلي أهم إنجازات البرنامج المرتبطة بالتنمية البشرية :

- في مجال التعليم والتعليم العالي: إنجاز 232 ثانوية، 563 متوسطة، 19.546 قسم ابتدائي، 149 داخلية و336 مطعم مدرسي، كما تم إنجاز أكثر من 230.000 مقعد بيداغوجي في التعليم العالي.
- في مجال الصحة : تم إنجاز 08 مستشفيات وما يقارب 150 عيادة متعددة الخدمات و548 قاعة علاج.
- في مجال الشغل: تم تخفيض نسبة البطالة من 29.3% إلى 23.3%، وذلك بتوفير 1.100.000 منصب شغل.
- في مجال السكن: إنجاز ما يقارب 600.000 سكن بمختلف الصيغ في بداية البرنامج ، ثم 256.000 سكن في نهايته.

2.III. البرنامج التكميلي لدعم النمو PCSC 2005-2009 :

جاء البرنامج التكميلي لدعم النمو ليتم النقائص التي نتجت عن برنامج الإنعاش الاقتصادي، وقد قدرت الإعتمادات المالية الأولية المخصصة لهذا البرنامج 8705 ملايين دينار (114 مليار دولار)، بما في ذلك مخصصات البرنامج السابق 1216 مليار دينار (ومختلف البرامج الإضافية، لاسيما برنامجي الجنوب والهضاب العليا، والبرنامج التكميلي الموجه لامتصاص السكن الهش، والبرامج التكميلية المحلية). أما الغلاف المالي الإجمالي المرتبط بهذا البرنامج عند اختتامه في نهاية 2009 فقد قدر بـ 9680 مليار دينار، أي حوالي 130 مليار دولار (بعد إضافة عمليات إعادة التقييم للمشاريع الجارية ومختلف التمويلات الإضافية الأخرى).

وجه هذا البرنامج للتكفل بصفة خاصة بالجنوب والهضاب العليا، وذلك من أجل فك العزلة عن هذه المناطق، وتخفيف الضغط عن المناطق الشمالية التي تعرف انفجارا ديموغرافيا رهيب، حيث بينت نتائج الإحصاء الوطني الخامس للسكان والسكن الذي أجرته الجزائر أن نسبة 80% من عدد سكان الجزائر يتمركزون في المناطق الشمالية والساحلية، ذلك ما استدعى وضع سياسة تنموية هادفة إلى إعادة التوازن الديموغرافي بين مناطق الوطن، لاسيما إعادة تهيئة مناطق الجنوب والهضاب العليا وجعلها أكثر استقطابا للتنمية، الجدول التالي يوضح توزيع المخصصات المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو:

جدول 36 : توزيع المخصصات المالية للبرنامج التكميلي لدعم النمو (مليار دج)

النسبة المخصصة من البرنامج	المبالغ المخصصة	مضمون البرنامج
45.5 %	1908.5	تحسين ظروف معيشة السكان: السكن، التربية، التعليم العالي، التكوين المهني، برامج التنمية البلدية، تزويد السكان بالمياه والكهرباء والغاز.
40.5 %	1703.1	الهياكل القاعدية : الأشغال العمومية والعمران
8.0 %	337.2	الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري والسياحة والصناعة والصناعات التقليدية

الخدمات العمومية: العادلة والتجارة و الداخلية	203.9	% 4.8
تطوير التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال	50	% 1.2

المصدر: معلم جميلة، تجارب التنمية في الدول المغاربية والاستراتيجيات البديلة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2017، ص152.

يبدو واضحا من الجدول أعلاه زيادة اهتمام الدولة بتحسين الظروف المعيشية للسكان خاصة تلك المتعلقة بتزويدهم بالماء والكهرباء والغاز، إضافة إلى التعليم والتعليم العالي ومختلف البرامج التنموية، حيث خصص لها 1908.5 مليار دينار وهو ما يعادل 45.5 بالمائة من الغلاف المالي المرصود للبرنامج ككل، وهذا ما يؤكد رغبة الدولة في القضاء على كل مظاهر الفقر وتحقيق أهم أهداف التنمية البشرية .

3.III. البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 :

أولى البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 الذي بلغ غلافه المالي 21.214 مليار دينار أي ما يعادل 286 مليار دولار الأهمية لتحديث البنيات التحتية وخصخصة الاقتصاد¹، تم دراسته والموافقة عليه يوم 24 ماي 2010 بعد اجتماع مجلس الوزراء، يندرج هذا البرنامج في إطار مواصلة سلسلة مخططات الاستثمارات العمومية، يعتبر البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 أكبر مخطط تنموي عرفته الجزائر بالنظر للغلاف المالي الذي تم رصده له، هدف هذا البرنامج إلى تحقيق هدفين رئيسيين : **أولاً:** استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها في مجالات السكن والطرق والمياه، وخصص لذلك مبلغ 9700 مليار دينار أي ما يعادل 130 مليار دولار.

ثانياً: إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11.534 مليار دينار أي ما يعادل 156 مليار دولار.

جدول 37 : توزيع المخصصات المالية للبرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 (مليار دج) .

النسبة	المبلغ	المجال
% 51.75	10.975	التنمية البشرية
% 40.01	8.489	الاستثمارات العمومية
% 7.07	1.500	دعم تنمية الاقتصاد الوطني
% 1.17	250	تطوير اقتصاد المعرفة

¹ - الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لإفريقيا، الاقتصاد الأخضر في الجزائر فرصة لتنويع الاقتصاد الوطني وتحفيزه، مكتب شمال إفريقيا، دت، ص7.

المجموع	21.210	% 100
---------	--------	-------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على باشوش حميد، المشاريع الكبرى في الجزائر ودورها في التنمية الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2017.

يبين الجدول أن التنمية البشرية شكلت أكثر من نصف المخصصات المالية المرصودة للبرنامج الخماسي للتنمية، نظرا لما توليه الجزائر لمسألة التنمية البشرية من أهمية باعتبارها أساس للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، تم بفضل هذه المبالغ والحصص المخصصة للتنمية البشرية من مجمل الغلاف المالي للبرنامج تحقيق النتائج التالية :

- انجاز 5000 مؤسسة تربية منها 1000 اكمالية و 850 ثانوية.
- انجاز 600.000 مقعد بيداغوجي و 400.000 سرير لإيواء الطلبة في قطاع التعليم العالي.
- انجاز 1500 منشأة صحية تتضمن 172 مستشفى و 45 مركز صحي متخصص و 377 عيادة متعددة الخدمات، 1000 قاعة علاج و 17 مدرسة للتكوين شبه طبي
- إنجاز حوالي 2 مليون وحدة سكنية (500.000 سكن إيجاري، 500.000 سكن ترقوي، 300.000 مخصصة لامتصاص السكن الهش و 700.000 سكن ريفي)
- ربط مليون سكن بشبكة الغاز وتزويد 220.000 سكن بالكهرباء الريفي.
- تحسين التزود بالمياه الصالحة للشرب من خلال إنجاز 35 سد و 25 محطة لتحلية مياه البحر، إنجاز أزيد من 3000 عملية للتزود بمياه الشرب والتطهير .

4.III برنامج توطيد النمو الاقتصادي PCCE 2015-2019 :

برنامج توطيد النمو الاقتصادي هو برنامج تنموي بغلاف مالي إجمالي قدره 21.214 مليار دينار، أي ما يعادل حوالي 286 مليار دولار بما في ذلك الغلاف المالي الإجمالي للبرنامج السابق 9.680 مليار دينار، أي أن البرنامج الجديد خصص له مبلغ أولي بمقدار 11.534 مليار دينار (ما يعادل 155 مليار دولار) .

جدول 38 : توزيع المخصصات المالية لبرنامج توطيد النمو الاقتصادي (مليار دج).

النسبة المخصصة من البرنامج	المبلغ المخصصة	المضمون	المجال
% 49.59	10.122	التربية الوطنية، التعليم العالي، التكوين والتعليم	التنمية البشرية

		المهنيين، الصحة والسكان، الطاقة، قطاع المياه، الشباب والرياضة، الثقافة والاتصال	
المنشآت الأساسية	6.448	الأشغال العمومية، النقل، تهيئة الإقليم والبيئة	31.59 %
تحسين الخدمة العمومية	1.666	الجماعات المحلية والأمن الوطني، الحماية المدنية، العدالة، قطاع المالية، قطاع التجارة.	8.16 %
التنمية الاقتصادية	1.566	الفلاحة، الصيد البحري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إنعاش المؤسسات الاقتصادية، تحديث 80 منطقة صناعية ومناطق للنشاط الصناعي	7.67 %
مكافحة البطالة	360	دعم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي، استحداث مؤسسات ونشاطات اقتصادية مصغرة	1.76 %
تكنولوجيا الاتصال	250	التجهيز الموجه لتعميم الإعلام الآلي، إقامة الإدارة الإلكترونية	1.22 %
المجموع	20.412		100 %

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على عقون أشرف وآخرون، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2001-2019، مجلة نماء للاقتصادية والتجارة، مج2، عدد خاص، أبريل 2018، ص 204.

يعتبر برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2015-2019 برنامج مكمل للبرامج السابقة، شرع في تنفيذه بداية من سنة 2015 وتم فتح حساب تحت رقم 143-302 بعنوان برنامج تسيير عمليات الاستثمارات العمومية المسجلة بعنوان برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2015 - 2019 ، تمثلت أهداف البرنامج فيما يلي¹ :

1. الحفاظ على المكاسب الاجتماعية من خلال منح الأولوية لتحسين الظروف المعيشية للسكان في قطاعات السكن، التربية، التكوين، والصحة العمومية، وربط البيوت بشبكات الماء والكهرباء والغاز... الخ.
2. ترشيد التحويلات الاجتماعية ودعم الطبقات المحرومة العاملة.
3. استحداث مناصب الشغل، ومواصلة جهد مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمار المنتج المحدث للثروة ومناصب العمل.

¹- زكريا مسعودي، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدو، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع 06 جوان 2017، ص 12.

4. إيلاء عناية خاصة للتكوين ونوعية الموارد البشرية من خلال تشجيع وترقية تكوين الأطر واليد العاملة المؤهلة.

5. بلوغ نمو قوي للنتاج المحلي الخام بمستوى نمو سنوي قدره 7 % إلى غاية سنة 2019.

6. إيلاء الاهتمام أكثر بالتنوع الاقتصادي وتحقيق نمو الصادرات خارج قطاع المحروقات، والاهتمام بالتنمية الفلاحية والريفية، بسبب مساهمتها في الأمن الغذائي وتويعه.

ولكن مع بداية سنة 2015 استمر انخفاض سعر البترول، ولأجل تدارك الوضع الاقتصادي بادرت السلطات في الجزائر إلى تبني عدة إجراءات الهدف منها هو ترشيد النفقات العامة، ومنه فقد تم قفل حساب هذا البرنامج بداية من تاريخ 31 ديسمبر 2016، وتم فتح حساب باسم برنامج الاستثمارات العمومية متضمن مبلغ قدره 300 مليار دج، ذلك ما يعطي صورة على انخفاض تمويل برامج الاستثمارات العمومية، وقد تم فعلا تجميد كل العمليات التي لم تنطلق، كما صاحب ذلك العديد من الإجراءات التي تدخل ضمن سياسة ترشيد النفقات العمومية من خلال الالتزام بالعمليات الضرورية التي تكتسي طابع الأولوية القصوى، هذا ما أثر على الأهداف التي كانت يطمح لها البرامج خاصة تلك المتعلقة بالنمو والتشغيل.

إن الجهود التي بذلتها الجزائر لتحقيق التنمية البشرية المستدامة من خلال مختلف البرامج التي طبعت الاقتصاد الجزائري منذ سنة 2000 تعد جهود جد معتبرة، وذلك واضح من خلال المخصصات والاعتمادات المالية المخصصة لكل برنامج للتكفل بالصحة والتعليم ومختلف الحاجات الاقتصادية والاجتماعية للسكان، وذلك ضمن عدة برامج ومخططات اقتصادية ما فتأت تتضاعف من برنامج إلى آخر، ورغم التحسن المسجل في مختلف مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر نتيجة ما حققته مختلف هذه البرامج والمخططات الاقتصادية إلا أن هذه النتائج تبقى في حاجة إلى تطوير، من أجل تحسين وضع التنمية البشرية في الجزائر، ولا يتحقق ذلك إلى بالحرص على الاستمرار في هذه البرامج ودعمها وتحسينها، وتوفير آليات التسيير الرشيد والصارم للأموال العمومية.

IV- تحديات التنمية البشرية في الجزائر:

إن العالم اليوم يضع الدول النامية بصورة عامة، والدول العربية بصورة خاصة أمام مجموعة من التحديات التنموية التي تتطلب جهودا وطاقات كبيرة للتغلب عليها قصد الالتحاق بصفوف الدول المتقدمة والانخراط في عالمها، إذ يعتبر الاهتمام بتجاوز تلك التحديات في حقيقة الأمر أمر ضروري لإرساء

دعائم التنمية البشرية. تشير عديد الدراسات إلى أن تحديات التنمية البشرية معظمها تخص الدول النامية ولا تؤثر على دولة دون أخرى، هذه التحديات هي في أغلبها ذات طابع اقتصادي، اجتماعي، أو سياسي، وعلى قدر كبير من الأهمية، كما أن معظمها ذات بعد مصيري يستوجب ضرورة التعرف على طبيعتها وآثارها وسبل التعامل معها.

الجزائر رغم ما حققته من تقدّم في ترتيبها العالمي من حيث التنمية البشرية، إلا أنها مازالت تحرص على استدراك النقصان بصفتها دولة تتطلع نحو تحقيق نمو أكبر يحرر اقتصادها من تبعية الثروات الباطنية، حيث يعتمد الاقتصاد الجزائري اعتمادا شديدا على المحروقات وعلى أسعار النفط والغاز العالمية، وعلى غرار باقي الدول المنتجة للنفط فقد انخفضت إيرادات الجزائر من النفط والغاز إلى النصف في السنوات الأخيرة، مما أسهم في حدوث انخفاض سريع في احتياطياتها من النقد الأجنبي، فلم يعد من الممكن تحمل تكاليف البرامج والإعانات الاجتماعية الأساسية في ظل استمرار أسعار النفط في الانخفاض، لذلك فقد استلزمت تقلبات أسعار النفط العالمية إدخال تغييرات على مختلف البرامج التنموية، وتسببت في تأثيرات متعاقبة ومنتالية على مختلف الإصلاحات الاقتصادية ليس فقط بالنسبة للجزائر، ولكن لجميع البلدان المصدرة للنفط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والتي يتعين عليها التكيف معها، وأمام هذا الوضع وجدت الجزائر نفسها في مواجهة ثلاثة تحديات أساسية لضمان تحقيق التنمية البشرية المنشودة، تتلخص هذه التحديات في :

أولاً: ضرورة تنويع مصادر الاقتصاد لاسيما الصادرات، ويتطلب ذلك تحسين بيئة أنشطة الأعمال، مع العمل على تخفيض انخراط الدولة في تقديم السلع والخدمات، وفي ضوء تقاليد الادخار المرتفع، ووفرة موارد النفط ومشتقاته، وميزات الموقع الجغرافي، وحجم رأس المال البشري المتاح، فإن لدى الجزائر إمكانيات جيّدة لتحقيق النمو السريع والمستدام في القطاع غير النفطي، غير أن الحاجة إلى بيئة أعمال أكثر ملائمة لمساندة تنمية القطاع الخاص الناشئ الذي يشكل الركيزة البالغة الأهمية لتحقيق استدامة النمو، وإستراتيجية خلق فرص العمل الجديدة أمر ضروري لتحقيق النمو السريع خارج المحروقات، وبصفة عامة فإن تنمية قطاع خاص يتسم بالفعالية والقوة ستمثل ركيزة أساسية لتنويع الاقتصاد الجزائري، والحد من اعتماده الكبير على صادرات النفط ومشتقاته.

وقد بدأت فعلا الحكومة الجزائرية في معالجة عدد من القيود والمعوقات - حسبما أبرزها مسح استقصائي لمؤسسات الأعمال وتقييم مناخ الاستثمار - باعتبارها عقبات رئيسية أمام تنمية القطاع الخاص، حيث تتلخص هذه المعوقات والقيود في :

- سيطرة القطاع العام الكبير على النشاط الاقتصادي.
- صعوبة حصول الخواص على العقارات في المناطق الصناعية.
- صعوبة تعبئة وإتاحة رأس المال.
- الحواجز الإدارية البالغة ومحدودية القدرة على الحصول على المعلومات.
- نقص اللوائح التنظيمية الخاصة بسوق العمل وعدم جدوى الإطار القانوني والقضائي.
- قلة أعداد العاملين من ذوي المهارات، وعدم كفاية البنية الأساسية.

وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه نحو تخفيض الحواجز أمام الاستثمار، مازال استمرار الإصلاحات الهيكلية يُشكل برنامج مليء بالتحديات بالنسبة للمستقبل، ومازال ضرورياً بصورة خاصة تحقيق تقدّم ملموس في مجالات قطاع البنوك والعمل المصرفي، مع تحسين نظام إدارة الشركات، وزيادة المنافسة وخصخصة البنوك، وتنمية وتطوير الأسواق المالية، وإشراك القطاع الخاص في تقديم خدمات البنية الأساسية، وإعادة هيكلة مؤسسات الأعمال التي يملكها القطاع العام .

ثانياً: ضرورة تحسين القدرة على الحصول على خدمات عامة جيدة النوعية، حيث اتضحت بعض نقاط ضعف نظام التعليم في الجزائر في مواجهة الطلب المتزايد، نتيجة عدم كفاية تخصيص الموارد وعدم المساواة بين المناطق وبين الجنسين من حيث القدرة على الالتحاق بالمدارس، ومن حيث النواتج التعليمية، فضلاً عن سوء توجيه الدعم المالي العام.

بالنسبة للصحة مع أن القدرة على الحصول على خدمات الرعاية الصحية في الجزائر قد تحسّنت، إلا أنه أصبح من الضروري إجراء المزيد من الإصلاحات لزيادة فعالية وكفاءة وجودة تقديم الخدمات الصحية، إذ تشمل التحديات في هذا المجال : سرعة التحول الديموغرافي، بداية انتشار الأمراض المزمنة والمعدية، عدم كفاية الخدمات الوقائية المعنية بصحة النساء. أما بخصوص برامج المساعدات الاجتماعية، فترتبط المشاكل الرئيسية بعدم ملائمة آليات توجيه تلك المساعدات وأنظمة رصدها، فضلاً على أن أنظمة التأمينات تواجه صعوبة استمراريتها المالية نتيجة تقلص الاشتراكات وتزايد المنافع، كما أن القدرة على الحصول على المساكن وخدمات إمدادات المياه والصرف الصحي مازالت بالغة الأهمية، فهي تؤثر بصفة خاصة في الطبقة الوسطى والفقيرة

ثالثاً: ضرورة إدارة إيرادات النفط ومشتقاته من منظور طويل الأمد، بهدف تخفيض تعرّض الجزائر لتقلبات أسعار النفط، وتواصل تطورات قطاع النفط ومشتقاته تحديد شكل آفاق النمو في المستقبل، ومما يحدد أثر تغيّرات الإيرادات من النفط ومشتقاته على بقية الاقتصاد - إلى حد كبير -

مدى كفاءة الحكومة في وساطتها في إدارة تلك الإيرادات، ويشكل البرنامج الطموح الذي يهدف إلى تحديث نظام الموازنة عنصرا حاسما في التصدي لهذه التحديات.

بناء على هذه المبادئ والاعتبارات، ومن أجل مواجهة هذه التحديات لضمان تحقيق التنمية البشرية المنشودة، فإن الجزائر ملزمة باتخاذ التدابير والإجراءات التالية¹:

1. فيما يتعلق بتعميق إجراءات التنمية البشرية :

- (1) تعزيز استراتيجيات محاربة الفقر بأشكاله متعددة الأبعاد.
- (2) العمل على تحقيق الامتياز في مجال التربية، التكوين المهني، والتعليم العالي، وتعزيز القدرات البشرية بتحسين نوعية التعليم على مدى الحياة، مع الحرص على موائمة أفضل للتكوين مع سوق العمل.
- (3) ضمان الحصول الشامل والعاقل على علاج صحي جوارى جيد، بتحسين صحة الأم والرضيع والطفل، والحرص على إنشاء قاعدة للحماية الاجتماعية.
- (4) ترقية المساواة بين الرجل والمرأة، وتمكين النساء بتحسين وتكريس التقدم المحرز في مجال مشاركة المرأة في التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصا العمل في المنزل في إطار الناتج المحلي الخام الموسع.
- (5) منح الأولوية للمساواة والإدماج الاجتماعي، وتقييم التقدم المحرز في توفير الخدمات المقدمة والاستفادة منها ونوعيتها.
- (6) التكفل بمفهوم الرفاه، بإدراج مؤشرات من نوع بيئي (الهواء، الماء والتطهير،...).
- (7) ترقية تطبيق السياسات الموجهة للمستوى المحلي المحددة والمعرفة مسبقا في إطار مؤشر التنمية البشرية.
- (8) العمل من أجل التحول الهيكلي للاقتصاد، وضمان نمو مستدام متمحور حول الإنسان، وترقية العمل اللائق، والحد من التفاوتات لا سيما بين الجنسين وترقية الشراكة بين القطاع الخاص والعام.
- (9) توفير الشروط الملائمة للتنوع الاقتصادي بتحسين مناخ العمل، وبالتركيز على تطوير القطاع الخاص، وتحويل القطاع الموازي، و تحسين توزيع وإعادة استثمار الثروات.
- (10) ترقية السلم والأمن كعاملين من عوامل الاستقرار الاجتماعي والنمو، وكذا دعم الجهود الرامية إلى تسهيل حفظهما.

¹ التنمية البشرية ومجتمع الرفاه، مؤتمر دولي رفيع المستوى، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، قصر الأمم، الجزائر، جويلية 2014، ص 6.

- (11) تعزيز إجراءات ترقية الحكامة السياسية والاقتصادية على الصعيدين الوطني والمحلي.
- (12) تطوير القدرات في المجال التكنولوجي، وتسهيل التحويل والتكيف التكنولوجيين، لاسيما فيما يتعلق بالمعلومات الإحصائية، بناء على حاجات البلاد في مجال التنمية البشرية.
- (13) مراعاة حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في السياسات العمومية.

2. فيما يخص تمويل الإطار الجديد للتنمية :

- (1) إحداث القطيعة مع تصور التنمية القائم على المبادرات الخارجية، للتوجه أكثر نحو نموذج آخر قائم على المبادرات المستلهمة من الداخل ومرتكز على التملك الوطني.
- (2) ترقية الشراكات المتبادلة والمثمرة، بالحرص على ضمان التحكم والانسجام والتوفيق بين المساعدة والدعم الدوليين والأولويات الوطنية والجهوية.
- (3) تعزيز الانخراط في الشراكات من أجل التنمية، لاسيما الشراكات متعددة الأطراف، التعاون الثلاثي والتعاون جنوب-جنوب. ترقية الابتكار ومشاركة أكبر للتمويل الخاص للتنمية.

3. فيما يتعلق بالآليات الوطنية لتنفيذ الإطار الجديد للتنمية :

- (1) تشجيع مقاربات منسجمة لمتابعة وتقييم السياسات الوطنية للتنمية التي تدعمها ممارسات ومناهج موحدة وتطوير مناهج تشاركية.
- (2) تعزيز الأنظمة الوطنية لمتابعة وتقييم التقدم في مجال التنمية البشرية، وترقية دراسات التأثير كوسيلة لتحسين السياسات العمومية.
- (3) تعزيز القدرات الوطنية للقياس وتنظيم دراسات تصور الفقر، وكذا السعادة بمعنيها الروحي والمادي.
- (4) تحسين التواصل والتنسيق، لاسيما في مجال تبادل المعلومات الإحصائية مع منظمة الأمم المتحدة.

4. فيما يخص الفرص والتحديات :

- (1) تعزيز مقاومة الدولة لمواجهة الصدمات الاقتصادية والمالية بالاستثمار في آليات الوقاية وتسيير الأخطار وتعزيز قدرات الاستشراف والتنبؤ.
- (2) تعزيز القدرات الوطنية في مجال الإحصائيات لقياس وتقييم نجاعة وفعالية السياسات العمومية الموجهة للتنمية البشرية على الصعيد الوطني والمحلي، وتشجيع تقاسم وفتح المعطيات للمستعملين.

- (3) إدخال الحركة الديموغرافية كعامل للتنمية البشرية.
- (4) تحسين التجانس بين سياسات التنمية البشرية على المستوى الوطني والإقليمي.

خلاصة الفصل :

شهدت الجزائر خلال الأعوام الماضية تطورا كبيرا في مؤشر التنمية البشرية، حيث صنفت خلال الفترة الزمنية (1990 - 2018) ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة، فبلغت مراتبها خلال تلك الفترة ما بين 94 و 83 من أصل 186 دولة، حيث يعزى هذا التقدم إلى الطفرة النفطية التي شهدتها الجزائر خاصة في الفترة بين 2000 و 2014 والتي أدت إلى تحسن مؤشرات التنمية البشرية، فقد تطور متوسط العمر المتوقع عند الولادة تطورا كبيرا، كما انخفضت معدلات وفيات الأطفال دون سن الخامسة بنسبة معتبرة، إضافة إلى ذلك تمكنت الجزائر من تحقيق التعليم الابتدائي الشامل، بينما ارتفع معدل الالتحاق الإجمالي بالتعليم العالي ليصل إلى نسب تفوق متوسط المنطقة العربية، وقد اقتربت الجزائر من

التكافؤ بين الجنسين في المرحلة الابتدائية، كما بلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم العالي 1.5¹، على صعيد آخر نجحت الجزائر في الحد من ظاهرة الفقر بنسبة 20 % خلال العقدين الماضيين، إذ انخفض معدل الفقر المدقع - الذي يقيس نسبة السكان الذين يعيشون دون 1.9 دولار في اليوم - إلى حد كبير².

مع بداية سنة 2016 شهدت مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر تراجعاً ملحوظاً بسبب ما واجهته من اختلالات مالية كبيرة نتيجة أزمة أسعار النفط التي بدأت نهاية سنة 2014 وبلغت ذروتها سنة 2016، حيث فقدت الجزائر وعلى غرار الكثير من الدول النفطية 70% من مداخيلها خلال هذه الفترة العصيبة³، ووصل العجز في الميزانية نسبة 7.8 % من إجمالي الناتج المحلي سنة 2018، وبذلك وجدت الجزائر نفسها مضطرة لخضم 02 مليار دولار من مخصصات التجهيز في ميزانية 2019، مع خفض الإنفاق العام بنسبة 9%، في ظل سياسة التقشف التي أدت إلى تراجع كبير في مخصصات المشاريع التنموية الكبرى التي عرف بعضها التوقف الحتمي، مثلما حدث مع إلغاء مشروع بناء 05 مستشفيات جامعية كبرى كان قد خصص لها غلاف مالي فاق 02 مليار دولار، كما طال التجميد أيضاً عشرات المشاريع الأخرى منها مدارس ومراكز تكوين مهنية، وهو ما جعل الجزائر أمام تحدي جديد متعلق بضرورة البحث عن مصادر تمويل جديدة داخلية وخارجية مستقلة عن النفط لمواصلة مشاريعه التنموية والمحافظة على موقعها العالمي في التنمية البشرية.

¹- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، معهد اليونسكو للإحصاء، 2018 ، متاح على الموقع : <http://data.uis.unesco.org/> ، أطلع عليه يوم 06 فيفري 2019، الساعة 20:30.

²- البنك الدولي، توقعات الجزائر الاقتصادية 2019، متاح على الموقع :

³ [https://www.worldbank.org/en/country/gcc/publication octobre-2018](https://www.worldbank.org/en/country/gcc/publication/octobre-2018) ، تم الاطلاع عليه في 08 فيفري 2019 الساعة 21:00.

³- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وثيقة بيان السياسة العامة للحكومة أمام البرلمان، مصالح الوزير الأول، الجزائر، فيفري 2019، ص37.

الفصل السادس

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد.

I- مجالات الدراسة.

II - منهج الدراسة.

III- أدوات ووسائل جمع البيانات.

IV- أساليب المعالجة الاحصائية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تناولنا في الفصول السابقة الجانب النظري لمشكلة الدراسة، حيث تطرقنا وبنوع من الإسهاب والشرح والتحليل والتفصيل لمتغيري الدراسة، التنمية بصفة عامة والتنمية وفق مقاربة بشرية باعتبارها تمثل المتغير المستقل للدراسة، كما تناولنا رأس المال البشري من منظور سوسيولوجي واقتصادي باعتباره يمثل المتغير التابع، وتمهيدا للجانب الميداني تناولنا واقع التنمية البشرية في الجزائر وما تعرفه من مشاكل، مع عرض أهم التحديات التي تواجهها، ومن أجل اختبار صدق فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها وتحديد وضبط نتائجها، من الضروري عرض مختلف السبل المنهجية والإجراءات الميدانية المتبعة في هذه الدراسة لتحقيق هذه النتائج، والتي تدور بالخصوص حول التعريف بمختلف مجالات الدراسة، تقديم مجتمع الدراسة وعينتها، وشرح مختلف الأدوات الإحصائية المعتمدة في اختبار صدق الفرضيات ومعالجة أداة جمع البيانات، هذه العناصر وغيرها نقوم بشرحها بالتفصيل من خلال الفصل التالي.

I. مجالات الدراسة:

1.I. المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية بمركب النسيج والتتيم الصوفي DRAPERIE DE L'EST أو DRAPEST ، يسمى حاليا المؤسسة الوطنية لأقمشة الشرق، تم تدشينه في 26 أكتوبر 1982 من طرف الرئيس الراحل الشاذلي بن جديد، تقع المؤسسة في المنطقة الصناعية لولاية خنشلة - طريق بغاي-، تتربع على مساحة إجمالية مقدرة بـ 17.17 هكتار منها 07 هكتار مغطاة، كما يبلغ محيطها الكلي 1800م، تتشكل المؤسسة من سبعة مديريات فرعية هي : الصيانة، التسويق، التموين، الموارد البشرية، المحاسبة، النسيج، التتيم.

أنجز هذا المركب بموجب العقد المبرم بتاريخ 07 أكتوبر 1976 من طرف الشركة الإيطالية SNAM PROGETTI بمساعدة المؤسسة الإيطالية LA NEROSI في المجال التقني ، إذ يعد هذا الانجاز الضخم الأول من نوعه على المستوى الوطني.

انطلقت أشغال إنجاز المركب في مارس 1978 واستغرقت مدة الانجاز 48 شهرا، وقد قدرت تكلفة انجازه 120 مليار سنتيم، يتكون المركب من ثلاث بنايات منفصلة:

- البناية الأولى : تمثل قسم الخدمات العامة.
- البناية الثانية : تمثل ورشات الإنتاج.
- البناية الثالثة : تمثل مركز الشؤون الاجتماعية.

بعد تدشين المركب في 26 أكتوبر 1982 واستلامه بصفة نهائية بدأ الإنتاج بقسم النسيج بمناوبة عمل واحدة، رغم طاقة الاستيعاب التي كان بإمكانها تشغيل 1352 عامل موزعة على ثلاث مناوبات عمل، قدر عدد عمال المركب عند انطلاقه في الإنتاج بـ 617 عامل بينهم 430 عامل في قسم الإنتاج، منهم 128 عامل تلقوا تكوينا متخصصا بالشركة الإيطالية LA NEROSI في إيطاليا.

- الإنتاج: الإنتاج المقرر سنويا يصل إلى 08 ملايين متر طولي من القماش الجاهز للتفصيل وهذا في ظل الشروط الأساسية للإنتاج أي العمل بثلاث مناوبات عمل.

- المادة الأولية : تمثلت المادة الأولية للإنتاج بالمركب في الخيط المستورد من سويسرا " فلازا "

وهذا الخيط مستورد بسعر مرتفع مقارنة بسعر الخيط المحلي، والخيط المحلي من تبسة وعين البيضاء.

سبق للمركب وأن حقق نجاحا كبيرا بفضل العمل المتواصل، مما جعله يتحصل على العلامة الدولية WOOL WARK وهي علامة الصوف الخالص والجيد، منحت من طرف السكرتارية الدولية للصوف (IWS) INTERNATIONAL WOOL SECRETARIAT، ذلك ما سمح لإنتاج هذا المركب من أن يكون موجودا وممثلا في السوق الدولية.

• **الموارد المالية :** لقيام المؤسسة بنشاطها يجب توفير موارد مالية لتمويل مختلف عمليات هذا النشاط، هناك مصدر وحيد لهذه الموارد والمتمثل في مبيعات المؤسسة، حيث يعتمد المركب الصوفي بخنشة في تمويل نشاطه على الإيرادات الآتية من تسويق إنتاجه و مبيعاته فقط.

2.I. المجال الزمني :

أ. الدراسة الكشفية (الاستطلاعية) :

تعد الدراسة الكشفية مرحلة تمهيدية للدراسة الميدانية يتم خلالها التعرف عن قرب على مجتمع البحث، خلال هذه المرحلة من دراستنا أجرينا زيارات استطلاعية لمؤسسة أقمشة الشرق في الفترة الممتدة بين الأحد 20 أكتوبر 2019 والاثنين 28 أكتوبر 2019 على مرحلتين، قمنا خلالهما بالإطلاع على مختلف المعلومات الموثقة المتعلقة بالمؤسسة، حيث كان اهتمامنا مركزا خصوصا على الجانب المتعلق بالموارد البشرية بالمؤسسة، وكذا المصالح المالية والمحاسبية، لما لهذين الجانبين من أهمية مباشرة بموضوع دراستنا، فالأولى تهم في الإطلاع على التطبيقات والممارسات الفعلية لإدارة رأس المال البشري في المؤسسة، أما الثانية فتسهر على ضمان الاستقطاب الجيد للرأس المال البشري والمحافظة عليه وصيانتته عن طريق مختلف أساليب التحفيز وتقييم الأداء.

بعد إطلاعنا على مختلف الوثائق والمراجع التي لها علاقة بموضوع دراستنا قمنا بإجراء بعض المقابلات الحرة، تقيدنا فيها فقط بما يتعلق بمتغيرات دراستنا من أجل ضبط محاور وأسئلة الاستمارة والتأكد من فهم المبحوثين لها، مع إمكانية الحصول على بعض المعلومات غير المنتظرة التي تخدم ما نهدف إليه من خلال هذه الدراسة، هدفنا من خلال هذه المقابلات إلى جمع أكبر عدد من الإجابات المتعلقة بالإشكالية المطروحة. وإن كان لدينا تصميم مسبق للإستبيان فقد مكنتنا هذه المقابلات من إضافة بعض الفقرات التي تناسب البحث.

ب. الدراسة الميدانية: استغرقت الدراسة الميدانية ومرحلة تصميم الاستبيان الخاص بالجانب الميداني

وتطبيقه الفترة من 19 نوفمبر 2019 إلى 10 جانفي 2020 بواقع 53 يوم موزعة كمايلي :

- مرحلة تصميم الاستبيان : من 19 نوفمبر إلى 26 نوفمبر 2019.
- مرحلة عرضه واستعادته من المحكمين : من 28 نوفمبر إلى 13 ديسمبر 2019.
- مرحلة تعديل الاستبيان وضبطه واختبار صدقه وثباته: 14 ديسمبر 19 ديسمبر 2019.
- مرحلة توزيع الاستبيان على عينة الدراسة واستعادته: من 20 ديسمبر إلى 27 ديسمبر 2019.
- مرحلة تفرغ نتائج الاستبيان من 28 ديسمبر إلى غاية 10 جانفي 2020.

3.I. المجال البشري :

1.3.I. مجتمع الدراسة : يتمثل مجتمع دراستنا هذه في مجموع عمال المؤسسة الوطنية لأقمشة

الشرق من مختلف الفئات والمستويات البالغ عددهم 257 فردا إلى غاية شهر مارس 2020، حيث

تراجع هذا العدد بعد أزمة 1988 من 1250 عامل موزعين على ثلاثة ورديات عند انطلاق المركب في

الانتاج، ليصل أدناه في مرحلة دراستنا هذه بـ 257 عامل بدوام واحد موزعين كمايلي :

جدول 39 : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات والأقسام والفروع.

المجموع	الإطارات	التحكم	التنفيذ	الفئات الأقسام والفروع
92	04	16	72	النسيج
42	02	11	29	التتيم
39	08	14	17	الصيانة
14	03	04	07	التقنية
02	02	00	00	المديرية
06	03	02	01	الموارد البشرية
08	02	00	06	الوسائل العامة
07	06	00	01	المالية والمحاسبة
08	06	01	01	التمويل
08	04	01	03	التسويق
31	01	02	28	حفظ الصحة والأمن
257	41	51	165	المجموع
% 100	% 15.95	% 19.84	% 64.21	النسبة من المجموع العام

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة

2.3.I. عينة الدراسة :

نظرا لعدم إمكانية تناول كل أفراد مجتمع الدراسة بالبحث نظرا لكبر حجمه (257 فردا) من جهة ومحدودية الوقت من جهة أخرى، فقد تم اللجوء إلى اعتماد عدد محدود من الأفراد يمثلون مجتمع البحث الأصلي تمثيلا كاملا، على أن تتصف هذه المجموعة التي سيتم اختيارها بنفس خصائص المجتمع الأصلي وببنفس النسب، وذلك حتى يتمكن من تعميم النتائج المتوصل إليها على كل مجتمع الدراسة.

لقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 140 فردا بنسبة 54.47 % من المجتمع الأصلي موزعين على مختلف فئات مجتمع الدراسة، حيث قمنا بتقسيم أفراد مجتمع البحث إلى ثلاثة مجموعات حسب الفئات المهنية (التنفيذ، التحكم، الإطارات) معتبرين كل مجموعة تمثل طبقة، كما اعتمدنا تمثيل الفئات في العينة بنفس النسبة المئوية الممثلة بها في المجتمع الأصلي للدراسة، وبذلك نكون قد قمنا بتوزيع 140 استمارة بحث على الفئات الثلاثة لمجتمع البحث حسب ما هو مبين في الجدول التالي:

جدول 40 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئات.

العدد	الفئات	التنفيذ	التحكم	الإطارات	المجموع
العدد الإجمالي في مجتمع الدراسة	165	51	41	257	
النسبة من مجتمع الدراسة	% 64.21	% 19.84	% 15.95	% 100	
العدد في عينة الدراسة	90	28	22	140	
النسبة في عينة الدراسة	% 64.21	% 19.84	% 15.95	% 100	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة

ملاحظة : وزعت الاستمارات داخل كل فئة بطريقة عشوائية.

كما يمكن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئات وفق المعادلة التالية¹ :

$$\text{عدد أفراد الطبقة في العينة} = \text{حجم العينة المراد سحبها} \times \frac{\text{عدد أفراد الطبقة في مجتمع الدراسة}}{\text{عدد أفراد مجتمع الدراسة}}$$

وبذلك نحصل على عينة موزعة كمايلي :

$$\bullet \text{ عدد أعوان التنفيذ في العينة} = \frac{165}{257} \times 140 \cong 90$$

$$\bullet \text{ عدد أعوان التحكم في العينة} = \frac{51}{257} \times 140 \cong 28$$

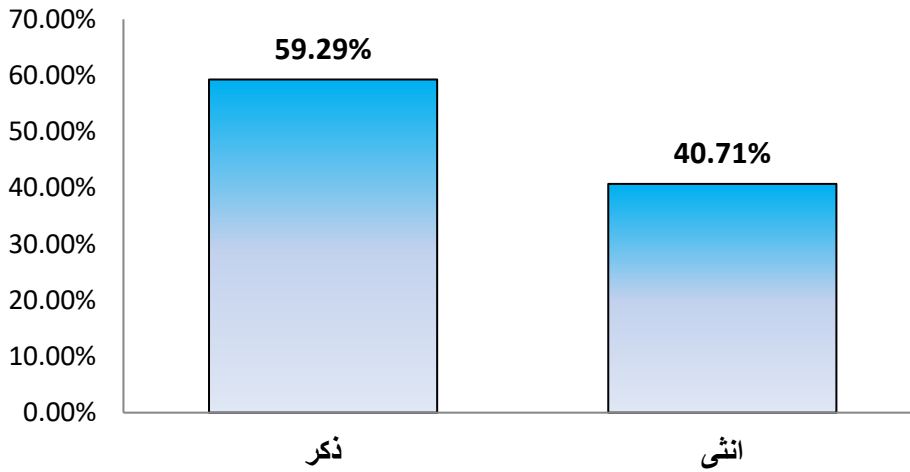
¹ - بن مرسللي أحمد، *مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص220.

- عدد الإطارات في العينة = $22 \cong \frac{41}{257} \times 140$
- **خصائص عينة الدراسة:** بعد استرداد الاستمارات والقيام بتفريغ محتواها، تبين توازن ملحوظ في توزيع خصائص أفراد العينة بالنسبة لأغلب المتغيرات والخصائص حيث تحصلنا على النتائج التالية:
1. خصائص العينة حسب متغير الجنس :

جدول 41: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الفئة الجنس	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
ذكر	15	68.18	19	67.85	49	54.44	83	59.29
أنثى	07	31.81	09	32.14	41	45.55	57	40.71
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 03 توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المصدر: إعداد الباحث

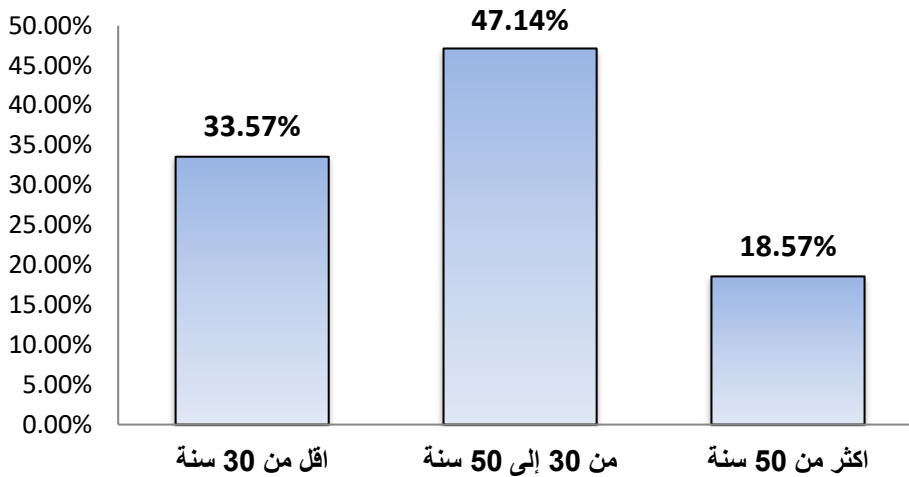
يبدو من الجدول رقم 41 بأن عدد أفراد عينة الدراسة غير متجانس تقريبا بالنسبة لمتغير الجنس، إذ يتجاوز عدد الذكور عدد الإناث في العينة بالنسبة للفئات الثلاثة، غير أن الفرق يتقلص بالنسبة لفئة التنفيذ، ذلك أن عدد أفراد هذه الفئة موزع مناصفة بين أعوان الأمن وأعوان الصيانة وسائقي الحافلات الذين هم جميعا من الذكور وبين العاملات في مختلف الورشات واللاتي هن من النساء، بينما أغلب الإطارات وأفراد التحكم كانوا ذكورا.

2. خصائص العينة حسب متغير السن :

جدول 42: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

المجموع		التنفيذ		التحكم		الإطارات		الفئة السن
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
33.57	47	50.0	45	0.0	00	13.93	3	أقل من 30 سنة
47.14	67	32.22	29	75.0	21	77.27	17	30-50 سنة
18.57	26	18.88	17	25.0	7	9.09	2	أكثر من 50 سنة
100	140	100	90	100	28	100	22	المجموع

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 04 توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

المصدر: إعداد الباحث

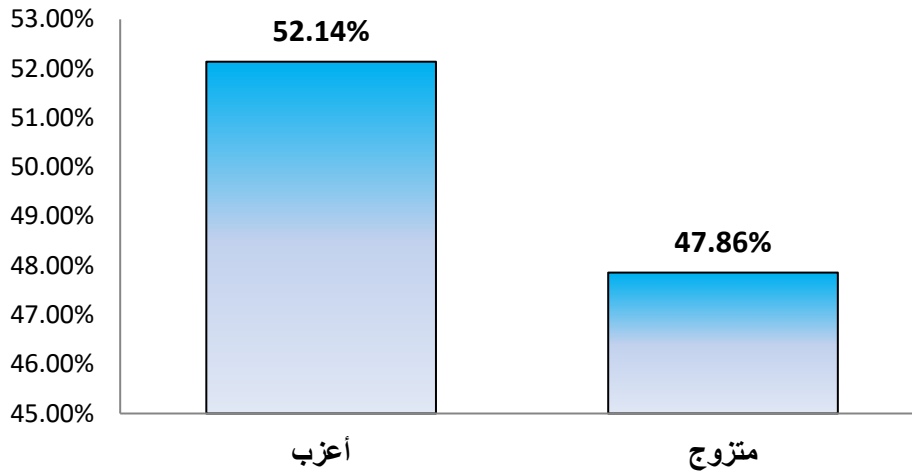
يبدو من الجدول رقم 42 بأن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من الفئة بين 31 و 50 سنة وهي المرحلة العمرية التي يكون فيها الفرد في أقصى مستويات الأداء والعطاء المهني والوظيفي وحتى الاجتماعي، وأن نسبة الأفراد الذين يتعدى سنهم 50 سنة لا تتعدى 18.57 بالمائة ، وعموما فإن أفراد عينة الدراسة في الفئات الثلاثة هي في أغلبها أقل من 50 سنة مما يجعل منها رصيد معتبر للشركة محل الدراسة من رأس المال البشري الذي يمكن لها استغلاله لفترة مستقبلية بين 10 و 30 سنة بالنظر إلى السن القصوى للتقاعد (60 سنة).

3. خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول 43: توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الفئة / الوضع	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
أعزب	8	36.37	8	28.57	57	63.33	73	52.14
متزوج	14	63.63	20	71.43	33	36.67	67	47.86
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 05 توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المصدر: إعداد الباحث

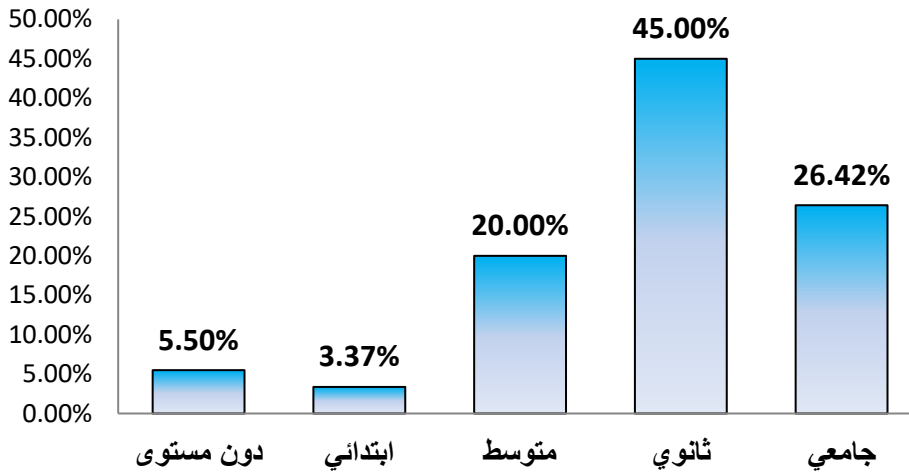
يتضح من الجدول رقم 43 أن أغلب إطارات عينة الدراسة وأفراد التحكم هم من فئة المتزوجين، ذلك أن أغلب المناصب الإشرافية كانت تسند للأكثر اقدمية وكبار السن إضافة إلى المستوى العلمي، وهؤلاء الأفراد يكونون عادة متزوجين، فئة أعوان التنفيذ أغلبها من العزاب ذلك أنها من الفئة الشابة وهو ما جعل نسبة العزاب في العينة تتفوق على نسبة المتزوجين، ذلك ما يمكن أن يؤثر على نتائج الدراسة في ما يتعلق بالمستوى المعيشي كمؤشر للتنمية البشرية، إذ أن فئة العزاب تقل حاجاتها ومتطلباتها المعيشية مقارنة بفئة المتزوجين .

4. خصائص العينة حسب متغير المستوى الدراسي :

جدول 44: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي

الفئة / المستوى	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
دون مستوى	0	0.0	0	0.0	7	7.70	7	5.50
ابتدائي	0	0.0	0	0.0	5	5.50	5	3.57
متوسط	0	0.0	1	3.57	27	30.00	28	20.0
ثانوي	3	13.63	11	39.28	49	54.44	63	45.0
جامعي	19	86.36	16	57.14	2	2.20	37	26.42
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 06 توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي

المصدر: إعداد الباحث

بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي، وكما كان متوقعا من خلال ما وقفنا عليه أثناء أغلب المقابلات التي أجريناها مع بعض أفراد مجتمع الدراسة، فقد كان المستوى الثانوي هو المستوى الغالب على عينة الدراسة. ذلك أن الأغلبية الساحقة من أعوان التنفيذ هم من خريجي مراكز التكوين المهني التي التحقوا بها على اساس مستوى ثانوي، باستثناء العدد القليل جدا من أعوان الأمن وسائقي الحافلات الذين يقل مستواهم عن الثانوي، بالنسبة لفئتي الإطارات وأفراد التحكم فمن الطبيعي أن تكون أغليتهم ذوو مستوى جامعي، وأن العناصر القليلة جدا ذات المستوى الأقل من الجامعي والتي تشغل مناصب التأطير والتحكم

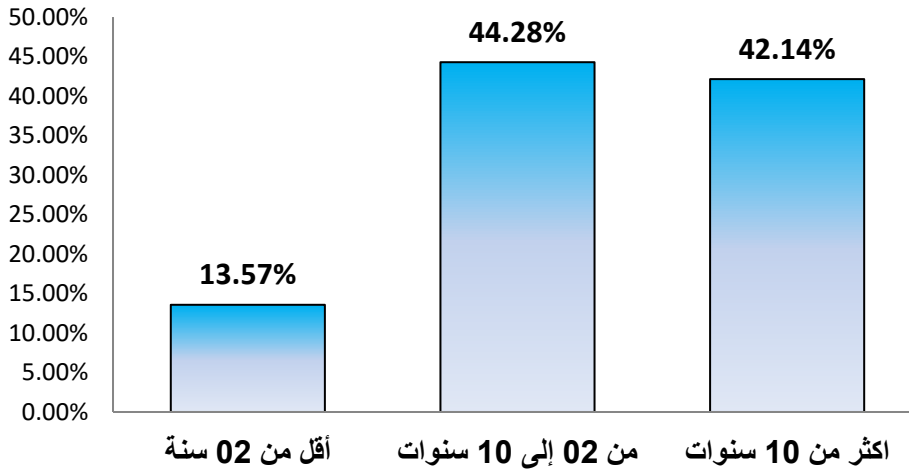
هم من العناصر القديمة في المؤسسة، والذين تشغلون هذه المناصب بناء على ما تراكم لديهم من خبرة مهنية، وعموما فإن أغلبية أفراد عينة الدراسة ذوو مستوى ثانوي مما يجعلنا نتوقع طبيعة رأس المال البشري بالمؤسسة والذي قد يغلب عليه الجانب المهاري أكثر من الجانب العلمي.

5. خصائص العينة حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول 45: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

المجموع		التنفيذ		التحكم		الإطارات		الفئة الخبرة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
13.57	19	15.55	14	14.28	4	4.54	01	أقل من 02 سنة
44.28	62	54.45	49	14.28	4	40.90	09	10-02 سنة
42.14	59	30.00	27	71.42	20	54.54	12	أكثر من 10 سنة
100	140	100	90	100	28	100	22	المجموع

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 07: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المصدر: إعداد الباحث

بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة فإن أغلب إطارات المؤسسة وأفراد التحكم هم من العناصر الذين تتجاوز أقدمتهم 10 سنوات بالمؤسسة، وهو العامل الرئيسي الذي يتم على أساسه شغل مثل هذه المناصب في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تعتمد بالدرجة الأولى على ما تراكم لدى أفرادها من خبرة بنشاطها في تسيير مصالحها وورشاتها، بالنسبة للفئة حديثة الالتحاق بالمؤسسة والتي تقل أقدمتها عن 02 سنة فإنها متمركزة في فئة أعوان التنفيذ، وهو أمر طبيعي إذا أن المؤسسة توظف

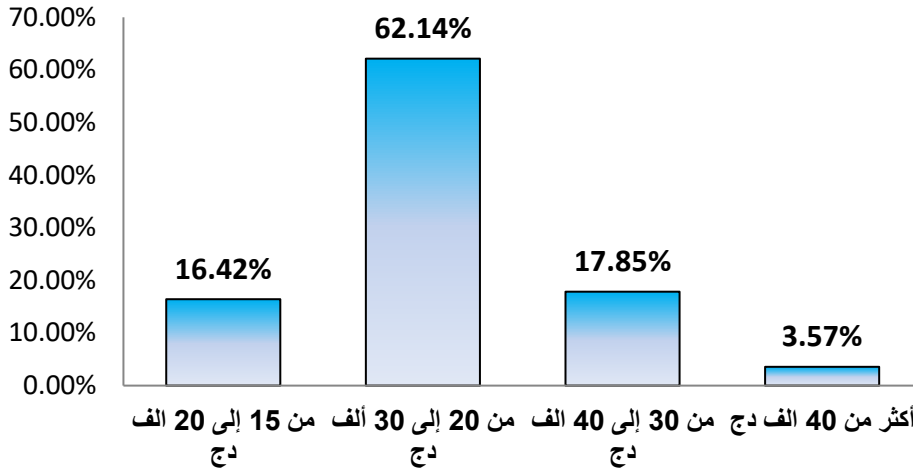
باستمرار وسنويا أعوان التنفيذ نظرا لحاجتها المستمرة لهذه الفئة، مع تزايد طلب العملاء واقتناء ماكنات وآلات جديدة.

6. خصائص العينة حسب متغير الأجر :

جدول 46: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر

الفئة الأجردج	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
-15.000 20.000	0	0.00	0.00	0.00	23	25.55	23	16.42
-20.000 30.000	04	18.18	16	57.15	67	74.45	87	62.14
-30.000 40.000	13	59.09	12	42.85	00	0.00	25	17.85
أكثر من 40.000	05	22.72	0.00	0.00	00	0.00	05	3.57
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 08: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول رقم 46 المتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الأجر بأن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة يتقاضون أجر شهري بين 20 و 30 الف دج ، وهو أجر يتناسب مع ما كشفت عنه خصائص عينة الدراسة بخصوص المستوى الدراسي، حيث غلب على العينة المستوى الثانوي وهو المستوى الذي يتناسب مع هذا المستوى من الأجر، بالنظر إلى أنه عادة ما يكون المستوى الدراسي هو المؤشر الأساسي على مستوى الأجر.

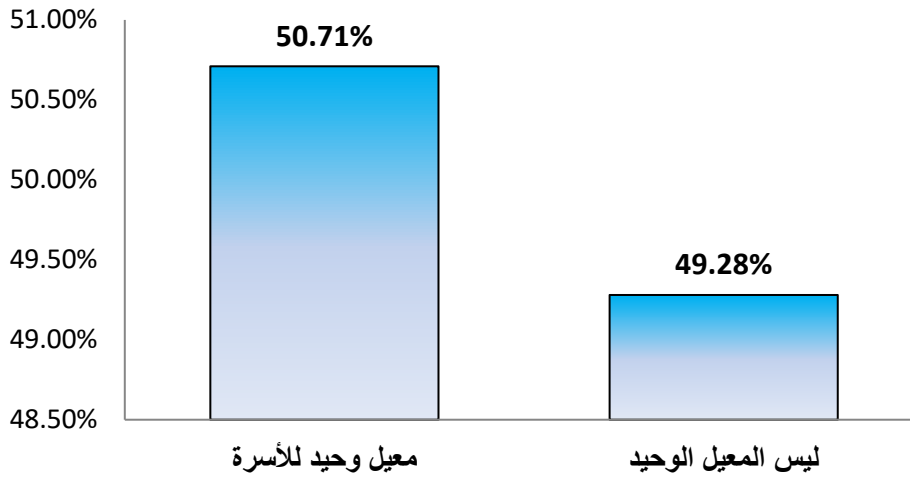
أغلب فئة الإطارات وعناصر التحكم أجراها يتجاوز 30 ألف دج بما يتناسب مع مستواها العلمي من جهة، وسنوات الخبرة من جهة أخرى، حتى أن بعض العناصر يتجاوز أجراها 40 ألف دج وإن كانت فئة قليلة، أما بخصوص الفئة التي يقل أجراها عن 20 ألف دج وهي في أغلبها من أعوان الأمن والحراس فإنهم من ذوو المستوى المتوسط الابتدائي ودون المستوى وهي فئة قليلة جدا، هذا التوزيع غير المتوازن في مستوى الأجر يمكن أن يكون له تأثير مباشر وكبير في نتائج دراستنا خاصة فيما يتعلق بتوجهات أفراد عينة الدراسة حول المستوى المعيشي كمؤشر للتنمية البشرية.

7. خصائص العينة حسب متغير المسؤولية المادية على الأسرة (الإعالة) :

جدول 47: توزيع أفراد العينة حسب متغير المسؤولية المادية على الأسرة

الفئة	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
معيل وحيد للأسرة	15	68.18	20	71.42	36	40	71	50.71
ليس معيل وحيد	7	31.81	8	28.57	54	60	69	49.28
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 09 : توزيع أفراد العينة حسب متغير المسؤولية الاجتماعية

المصدر: إعداد الباحث

بالنسبة لمتغير المسؤولية المادية على الأسرة للمبحوثين، باستثناء فئة أعوان التنفيذ فإن أغلبية فئتي الإطارات والتحكم هم من فئة المعيلين الوحيدين للأسرة، وحتى بالنسبة لفئة أعوان التنفيذ والذين سبق وأن تبين بأن أغليبتهم الساحقة من العزاب إلا أن نسبة معتبرة جدا منهم من ضمن المعيلين الوحيدين

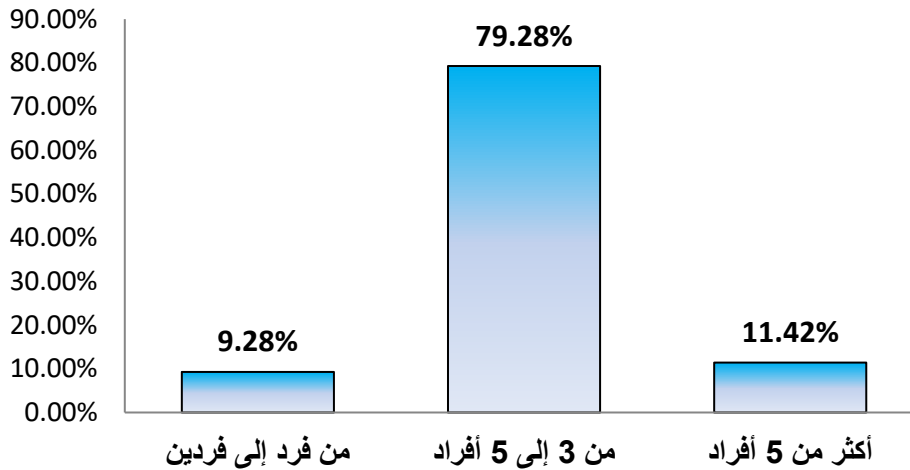
لأسرهم، وبالتالي فإن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة هم المعيلين الوحيدين لأسرهم، وهو ما قد يؤثر على المستوى المعيشي للمبحوثين وبالتالي المستوى العام للتنمية البشرية. بالنظر إلى أن القدرة الشرائية السائدة حاليا في الجزائر لا تتناسب أبدا مع وضعية الأجر الوحيد للأسرة مقارنة مع المستوى العام للأجور وتزايد المتطلبات المعيشية للأفراد.

8. خصائص العينة حسب متغير عدد الأفراد المعالين من طرف المبحوث :

جدول 48: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الافراد المعالين.

المجموع		التنفيذ		التحكم		الإطارات		الفئة ع الافراد
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
9.28	13	7.77	7	10.71	3	13.63	3	فرد-فردين
79.28	111	80.0	72	71.42	20	86.36	19	من 3-5 افراد
11.42	16	12.22	11	17.85	5	0	0	أكثر من 5 افراد
100	140	100	90	100	28	100	22	المجموع

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 10 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الافراد المعالين

المصدر: إعداد الباحث

بالنسبة لمتغير عدد الأفراد المعالين من طرف المبحوث، فإنه وكما هو متعارف عليه بالنسبة للأسرة الجزائرية من حيث معدل عدد الأفراد، فإن الأغلبية الساحقة لأفراد عينة الدراسة تعيل أسر يتراوح

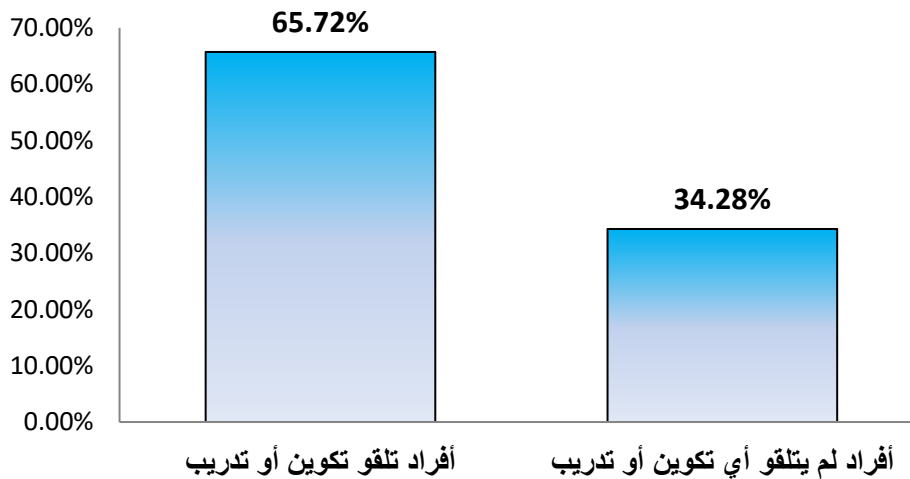
عدد أفرادها بين 03 و 05 أفراد، وهي أسر لا يمكن أن يلبي احتياجاتها المادية مستوى أجر بين 20 ألف دج و 30 ألف دج، والذي يمثل مستوى أجر أغلبية المبحوثين، هذا مؤشر على أن أفراد عينة الدراسة يعيشون مستوى اقتصادي صعب إذا ما أخذنا كذلك بعين الاعتبار الفئة التي تعيل أكثر من 05 أفراد. هذه الظروف الاقتصادية الصعبة من شأنها أن تؤثر وبصفة مباشرة على مستوى التنمية البشرية لمجتمع الدراسة ومنه على درجة تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة.

9. خصائص العينة حسب متغير تلقي تكوين أو تدريب خلال المسار المهني :

جدول 49: توزيع أفراد العينة حسب متغير التكوين

الفئة / التكوين	الإطارات		التحكم		التنفيذ		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
تلقى تكوين	9	40.90	6	21.42	77	85.55	92	65.72
لم يتلقى تكوين	13	59.09	22	78.57	13	14.45	48	34.28
المجموع	22	100	28	100	90	100	140	100

المصدر: إعداد الباحث



الشكل 11 : توزيع أفراد العينة حسب متغير التكوين والتدريب

المصدر: إعداد الباحث

بالنسبة لمتغير التكوين والتدريب، أكثر من 85 بالمائة من أعوان التنفيذ تلقوا إما تكويناً أو تدريباً أو تلقوا تكويناً وتدريباً في آن واحد، حيث أن أغلب أفراد هذه الفئة هم من خريجو مراكز التكوين المهني

والتمهين، الذين تلقوا دورات تكوينية في هذه المراكز، إضافة إلى أن أغلبهم بعد الدورات التكوينية استفادوا من فترات تربص وتمهين في المؤسسة مما جعل المؤسسة تحتفظ بهم وتشغلهم مباشرة عند تخرجهم، فضلا على أن العديد من أفراد هذه الفئة تلقوا تدريباً أثناء الخدمة، إذا أن المؤسسة تُخضع أعوانها إلى تكوين على مختلف الآلات والماكنات التي تقتنيها ويشرف على هذا التكوين عادة إدارات من المؤسسة المصنعة للآلة.

بالنسبة لأغلبية الإدارات وأفراد التحكم فقد تلقوا تكوينات دورية بمراكز ومؤسسات وطنية متخصصة وفق مخطط تكوين سنوي تم إطلاعنا عليه من طرف مديرية الموارد البشرية في المؤسسة، هذه الخصوصية في أفراد عينة الدراسة تؤثر وبصفة مباشرة على طبيعة رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة.

II. منهج الدراسة :

تشكل طبيعة موضوع الدراسة السبب الرئيس في اختيار المنهج المناسب للبحث وإتباعه، لذلك يعرف المنهج على أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار من أجل الكشف عن حقيقة مجهولة، فلا معرفة علمية بدون منهج، لذلك يؤكد رايت ميلز في كتابه الخيال السوسيولوجي على ضرورة التفاعل الجدلي بين خطوتان أساسيتان في البحث عن الحقيقة العلمية وهما التفكير العلمي والمنهج العلمي ، لأن من يفكر وينظر بدون ملاحظة أو منهجا أو يلاحظ بدون تفكير كلاهما لا يصل إلى حقائق دقيقة ذات معنى، وإن وصل فإما أن يصل إلى تجريدات غير مبرهنة، أو إلى أكوام من البيانات فاقدة للروح والمعنى¹، وعادة ما تشكل طبيعة موضوع البحث - كما ذكرنا- العامل الأساسي المحدد للمنهج المناسب لأي دراسة، غير أن بعض الدراسات السوسيولوجية لا تقتصر على اعتماد منهج واحد نظرا لضرورة تغيير أساليب الدراسة السوسيولوجية في مختلف مراحل البحث حسب ما يقتضيه مضمون ومحتوى كل مرحلة من البحث، مما يجعل الباحث أحيانا ملزم باعتماد أكثر من منهج خلال مراحل بحثه كما هو الحال في دراستنا هذه، حيث وجدنا أنفسنا ملزمين باعتماد توليفة من المناهج العلمية المعروفة، بأسلوب

¹ - عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عالم المعرفة، مصر، القاهرة، 1981، ص20.

متكامل ومتناسك في إطار طريقة التكامل بين المناهج وهي طريقة مستحدثة خصيصا لدراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية¹ :

- فاعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي في القسم النظري من الدراسة لوصف متغيري الدراسة (التنمية البشرية ورأس المال البشري) وجمع المعلومات والبيانات المرتبطة بهما، ثم تحليل وتفسير وربط هذه البيانات والمعلومات وقياس العلاقة المتبادلة بينها مع التركيز بصفة خاصة على وصف وتحليل الدور الذي تلعبه التنمية البشرية في تشكيل رأس المال البشري.
- ومن أجل شرح وفهم وتتبع تطور مختلف المفاهيم الواردة في هذه الدراسة، لجأنا إلى إتباع المنهج التاريخي لأنه لا يمكن الوقوف على المعنى الحقيقي لأي مفهوم بمعزل عن جذوره التاريخية، كما أن المنهج التاريخي لا يقف فقط عند تقديم التطور التاريخي لنشأة المفاهيم ولكنه يقدم تصور للظروف التي نشأت فيها هذه المفاهيم والعوامل التاريخية لتطورها، وهو ما حاولنا في دراستنا هذه تقديمه.
- في الجزء المتعلق بواقع التنمية البشرية في الجزائر، ولدراسة وتحليل واقع النظم الأساسية الثلاثة التي هي محاور التنمية البشرية ومؤشراتها: النظام التعليمي، النظام الصحي والنظام الاقتصادي في الجزائر في الوقت الراهن، فقد استخدمنا منهج تحليل النظم* من أجل تحليل الأنظمة الثلاثة وظيفيا وهيكليا وحتى تاريخيا، للوقوف على واقع التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها.
- في الجانب الميداني اعتمدنا منهج دراسة حالة من أجل إجراء عملية تجسيد للمفاهيم النظرية واختبار صحة الفرضيات التي انطلقت منها دراستنا بشكل تطبيقي للوصول إلى نتائج دقيقة، من خلال إسقاط كل ذلك على المؤسسات الحكومية الجزائرية بصفة عامة معتمدين مؤسسة أقمشة الشرق أنموذجا.

¹ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري - مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009، ص : 09.

* - منهج تحليل النظم: هو مجموعة الأسس والقواعد المنهجية التي تسمح بمعالجة موضوع ما كمنظومة أو كوحدة متكاملة ، ظهر منهج تحليل النظم كمدخل علمي عام يلبي بدرجة ما تعقيد المشكلات المعاصرة، كما يتيح منهج تحليل النظم إمكانيات كبيرة لمعالجة القضايا الحديثة . نقلا عن علي محمد دياب، دور مناهج البحث العلمي العامة والمعاصرة في تطوير نظرية الجغرافيا البشرية، مجلة جامعة دمشق، مج 26، ع 1+2، 2010، ص 657.

يتميز منهج تحليل النظم بقدرته الفائقة على تحليل الظواهر الاجتماعية المركبة في مجتمع إنساني ينتظم في تكوينات إجتماعية فائقة التعقيد، فالنظم المعقدة تحتاج إلى مناهج قادرة على تحليل مقومات هذه النظم وتقنيك مضامينها... أنظر علي سعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي - بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الإجتماعية، ط1، مجد المؤسسات الجامعية للدراسات، لبنان، 2003، ص 41.

III. أدوات ووسائل جمع البيانات:

تعتمد كل البحوث والدراسات العلمية أساساً على رصد وجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة، كما أن مدى صدق وموضوعية نتائج هذه الدراسات يتوقف على الكم الذي يستطيع الباحث جمعه من معلومات حول هذه الظاهرة، ومدى صدق وموضوعية هذه المعلومات التي تم جمعها، في هذا الإطار هناك مجموعة من الطرق والوسائل المتفق عليها بين الباحثين كأدوات رئيسية ذات جدوى تستخدم لجمع المعلومات في مجال البحث العلمي، وعليه فقد وجب على كل باحث أن يدرك طبيعة المعلومات التي يحتاجها في دراسته، وعلى خصائص مجتمع بحثه ومميزات عينه دراسته، وأي أداة من أدوات جمع المعلومات أنسب للحصول على هذا النوع المعلومات من جهة، وأيها أنسب لهذه الفئة من مجتمعات البحث من جهة أخرى، حتى يتمكن من تحديد الأداة والوسيلة الأنسب لدراسته.

نظراً لطبيعة موضوع دراستنا هذه وخصوصية المعلومات والبيانات المطلوبة في الدراسة والتي لا يمكن الحصول عليها بأداة واحدة، وكذا خصائص مجتمع البحث غير المتجانس من حيث السن والمستوى الدراسي والوظيفي، فقد اعتمدنا على أكثر من وسيلة وأداة لجمع المعلومات ولكن بدرجات متفاوتة حسب طبيعة الأداة و مدى تناسبها مع موضوع الدراسة:

1.III. المقابلات:

تعد المقابلة واحدة من الطرق الهامة لجمع المعلومات، يمكن تعريفها على أنها المحادثة المنظمة التي تتم بين الباحث وشخص آخر أو مجموعة أشخاص، بقصد الحصول على معلومات معينة لها علاقة بالموضوع المراد دراسته¹، تتميز المقابلة كأداة لجمع المعلومات بأنها تمكن الباحث من مناقشة أي فكرة مع مبحوثيه الذين يتعذر عليهم فهم أسئلة الاستبيان، على أساس أن المقابلة تفاعل لفظي يتم عن طريق مواقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة Interviewer أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على معلومات موضوعية².

لم تكن المقابلات أداة أساسية لجمع المعلومات في دراستنا هذه، غير أننا كنا بالإضافة إلى بعض المقابلات التي أجرينا في مرحلة الدراسة الاستطلاعية نلجأ من حين لآخر خلال مرحلة الدراسة

¹- منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007، ص ص 96-98.

²- طلعت ابراهيم لطفي، اساليب و ادوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 1995، ص86.

الميدانية إلى إجراء بعض المقابلات الفردية مع بعض المبحوثين كلما اقتضت الضرورة ذلك، خاصة مع أولئك الذين لم يتمكنوا من فهم بعض عبارات الاستمارة لتمكينهم من الفهم والاجابة بشكل صحيح، حرصا على ضمان الحصول على بيانات صحيحة وصادقة من خلال استمارة البحث باعتبارها الأداة الرئيسية في هذه الدراسة، وقد كانت هذه المقابلات تتم في نفس الوقت الذي وزعت فيه الاستمارة. كما مكنتنا هذه المقابلات من استعادة نسبة 100% من الاستمارات الموزعة واعتمادها جميعا.

2.III. الوثائق والسجلات:

تعتبر الوثائق والسجلات مصدرا مهما لجمع المعلومات والبيانات حول مختلف الظواهر محل الدراسات، يمكن للوثائق والسجلات أن تعتمد كأداة أساسية في بعض الدراسات الاستطلاعية التي تكتفي بجمع المعلومات حول ظاهرة ما، وتقوم فقط بتبويبها وعرضها، كما تعتبر الوثائق والسجلات سندا مكمل للأدوات المستخدمة في البحوث الوصفية التحليلية كما هو الشأن في دراستنا هذه، فهي تقدم لنا الكثير من المعلومات المهمة حول موضوع دراستنا، حيث كانت هي الوسيلة التي استطعنا بواسطتها الحصول على معلومات حول نشأة ومراحل تطور المؤسسة محل الدراسة، وكذا كل المعلومات المتعلقة بمجتمع الدراسة وخصائصه.

3.III. الاستبيان:

يعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع المعلومات، قد يستخدم على إطار واسع ليشمل جزء كبير من المجتمع، أو على نطاق ضيق لا يتعدى وحدة صغيرة من المجتمع كالمدرسة مثلا، وبطبيعة الحال فهو يختلف في طوله وفي درجة تعقيده. ينصب الجهد الأكبر من الاستبيان على بناء فقرات جيدة والحصول على استجابات كاملة، ومن المهم بمكان أن تكون أسئلة الدراسة وفرضياتها واضحة ومعرفة كي يكون بالإمكان بناء فقرات بشكل جيد¹.

نظرا لخصوصية مجتمع البحث في دراستنا هذه، والذي يتكون في أغلبه من العمال المهنيين الذين هم على قدر متواضع من الإدراك بمسألة البحث العلمي وبضرورته، و بطرقه ووسائله، فقد قمنا ببناء استمارة مبدئية تقيدنا فيها كثيرا بضرورة تبسيط عباراتها، والتدخل من حين لآخر لشرحها للمبحوثين، كما اعتمدنا في توزيعها على إيداعها لدى رؤساء الورشات والمصالح الذين كانوا متعاونين إلى حد كبير، حيث استغرق توزيعها واستردادها وقت قياسي.

¹ - منظر الضامن، مرجع سبق ذكره، ص 91.

تمثل استبيان هذه الدراسة في استمارة بحث مكونة من 58 سؤال موزعة على 08 فقرات مستقلة موزعة على ثلاثة محاور أساسية كمايلي:

جدول 50 : توزيع أسئلة الاستبيان على محاور و فقرات الاستمارة.

المحور03: متعلق بمتغير رأس المال البشري				المحور02: متعلق بمتغير التنمية البشرية			المحور01: البياناتالعامه	المحاور
فقرة 08 الابتكار	فقرة 07 المهارة:	فقرة 06 : الخبرة	فقرة 05 : المعرفة	فقرة 04: المستوى المعيشي	فقرة 03 : الصحة	فقرة 02 : التعليم والتدريب	فقرة 01 : البيانات العامة	الفقرة
04	05	04	05	10	11	10	09	عدد أسئلة الفقرة
18				31			09	عدد أسئلة المحور
% 31.03				% 53.45			% 15.52	نسبة أسئلة المحور إلى الاستمارة

المصدر: من إعداد الطالب

تم تصميم هذه الاستمارة وصياغة أسئلتها بعد الإطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع نفسه أو أحد متغيراته، كما ساعدنا في بناء هذه الاستمارة كذلك الاطلاع على التراث النظري الذي تناول كل من رأس المال البشري والتنمية البشرية، هذا التراث الذي قمنا بعرض جزء منه في الجانب النظري لهذه الدراسة، أما في ما يتعلق بالأسس التي اعتمدت في تقسيم أسئلة الاستمارة إلى المحاور والفقرات السابق ذكرها فقد استندنا إلى الأسس التالية :

- أ- **بالنسبة للمحاور الثلاثة للاستمارة :** خصص محور لقياس المتغير المستقل (التنمية البشرية)، وخصص محور لقياس المتغير التابع (رأس المال البشري)، وخصص محور لجمع البيانات العامة حول المبحوثين.
- ب- **بالنسبة للفقرات:** تم تقسيم أسئلة محور التنمية البشرية إلى ثلاثة فقرات استنادا إلى الفرضيات الجزئية الثلاثة المقترحة في هذه الدراسة، في حين تم تقييم كل فقرة من هذه الفقرات الثلاثة إلى مجموعتين من الاسئلة، تتعلق كل مجموعة بمؤشر من مؤشرات محاور الفرضيات الجزئية الثلاثة، بينما وزعت أسئلة المحور الخاص بمعاينة رأس المال البشري في المؤسسة إلى أربع فقرات تماشيا مع المؤشرات الأربعة الأساسية المتفق عليها من طرف أغلب المختصين والباحثين الخاصة برأس المال البشري، وتتمثل هذه المؤشرات في: المعرفة بمتطلبات المهنة والوظيفة، الخبرة المهنية والوظيفية للمبحوثين، مستوى مهارة المبحوثين في أداء مهامهم، وأخير درجة الابتكار والإبداع في أداء المهام المتوافرة لدى المبحوثين، وقد تم موازنة إجابات المبحوثين وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات كمايلي :

- العبارات الايجابية التي تعبر عن الاتجاه الايجابي للمبحوثين نحو المتغير أو المؤشر المستهدف بالقياس تعطى درجة اكبر ثم تتناقص.
- العبارات السلبية التي تعبر عن الاتجاه السلبي للمبحوثين نحو المتغير أو المؤشر المستهدف بالقياس تعطى درجة اقل ثم تتزايد كما يبين الجدول التالي:

جدول 51: موازنة إجابات المبحوثين حسب طبيعة العبارات.

رقم العبارة	الخيارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
(العبارات الايجابية) كل عبارات الاستمارة ما عدا العبارات ذات الرتب: 14، 20، 22، 29.	05	04	03	02	01	
(العبارات السلبية) العبارات ذات الرتب: 14، 20، 22، 29.	01	02	03	04	05	

المصدر: إعداد الباحث

1.3.III. صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً : صدق الاستمارة Validity

المقصود بصدق الاستمارة هو مدى قياس محتوى هذه الاستمارة ما وضع لقياسه¹، كما عرف كل من Cambell et stanley الصدق على أنه قدرة الأدوات المستخدمة في البحث على قياس المقصود من قياسه²، وللتأكد من صدق الأداة المستخدمة في البحث لابد لهذه الأدوات أن تستوفي مجموعة من الشروط أهمها: صدق المحكمين أو ما يصطلح عليه بالصدق الظاهري للاستمارة، فالمحكمين هم عادة أشخاص مختصين يدخل موضوع البحث في مجال اختصاصهم واهتماماتهم العلمية، ويملكون رصيد علمي يجعلهم قادرين على تقييم أسئلة الاستمارة المعروضة عليهم للتحكيم، والتأكد من أنها عبارات من شأنها فعلا قياس ما وضعت لقياسه.

الصدق الظاهري لاستمارة البحث: قمنا بعرض استمارة البحث في صورتها الأولية على 05 أساتذة محكمين منهم ثلاثة بدرجة أستاذ التعليم العالي، وأستاذين بدرجة أستاذ محاضر قسم أ، من ذوي الخبرة بين 05 و 25 سنة، من بينهم أستاذين في تخصص علوم التسيير (بكلية العلوم الاقتصادية)، وثلاثة

¹ - منذر الضامن، مرجع سبق ذكره، ص 112.

² -Campell, T.D & Stanley, J.C , **Experimental and quasi-Experimental desings for research**, Boston, Houthton MiffinK 1963. P08.

أساتذة في تخصص العلوم الاجتماعية، وذلك بغرض اختبار الصدق الظاهري للإستمارة، ومعرفة مدى اتساق عبارات الاستبيان، وقد سجل جميع هؤلاء الأساتذة مجموعة من الملاحظات المتناسقة والمتقاربة، وبذلك قمنا بإجراء بعض التعديلات على عبارات ومحاور الاستمارة من تغيير في المحتوى لبعض المحاور، وإعادة صياغة بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، إلى أن استقرت على 58 عبارة موزعة على ثلاثة محاور كما ذكرنا سابقا وذلك بعد الأخذ بأغلب ملاحظات وتوجيهات الأساتذة المحكمين.

ثانيا: ثبات الاستمارة *Reliability*

يعرف كل من Carmines et Zeller الثبات في أداة جمع البيانات بأنه قدرة هذه الأداة على إعطاء نفس النتائج إذا ما تم تكرار القياس على نفس الشخص أو الأشخاص عدة مرات في أزمنة مختلفة وفي نفس الظروف¹، لذلك فإنه من البديهي أنه إذا كانت الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات فإنها تعطي نتائج متماثلة أو متطابقة في جميع مرات القياس مع نفس العينة وفي نفس الظروف، يمكن أن تتم عملية قياس درجة ثبات الاستمارة بثلاثة طرق مختلفة وهي :

1- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار *Test-retest reliability*: تتم هذه الطريقة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مرتين - كما ذكرنا سابقا - بينهما فارق زمني قدره أسبوعين على الأقل، ثم يتم حساب معامل الارتباط بين إجابات المبحوثين في المرتين، فإذا كان معامل الارتباط عاليا فهذا مؤشر على ثبات الاستبانة، وبالتالي صلاحيتها وملاءمتها لأغراض الدراسة.

في دراستنا هذه لم يكن من الممكن اعتماد هذه الطريقة في قياس الثبات، وذلك بالنظر إلى خصوصية أفراد مجتمع الدراسة الذين قد تشكل إعادة توزيع استمارة البحث عليهم مرة ثانية نوع من التساؤل والريبة حول إعادة عملية الاستبيان نفسه دون أي تغيير وفي ظرف قصير، مما قد يجعلهم عازفين عن التعامل مع الاستبيان، أو الإجابة بطريقة غير عفوية سواء في المرحلة الثانية من اختبار الاستبيان، أو حتى في المرحلة الرسمية لتوزيع الاستمارة وهو ما قد يؤثر سلبا على نتائج الدراسة الميدانية، لذلك فقد فضلنا عدم اللجوء إلى هذه الطريقة في اختبار ثبات الاستمارة.

2. طريقة التجزئة النصفية *Split-Half coefficient*: في هذه الطريقة يتم تجزئة فقرات كل بعد من أبعاد المقياس إلى جزأين متساويين من حيث عدد الأسئلة، أسئلة تنتمي إلى النصف الأول وأسئلة تنتمي إلى

¹ --Carmines, Edward, & Zeller Richard, *Reliability and Validity assesment*, Sage publications, The international Professional Publishers, London, 1991.P30.

النصف الثاني، ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني لكل فقرة، قيمة هذا المعامل تدل على درجة ثبات الاستمارة¹، كما يمكن في إطار نفس هذه الطريقة ترتيب جميع أسئلة الاستمارة ترتيباً رقمياً ثم تجزأ إلى جزأين، جزء يمثل الأسئلة الفردية الرتبة، وجزء يمثل الأسئلة الزوجية الرتبة، بعد الإجابة عنها يحسب معامل الارتباط r بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية²، ثم يصحح معامل الارتباط بمعادلة بيرسون وبراون³ :

$$\text{Reliability coefficient} = \frac{2r}{1+r}$$

في دراستنا هذه قمنا بتجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين: الجزء الأول يتكون من العبارات الزوجية الرتبة من العبارة رقم 10 إلى غاية الرقم 58 بواقع 25 عبارة في الجزء الأول، والجزء الثاني يتشكل من العبارات الفردية الرتبة من العبارة رقم 11 إلى العبارة رقم 57 بواقع 24 عبارة، ثم قمنا بحساب معامل الارتباط r بين الجزئين الأول والثاني الذي بلغ 0.372، وبعد تصحيحه بمعادلة بيرسون وبراون تحصلنا على :

$$\text{Reliability coefficient} = \frac{2r}{1+r} = \frac{2(0.372)}{1+0.372} = \frac{0.744}{1.372} = 0.542$$

وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على أن استمارة البحث تتميز بثبات عالي.

3. معادلة قياس الثبات الفا كرونباخ *Alpha Cronbach*: يتم حساب معامل الثبات الفا كرومباخ

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package for Social Sciences* ويرمز له اختصاراً بـ: *SPSS*، وذلك من خلال حساب معامل التمييز لكل سؤال في الاستمارة، يتم حذف السؤال الذي يسجل معامل تمييز سالب أو ضعيف جداً، لأنه قد يجعل معامل الثبات *Alpha Cronbach* للفقرة منخفضاً جداً وغير مقبول، تتراوح قيمة المعامل *Alpha Cronbach* بين (0) إلى (01) ، يعتبر

¹ - زياد سليمان مقداد، إدراكات معلمي التربية الرياضية لمفاهيم التدريس الفعال من وجهة نظر مشرفيهم، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية، موضوع المؤتمر: نحو بناء استراتيجية تكاملية للنهوض بالرياضة الفلسطينية، جامعة النجاح، فلسطين، 28-29 شباط 2009، ص 13.

² - مصطفى محمود الإمام وآخرون، التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1995، ص 135.

³ - ماجد محمد الفراء، محمود عبد الرحمن الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، غزة، جانفي 2008، ص 718.

الحد الأدنى المقبول لهذا المعامل هو 60% أي 0.600، عند تطبيق هذه الطريقة في قياس ثبات استمارة دراستنا هذه تحصلنا على نتائج على النحو التالي.

جدول 52: معامل الثبات الفايكرونباخ لفقرات عنصر التعليم والتدريب .

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
عنصر التعليم والتدريب 01	34,3861	61,599	,584	,822
عنصر التعليم والتدريب 02	34,4653	64,251	,477	,830
عنصر التعليم والتدريب 03	34,6040	61,282	,632	,818
عنصر التعليم والتدريب 04	34,8515	60,488	,691	,813
عنصر التعليم والتدريب 05	34,4257	64,707	,441	,833
عنصر التعليم والتدريب 06	34,5149	61,432	,593	,821
عنصر التعليم والتدريب 07	34,4752	65,672	,452	,832
عنصر التعليم والتدريب 08	33,9010	68,730	,262	,845
عنصر التعليم والتدريب 09	33,9010	60,125	,403	,801
عنصر التعليم والتدريب 10	33,9010	64,233	,621	,819

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,840	10

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0,840 وهو معامل ثبات مقبول، العمود *Corrélation complète des éléments corrigés* يظهر معامل التمييز لكل سؤال من أسئلة الفقرة، بحيث يستحسن حذف كل سؤال يسجل معامل تمييز سالب أو ضعيف جداً، لأن ذلك يعني أن هذا السؤال ليس له علاقة بالمؤشر المراد قياسه في الفقرة (عنصر التعليم والتدريب)، أو أن علاقته بالعنصر والمؤشر ضعيفة، وهنا نلاحظ أن كل المعاملات المسجلة على أسئلة الفقرة المتعلقة بمؤشري التعليم والتدريب موجبة وليست ضعيفة، وبالتالي فإن جميع أسئلة الفقرة مناسبة للمؤشرات المستهدف بها.

جدول 53: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات عنصر الصحة.

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
عنصر الصحة 01	28,6436	27,332	,286	,695
عنصر الصحة 02	30,0198	23,300	,139	,630
عنصر الصحة 03	28,7624	27,823	,334	,687
عنصر الصحة 04	29,8317	23,361	,659	,627
عنصر الصحة 05	30,0693	24,765	,477	,661
عنصر الصحة 06	29,8119	23,554	,580	,640
عنصر الصحة 07	29,9011	28,415	,635	,603
عنصر الصحة 08	28,9451	27,564	,210	,651
عنصر الصحة 09	28,2311	24,141	,531	,688
عنصر الصحة 10	30,4001	24,212	,374	,641
عنصر الصحة 11	28,5531	28,530	,410	,613

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,704	11

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0.704 وهو معامل مقبول. إن معامل التمييز *Corrélation complète des éléments corrigés* لكل سؤال من أسئلة الفقرة يظهر أن جميع أسئلة الفقرة ذات معامل تميز مقبول، ماعدا السؤال رقم 02 الذي سجل معامل تمييز ضعيف نسبياً، إذ يبدو أن هذا السؤال لا يقيس مؤشر الصحة في المؤسسة، أو أنه لم يفهم بنفس المعنى لدى كل المبحوثين، أو أن المبحوثين لم يدركوا المقصود من هذا السؤالين.

جدول 54: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات عنصر المستوى المعيشي .

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
عنصر المستوى المعيشي 01	27,9901	21,470	,657	,567
عنصر المستوى المعيشي 02	28,0000	21,700	,691	,564
عنصر المستوى المعيشي 03	27,5545	22,250	,618	,580
عنصر المستوى المعيشي 04	27,1881	24,314	,490	,613
عنصر المستوى المعيشي 05	26,7228	32,442	,284	,734
عنصر المستوى المعيشي 06	28,1683	25,661	,318	,645
عنصر المستوى المعيشي 07	28,1485	22,988	,582	,591
عنصر المستوى المعيشي 08	27,1188	28,666	,401	,697
عنصر المستوى المعيشي 09	27,7228	23,502	,499	,607
عنصر المستوى المعيشي 10	26,4112	25,413	,129	,639

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,667	10

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات $Alpha\ Cronbach$ يساوي 0.667 وهو معامل ثبات مقبول .

إن معامل التمييز $Corrélation\ complète\ des\ éléments\ corrigés$ لكل سؤال من أسئلة الفقرة يظهر أن جميع أسئلة الفقرة ذات معامل تمييز مقبول، ماعدا السؤال رقم 10 الذي سجل معامل تمييز ضعيف ، إذ يبدو أن هذا السؤال لا يقيس المستوى المعيشي للمبحوثين، أو أنه لم يفهم بنفس المعنى لدى كل المبحوثين.

جدول 55: معامل الثبات الفاكرونباخ ل فقرات محور اس المال البشري في المؤسسة.

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
مؤشر المعرفة 01	80,4851	92,132	,368	,781
مؤشر المعرفة 02	80,3366	91,686	,430	,778
مؤشر المعرفة 03	80,3366	93,686	,275	,785
مؤشر المعرفة 04	80,9703	91,609	,318	,783
مؤشر المعرفة 05	82,5347	98,931	,229	,799
مؤشر الخبرة 01	80,1089	94,618	,221	,788
مؤشر الخبرة 02	80,8515	89,348	,459	,775
مؤشر الخبرة 03	81,5347	89,731	,324	,784
مؤشر الخبرة 04	80,1386	95,141	,208	,788
مؤشر المهارة 01	80,4653	92,151	,405	,780
مؤشر المهارة 02	81,5743	87,027	,494	,772
مؤشر المهارة 03	81,5743	88,587	,376	,780
مؤشر المهارة 04	81,2871	84,567	,581	,766
مؤشر المهارة 05	81,7030	89,871	,372	,780
مؤشر الابتكار 01	82,0693	90,785	,389	,779
مؤشر الابتكار 02	80,2277	92,538	,112	,781
مؤشر الابتكار 03	80,1485	95,008	,267	,786
مؤشر الابتكار 04	80,9406	87,316	,433	,776

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,790	18

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات $Alpha\ Cronbach$ يساوي 0.790 وهو معامل ثبات مقبول. أما معامل التمييز $Corrélation\ complète\ des\ éléments\ corrigés$ لكل سؤال من أسئلة الفقرة فيظهر أن جميع أسئلة الفقرة ذات معامل تمييز مقبول، ماعدا السؤال رقم 02 في مؤشر الابتكار الذي سجل معامل تمييز ضعيف نسبياً، إذ يبدو أن هذا السؤال إما أنه لا يقيس مستوى الابتكار لدى

المبحوثين، أو أنه لم يفهم بنفس المعنى لدى كل المبحوثين، أو أن المبحوثين لم يدركوا المقصود من هذا السؤال.

جدول رقم 56: معاملات الثبات الفاكرونباخ لعناصر الاستبيان.

المحور	العبارات	معامل الثبات (الفاكرونباخ)
عناصر التعليم والتدريب	من 10 إلى 19	0.840
عناصر الصحة	من 20 إلى 30	0.704
عناصر المستوى المعيشي	من 31 إلى 40	0.667
محور رأس المال البشري	من 41 إلى 58	0.790

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بما أن معاملات الثبات في العبارات المكونة لكل محور من محاور استمارة دراستنا هذه كان أكبر من 60% (0.600)، فإنه يمكن التأكد من وجود خاصية الثبات في أداة الدراسة، أي أن العبارات التي تتألف منها المؤشرات المعتمدة في الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي.

ملاحظة: إن صدق الاستمارة و ثباتها هما مفهومان غير منفصلان عن بعضهما البعض كما يتصور البعض، بل هما مفهومان مترابطان لأنه من غير الممكن أن تكون الأداة صادقة وغير ثابتة إطلاقاً حسب رأي كل من شارلز وكريج ، فإذا تمكنت الأداة من قياس ما يفترض قياسه بصدق فستكون حتماً ثابتة¹.

كما أن الطيب محمد أحمد² يرى بأنه يمكن حساب معامل الصدق الذاتي لأداة البحث انطلاقاً من قيم معامل الثبات لهذه الأداة، لوجود ارتباط قوي بين صدق الاختبار وثباته، فالاختبار الصادق يكون ثابت دائماً، وحسب هذه الطريقة فإن:

$$\text{الصدق الذاتي للأداة} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

¹ - منذر الضامن، مرجع سبق ذكره، ص 119.

² - الطيب محمد أحمد، الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتبة الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 1990، ص 291.

جدول 57: حساب الصدق الذاتي من خلال الجذر التربيعي لمعاملات الثبات.

معامل الصدق الذاتي ($\sqrt{\text{الثبات}}$)	معامل الثبات	المحور
0.916	0.840	مؤشر التعليم
0.839	0.704	مؤشر الصحة
0.816	0.665	مؤشر المستوى المعيشي
0.888	0.788	مؤشر رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحث

وعليه فقد تأكد لنا صدق وثبات استمارة بحثنا هذا في صورتها النهائية وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة ويمكننا الاطمئنان إلى نتائجها.

IV. أساليب المعالجة الإحصائية:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عدد من الأساليب الإحصائية المحسوبة يدويا أو باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، أو برنامج Excel وذلك لوصف عينة الدراسة والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، وكذا للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة وهذه الأساليب هي :

1. معامل الثبات الفا كروباخ للتعرف لحساب درجة ثبات الاستبيان .
2. المتوسط الحسابي الموزون Weighted Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
3. الانحدار البسيط Liner Regression لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، وذلك من خلال استخدام معامل التحديد R^2 (R Square).
4. استخدام الانحراف المعياري Standard Deviation للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
5. حساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لمعرفة العلاقة والتحقق من فرضيات الدراسة.

6. حساب كل من معامل الالتواء Coefficient Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis Coefficient لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.
7. المؤشر الحسابي الاختباري F لاختبار خطية العلاقة بين المتغيرات.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بعرض مختلف الإجراءات الميدانية التي قمنا بها في دراستنا هذه، و هي الإجراءات المعمول بها في كل الدراسات العلمية السوسولوجية، حيث قمنا بشرح كيفية اختيار عينة الدراسة وبتحليل خصائص هذه عينة، مع مقارنة هذه الخصائص مع خصائص مجتمع البحث، لتحديد مدى إمكانية تعميم النتائج المتوصل لها في نهاية الدراسة على مجتمع البحث، كما قمنا بعرض مختلف الأدوات والطرق المستخدمة في جمع معلومات الدراسة، مع التركيز على الاستمارة وكيفية بنائها وصياغتها باعتبارها الاداة الرئيسية، فضلا عن اختبار صدق وثبات عباراتها، في الأخير قمنا بعرض الأدوات والطرق الإحصائية التي سنعتمد عليها في اختبار فرضياتنا، واستخلاص نتائج هذه الدراسة وهو ما سنتناوله في الفصل الموالي.

الفصل السابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد.

I- عرض وتحليل بيانات الدراسة.

II- اختبار صحة فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

III- نتائج الدراسة.

IV- مناقشة نتائج الدراسة والتعليق عليها.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

سنقوم في هذا الفصل بعرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها من خلال استمارة البحث الموزعة على أفراد عينة الدراسة وذلك بعد تبويبها وتحليلها، ثم نقوم باختبار مدى صحة الفرضيات التي تبيننا في بداية هذه الدراسة، ونقدم أجوبة للتساؤلات التي تم طرحها على ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة وما جاء في الدراسات السابقة التي تم عرضها، وما تضمنه التراث النظري ومختلف النظريات التي تناولت موضوع الدراسة، وفي الأخير سنقوم بعرض النتائج المتوصل لها من خلال هذا البحث، مع اقتراح بعض التوصيات الواجب الأخذ بها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.

I. عرض وتحليل بيانات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية البشرية بالمؤسسة العمومية الجزائرية - المركب الصناعي أقمشة الشرق بخنشلة - أنموذجاً -، وذلك من خلال قياس اتجاه عينة من العاملين في المؤسسة محل الدراسة نحو أهم عناصر التنمية البشرية والمتمثلة في: التعليم والتدريب، الصحة، والمستوى المعيشي للأفراد، إضافة إلى دراسة مدى تراكم رأس المال البشري في المؤسسة وذلك بتحليل هذا الأخير-رأس المال البشري- إلى مؤشرات لتحديد نقاط القوة والضعف فيه، وأخيراً الكشف عن وجود علاقة بين كل من التنمية البشرية بوصفها متغير مستقل ورأس المال البشري بالمؤسسة بوصفه متغير تابع، ودرجة تأثير أهم عناصر ومتضمنات التنمية البشرية في عملية تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

من أجل تحقيق هذه الأهداف اعتمدنا في تحليل نتائجنا على طريقة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وهذا لتحديد تقديرات أفراد مجتمع البحث حول:

1- عنصر التعليم والتدريب وأهم مؤشراتته:

- القرائية والمستوى الدراسي للمبحوثين.
- التكوين والتدريب المهنيين للمبحوثين.

2- عنصر الصحة وأهم مؤشراتته:

- الحالة الصحية البدنية والنفسية للمبحوثين.
- الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين.

3- عنصر المستوى المعيشي وأهم مؤشراتته:

- مستوى الأجر والقدرة الشرائية لدى المبحوثين.
- درجة إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين.

من خلال النتائج التي سنحصل عليها يمكننا تحديد مستوى التنمية البشرية بمجتمع الدراسة، أما بالنسبة لتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، فقد تم تحليله إلى أربعة مؤشرات رئيسية قمنا بقياسها لدى أفراد عينة البحث وهي:

1. حجم المعرفة لدى المبحوثين: من خلال فهم المبحوثين وإدراكهم للطرق والأساليب والمبادئ العملية

التي يمكن تطبيقها خلال قيامهم بالعمل، أي معرفتهم كيف يعملون.

2. مستوى الخبرة المهنية والوظيفية للمبحوثين: من خلال ما لديهم من معارف ومعلومات نتيجة مرورهم بمواقف سابقة أثناء أدائهم لعملهم، وهي أيضا مجموع ما اكتسبه المبحوث من معلومات مهنية يمكنه الاستفادة بها وتطبيقها خلال أدائه للعمل.

3. درجة المهارة من خلال قدرة المبحوث على انجاز مهامه بكيفية جيدة وبدقة كبيرة، وبالسرعة المطلوبة في التنفيذ.

4. القدرة على الابتكار من خلال تمكن المبحوث من تطوير فكرة أو طريقة عمل أو تصميم أسلوب إنجاز العمل بطريقة أفضل وأيسر وأكثر جدوى.

عند قياسنا لهذه المؤشرات نتمكن من تحديد حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة، ثم تحديد المؤشر الأكثر ارتفاعا من بين هذه المؤشرات.

وفي الأخير ومن أجل اختبار صحة فرضيات دراستنا هذه نقوم بحساب معامل الارتباط بيرسون r بين مختلف عناصر التنمية البشرية المذكورة سابقا، وبين طبيعة وحجم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما طردية كانت أو عكسية، ثم الكشف عن نسبة مساهمة كل عنصر من هذه العناصر في تراكم رأس المال البشري عن طريق حساب معامل التحديد r^2 ، وقد اعتمدنا في تحليلنا للنتائج على البرنامج الإحصائي SPSS.

طريقة المتوسطات الحسابية:

في هذه الطريقة من التحليل نعتمد على حساب المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات الاستمارة، ثم نقوم بتصنيف قيم هذه المتوسطات ضمن ثلاثة فئات :

- فئة القيم المنخفضة.
- فئة القيم المتوسطة.
- فئة القيم المرتفعة.

يتم تحديد مجالات هذه الفئات بالاعتماد على الطريقة التالية :

(1) إن أقل قيمة تمنح لإجابة المبحوث حول أي فقرة من فقرات الاستبيان هي 01، والتي تقابل الإجابة غير موافق بشدة في العبارات الموجبة، والإجابة موافق بشدة في العبارات السالبة من الاستمارة وفق مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات المعتمد في الدراسة.

(2) أعلى قيمة تمنح لإجابة المبحوث حول أي فقرة من فقرات الاستبيان تساوي 05، والتي توافق الإجابة موافق بشدة في العبارات الموجبة، والإجابة غير موافق بشدة في العبارات السالبة من الاستمارة حسب نفس المقياس السابق.

(3) طول المجال الذي تتغير فيه متوسطات إجابات المبحوثين بالنسبة لكل عبارة هو أعلى قيمة تمنح لإجابة المبحوث ناقص أقل قيمة تمنح لإجابة المبحوث أي: $4 = 1 - 5$

بحيث لا يمكن أن يسجل متوسط حسابي لأي عبارة أقل من القيمة 01 أو أكثر من القيمة 05.

- بعد تحديد طول المجال الذي يساوي 4 ، والذي تتغير فيه متوسطات إجابات المبحوثين في كل عبارات الاستمارة، نقوم بتقسيم هذا المجال إلى ثلاثة مجالات جزئية، باعتبار لدينا ثلاثة تقديرات لأي متوسط حسابي يمكن تسجيله، فإما أن يكون متوسط حسابي منخفض، أو متوسط حسابي متوسط، أو متوسط حسابي مرتفع، وبذلك نحصل على طول المجال لكل فئة أي : $1.33 = 3 \div 4$
- تعتبر القيمة 1.33 هي طول المجال لكل فئة وعليه تتكون لدينا القاعدة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 58: تصنيف قيم المتوسطات الحسابية المحصل عليها حسب الفئات.

الفئة	مجال الفئة	تقييم المتوسطات
الأولى	2.33 = 01.33 + 01	المتوسطات الحسابية الواقعة في هذا المجال متوسطات منخفضة
الثانية	3.67 = 01.33 + 2.34	المتوسطات الحسابية الواقعة في هذا المجال متوسطات متوسطة
الثالثة	05 = 01.33 + 03.68	المتوسطات الحسابية الواقعة في هذا المجال متوسطات مرتفعة

المصدر: إعداد الباحث

I . 1. تحليل نتائج محاور الاستبيان :

بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول أي فقرة من الفقرات الواردة في الاستمارة، وتحديد المجال الذي تنتمي إليه هذه الإجابات، لمعرفة واقع التنمية البشرية لمجتمع الدراسة وكذا مستوى وحجم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، فكانت النتائج كما يلي :

1.1.I. متغير التنمية البشرية :

أولاً: عنصر التعليم والتدريب

أ. مؤشر التعليم والمستوى الدراسي:

جدول 59: توزيع مستوى عبارات مؤشر التعليم والمستوى الدراسي مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.

مستوى العبارة وفق المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0.05	4.32	رقم : 10 تجيد القراءة والكتابة والحساب
متوسط	0.120	3,63	رقم : 11 يتلاءم عملك (وظيفتك) مع المعلومات والمعارف التي اكتسبتها خلال مختلف فترات تعليمك.
متوسط	0.310	3,64	رقم : 12 عدد السنوات التي قضيتها في التعليم أكسبتك المعرفة الكافية للتحكم في متطلبات وظيفتك.
متوسط	2.87	3,19	رقم : 13 ترغب في مواصلة تعليمك لتحسين كفاءتك المهنية.
منخفض	0.19	1,93	رقم : 14 يشكل مستواك التعليمي عائقاً في أدائك لمهامك الوظيفية بطريقة جيدة.
متوسط		3.34	الدرجة الكلية لمؤشر التعليم والمستوى الدراسي

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول 59 المتضمن توزيع عبارات مؤشر التعليم والمستوى الدراسي للمبحوثين والتكرارات والنسب المئوية لدرجات الموافقة مقرونة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة مايلي:

تسجيل متوسط عام يساوي **3.34** وهو متوسط عام يصنف ضمن مجال **المتوسطات الحسابية**

المتوسطة [2.34 ، 3.67] حسب مقياس ليكرت الخماسي الذي اعتمدها في دراستنا هذه، مما يعني بأن

آراء أفراد عينة الدراسة حول الأسئلة المتعلقة بالتعليم والمستوى الدراسي كانت في أغلبها متوسطة.

فباستثناء العبارة رقم 10 التي سجلت متوسط مرتفع والمتعلقة بنسبة القرائية لدى المبحوثين، إذ أن أغلبية

المبحوثين يجيدون القراءة والكتابة والحساب، فإن باقي عبارات المؤشر سجلت متوسطات تصنف ضمن مجال

المتوسطات الحسابية الضعيفة والمتوسطة، حيث سجل اقل متوسط قدره 1.93 في العبارة رقم 14 المتعلقة

بتأثر المستوى التعليمي للأفراد على أدائهم الوظيفي، إذ لا يرى أغلب المبحوثين أي تأثير لمستواهم التعليمي

على مستوى أدائهم لعملهم، يعود ذلك بالدرجة الأولى - حسب ما نرى - إلى أن أغلبية المبحوثين ينتمون لفئة

أعوان التنفيذ الذين تتركز كل مهامهم ووظائفهم في المؤسسة في نشاطات ومهام ذات طابع يدوي وبدني أكثر منه علمي وفكري.

المتوسط الحسابي المتوسط (3.19) المسجل في العبارة رقم 13 يدل على أن نسبة كبيرة من المبحوثين لا يرون ضرورة لموصلة تعليمهم من أجل تحسين مركزهم وأدائهم الوظيفي ولا يرغبون في ذلك. نفس الشيء بالنسبة للعبارتين 11 و 12 التي لا يرى من خلالها أغلب المبحوثين أي علاقة لمعارفهم القبلية التي اكتسبوها خلال مسارهم الدراسي بمتطلبات مهامهم ووظائفهم الحالية، وهو أمر طبيعي بالنظر إلى أن اغلب أفراد عينة الدراسة يصنفون ضمن فئة الوظائف التي تتطلب المهارة فقط ولا تستدعي الكثير من المعرفة العلمية التي يتلقاها الأفراد خلال مسارهم الدراسي.

هذه النتائج تشير إلى أن مسألة التعليم والمستوى العلمي والدراسي لا تشكل اهتماما كبير لدى المبحوثين نظرا لطبيعة عملهم ومهامهم، ووظائف أغليتهم التي تركز بشكل كبير على الجانب اليدوي والمهاري أكثر من الجانب العلمي، وهو ما يعطى أهمية أكثر للتكوين والتدريب على حساب التعليم في تكوين رأس مال المؤسسة البشري. ورغم ذلك فهناك فئة -ولو قليلة- أكدت الأثر الكبير للمستوى الدراسي، وما تراكم لديها من معرفة علمية خلال مسارها الدراسي على أدائها الوظيفي وكفاءتها المهنية، تتمثل هذه الفئة أساسا في الأفراد الذين يشغلون وظائف تقنية وعلمية كالمهندسين والتقنيين والمخبريين وبعض شاغلي المناصب الإشرافية.

ب. مؤشر التدريب والمستوى المهني :

جدول 60: توزيع مستوى عبارات مؤشر التدريب والمستوى المهني مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي
رقم : 15	3,92	0,09	مرتفع
رقم : 16	4,47	0,72	مرتفع
رقم : 17	4,04	0,17	مرتفع
رقم : 18	4,17	0,30	مرتفع
رقم : 19	4,02	0,97	مرتفع
الدرجة الكلية لمؤشر التدريب والمستوى المهني	4.12		مرتفع
الدرجة الكلية لعنصر التعليم والتدريب	3.73		مرتفع

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لكل من التكوين والتدريب فقد سجلت العبارات المتعلقة بهما (15، 16، 17، 18، 19) نتائج أفضل من سابقتها، فهي في مجملها تصنف ضمن مجال المتوسطات الحسابية المرتفعة [من 3.68 إلى 05]، بل وتعتبر مرتفعة جدا، حيث تم تسجيل أعلى متوسط قدره 4.47 في العبارة رقم 16 المتعلقة بالتدريب في بداية العمل، إذ يشير هذا المتوسط إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة (أكثر من 92%) تلقوا تدريباً وتكويناً عند بداية عملهم، يختلف هذا التكوين أو التدريب حسب طبيعة الفئة والوظيفة، من تكوين في مراكز متخصصة (التكوين المهني مثلا) إلى تكوين أثناء الخدمة، كما أن أغلب المبحوثين يرغبون في المشاركة في مختلف الدورات التكوينية والتدريبية التي تنظمها المؤسسة، لما يرون من أثر لهذه الدورات في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي، وهو ما يعكسه متوسط العبارة رقم 15 المتعلقة برغبة المبحوثين في المشاركة في مختلف الدورات التدريبية بالمؤسسة، فقد سجلت هذه العبارة متوسط 3.92 والذي يصنف ضمن المتوسطات الحسابية العالية، كما رأى أغلب المبحوثين الذين تلقوا تكويناً أو تدريباً في مجال عملهم بأن التكوين أو التدريب الذي تلقوه كان له أثر إيجابي في مستوى مهاراتهم، ولاحظوا الأثر الإيجابي لهذا التكوين أو التدريب على مستوى أدائهم المهني والوظيفي. وهو ما أكدته المتوسط الحسابي المرتفع (4.04) الذي سجلته العبارة رقم 17.

وبذلك يمكننا الوقوف على مدى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بوظيفة تدريب أفرادها وتكوينهم على اختلاف فئاتهم ومستوياتهم، وحرصها على تلقي العمال التدريب الضروري المرتبط بوظائفهم ومهامهم في المؤسسة لما لهذه المسألة من أهمية بالغة في تكوين رأس مالها البشري .

تشير كل قيم الانحراف المعياري* المحسوبة إلى أن أغلب إجابات المبحوثين لم تكن مشتتة بل كانت متقاربة وتصب في اتجاه واحد، بالنظر إلى أنه كلما كان الانحراف المعياري صغير كلما تقاربت اتجاهات المبحوثين وتشابهت بخصوص المتغير المقاس، باستثناء العبارة رقم 13 التي عرفت انحراف معياري

*- الانحراف المعياري : هو معيار إحصائي يقيس مدى تشتت القيم وانحرافها عن وسطها الحسابي، أو مدى توزع المجموعة البيانية الواحدة نسبة إلى قيمة المتوسط الحسابي، فكلما كان الانحراف المعياري كبير كلما كانت النقاط البيانية بعيدة عن المتوسط، يعني ذلك أن هناك تبايناً واسعاً في المجموعة البيانية، أي أن هناك اختلاف كبيراً في المجموعة الواحدة، يعتبر الانحراف المعياري من أدق وأفضل مقاييس التشتت (مقاييس عددية لقياس مقدار التفاوت بين البيانات) لسهولة التعامل معه في التحليل. للإطلاع أكثر أنظر : نادية معن أحمد وآخرون، تحسين طريقة LSB باستخدام مقياس الانحراف المعياري، مجلة الرافيدين لعلوم الحاسوب والرياضيات، مج 10، ع1، 2013، ص 196.

كبير بلغ 2.87 لإجابات المبحوثين، وهو ما يدل على درجة تشتت آراء المبحوثين حول مسألة الرغبة في مواصلة التعليم، حيث كانت نسبة 31.43 % من المبحوثين توافق وبشدة على فكرة مواصلة التعليم في حين نسبة 20% من المبحوثين ترفض وبشدة مسألة مواصلة الدراسة، وبذلك فقد كانت إجابات المبحوثين مشتتة ومتباعدة. إذ يمكن لنا تفسير هذا التشتت في إجابات المبحوثين بالرجوع إلى خصائص عينة الدراسة من حيث السن، فالفئة العمرية الأقل من 30 سنة التي تمثل 33.57 % من أفراد العينة هي الفئة التي لها عادة استعداد وقابلية لمزاولة الدراسة، وأن الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة التي تمثل 18.57% من أفراد العينة هي الفئة التي لا ترى مجالاً لهذه المسألة وترفضها بشدة، كما أن لخاصية المستوى الدراسي كذلك أثر في تشتت إجابات المبحوثين حول مسألة مواصلة الدراسة، فالفئة التي توافق وبشدة على مزاولة الدراسة هي فئة المستوى الثانوي التي ترغب في تحسين مستواها الدراسي وبالتالي مستواها الوظيفي، عكس ذلك فئة دون المستوى وفتي الابتدائي والمتوسط التي لا ترغب عادة في مزاولة الدراسة على أساس أن ذلك قد يستغرق مشوار طويل لتحسين المستوى الدراسي وبالتالي المستوى الوظيفي*.

بصفة عامة:

عند قراءتنا لمختلف النتائج المتعلقة بعنصر التعليم والتدريب لدى أفراد عينة الدراسة، وبالنظر إلى المتوسط العام المسجل حول هذا العنصر والذي يصنف ضمن مجال المتوسطات الحسابية المرتفعة، حيث قدر بـ 3.73، فإننا نستخلص أن النتائج العامة حول عنصر التعليم والتدريب بصفته عنصر من عناصر التنمية البشرية المراد معاينتها في دراستنا هي نتائج عالية رغم التفاوت في النتائج بين مؤشرات هذا العنصر (التعليم والتدريب)، مما يشير إلى أن مستوى التعليم والتدريب لدى أفراد عينة الدراسة عالي نسبياً، حيث يصنف ضمن أصغر قيم المتوسطات الحسابية العالية، أي أن هذا العنصر بحاجة إلى الاهتمام أكثر من طرف المؤسسة خاصة مؤشر التعليم والمستوى الدراسي للأفراد، حيث أن أي دعم أو تشجيع للفئة الراغبة في مزاولة مشوارها الدراسي بما يتناسب مع وضعها المهني (الدراسة عن بعد، التكوين المتواصل، إعادة المشاركة في امتحان البكالوريا) من جهة، وإعادة النظر في توزيع بعض الأفراد على الوظائف بما يتناسب ومستواهم الدراسي من أجل الاستثمار في المكتسبات التعليمية للأفراد بدل

*- المقابلات الفردية التي تم إجراؤها مع عدد من المبحوثين خلال الدراسة الاستطلاعية ومرحلة إعداد استمارة الدراسة تؤكد ذلك، إذ أن أغلب العمال حديثي التوظيف، صغار السن وخريجو مراكز التكوين المهني (مستوى ثانوي) أبدوا رغبتهم الشديدة في معاودة مزاولة الدراسة لتحسين مستواهم المهني والوظيفي متى سمحت الظروف بذلك.

إهمالها** ، يمكن أن ينقل متوسط عنصر التعليم والتدريب كعنصر من عناصر التنمية البشرية في المؤسسة محل الدراسة إلى مستويات أعلى من المستوى المسجل، وهو ما يؤثر وبصفة إيجابية ومباشرة على مستوى التنمية البشرية في المؤسسة كما سنرى لاحقاً.

ثانياً: عنصر الصحة

أ. مؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين :

جدول 61: توزيع مستوى عبارات مؤشر الصحة البدنية والنفسية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي
رقم : 20 ليست كثيرة عدد مرات مراجعاتك (زياراتك) للطبيب بسبب المتاعب الصحية.	3.81	0,07	مرتفع
رقم : 21 تتذكر أنك استقدت من عمليات التلقيح الصحي أثناء أو قبل المدرسة.	3,48	0,97	متوسط
رقم : 22 لا تعاني من أي إعاقة بدنية (ولو بسيطة)	4.62	0.61	مرتفع
رقم : 23 تسمح لك وضعيتك الصحية بالعمل أكثر من 8 ساعات يومياً أو خلال العطل إذا لزم الأمر .	3.84	0,00	مرتفع
رقم : 24 تحس باكتئاب دون أن تعرف سببه.	2,94	0,20	متوسط
رقم : 25 تحس باستمرار بقلق وضغط نفسي دون سبب محدد.	3,57	0,82	متوسط
الدرجة الكلية لمؤشر الصحة البدنية والنفسية	3.71		مرتفع

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لنتائج عبارات الاستمارة المخصصة لمعاينة الحالة الصحية البدنية والنفسية لأفراد عينة الدراسة فقد سجلت متوسطات حسابية تصنف أغلبها ضمن المتوسطات المرتفعة أو القيم العليا للمتوسطات الحسابية المتوسطة حسب مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى أن الحالة الصحية للمبحوثين حسب وجهات نظرهم حسنة وتصنف ضمن الوضعية الصحية المقبولة، حيث أن 69.29 بالمائة من المبحوثين يوافقون على أن عدد زياراتهم للطبيب بسبب المتاعب الصحية ليست بالكثيرة، وأن 46.43 بالمائة من المبحوثين يتذكرون أنهم استقادوا خلال طفولتهم من عملية تلقيح صحي، بينما 68.57 بالمائة من

** - عند تقرير محتوى استمارات البحث، لفت انتباهنا من خلال نتائج البيانات العامة بأن عدد كبير من المبحوثين لا يتناسب مستواهم الدراسي مع الوظيفة التي يشغلون، وأن عدد معتبر من فئة أعوان التنفيذ (عمال) ذوو مستوى جامعي، هذه الوضعية التي نتجت ربما عن مشكلة البطالة وعدم توافر مناصب الشغل للجامعيين جعلت من المستوى الدراسي غير مستغل في الوظائف.

المبوهين قادرين من الناحية الصحية على العمل أكثر من الدوام الرسمي، أو حتى خلال العطل إذا تتطلب الأمر ذلك*، وأكثر من 51.43 بالمائة لا يحسون بأي حالة اكتئاب مزمنة، و 44.57 بالمائة من المبوهين لا يعانون من أي نوع من القلق أو الضغط النفسي مجهول المصدر، وأخير 93.57 بالمائة لا يعانون من أي إعاقة بدنية مهما كانت بسيطة من شأنها أن تؤثر على أدائهم المهني، وأن النسبة المتبقية (حسب ما وقفنا عليه خلال الدراسة الاستطلاعية) تتعلق بأفراد يعانون من مشاكل بصرية مرتبطة بعاملين أساسيين: سن المعني وطبيعة الوظيفة التي تتطلب تدقيق بصري متواصل، كل هذه النتائج العالية والمتوسطة تشير إلى أن الوضعية الصحية للمبوهين وضعية مقبولة ولا تدعو للقلق من طرف المؤسسة على الوضع الصحي لمستخدميها.

أ. مؤشر الخدمات الصحية المتاحة للمبوهين :

جدول 62: توزيع مستوى عبارات مؤشر الخدمات الصحية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.

مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم :
متوسط	0,35	2,48	يوفر المركز الصحي الأقرب لمسكنك جميع الخدمات الصحية الضرورية	26
منخفض	0,13	2,14	مدة انتظارك لدورك لدى الطبيب لإجراء الفحص الطبي قصيرة.(في حال زيارتك للطبيب)	27
منخفض	0,18	2,29	التغطية الصحية والمزايا الدعم الذي تقدمه بطاقة التأمين (بطاقة الشفاء) جيدة.	28
منخفض	0,43	2,06	لا تجد صعوبة في الحصول على تعويضات العطل المرضية.	29
منخفض	0,04	1,84	تجري المؤسسة مراقبة دورية لمدى أمن وسلامة مواقع العمل في المؤسسة .	30
منخفض		2.16	الدرجة الكلية لمؤشر الخدمات الصحية المتاحة	
متوسط		2.93	الدرجة الكلية لعنصر الصحة	

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لنتائج عبارات الاستمارة المخصصة لمعاينة الخدمات الصحية المتاحة للمبوهين، سواء في إطار عملهم أو في الإطار العام. فقد سجلت متوسطات حسابية تصنف في أغلبها ضمن المتوسطات الحسابية المنخفضة، مما يدل على أن الخدمات الصحية المتاحة للمبوهين في إطار عملهم أو في

*- نظرا إلى أن زبائن المؤسسة محل الدراسة يتقدمون أحيانا بطلبات كبيرة واستعجالية فإن ذلك يستدعي لجوء المؤسسة إلى العمل أكثر من الدوام الرسمي لتلبية هذه الطلبات في آجالها، مما يجعل الأفراد ملزمين أحيانا بالاشتغال لساعات إضافية أو حتى خلال العطل الأسبوعية لتلبية هذه الطلبات.

الإطار العام لا ترقى لأن تكون مقبولة، حيث سجل متوسط ضعيف جدا (1.84) بالنسبة لمدى معاينة ومراقبة المؤسسة لورشاتها ومخازنها ومخايرها، وهو ما تبينه نتائج العبارة رقم 30، إذ يبدو أن الأغلبية القصوى من المبحوثين لم يسبق لهم أن لاحظوا أي عملية مراقبة أو معاينة لموقع العمل من أجل الاطلاع على مدى توافر شروط السلامة المهنية للأفراد في ورشات العمل، خاصة وأن أغلبية مواقع العمل تتضمن معدات وآلات وماكنات يمكن أن تحدث أضرار إذا لم يضمن التحكم فيها، فضلا عن وجود مخازن ومخاير تتطلب شروط كبيرة لضمان السلامة الصحية للأفراد العاملين فيها، كما يشير المتوسط الحسابي الضعيف (2.06) المتعلق بالعبارة رقم 29 إلى أن خدمات التكفل الصحي من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ضعيفة وغير مقبولة من طرف المبحوثين، بالنظر إلى صعوبة الحصول على تعويضات العطل المرضية التي تعد أبسط الخدمات الصحية التي يتلقاها العمال، وبناءا عليه فإن مستوى الخدمات الصحية على المستوى المهني حسب نتائج الاستبيان تعد بسيطة وغير مقبولة.

بالنسبة لنتائج العبارتين 27 و 28 المتعلقة بمدة الانتظار لدى الطبيب في حالة زيارة المبحوث للطبيب بسبب المتاعب الصحية والتي نعتبرها مؤشر على عدد الأطباء العاملين والمختصين المتاحين ، وكذا ما تتضمنه بطاقة التأمين الصحي من خدمات ومزايا للمبحوثين، فإن نتائجهما (2.29 ، 2.14) تصنف بدورها ضمن المتوسطات الحسابية المنخفضة، مما يؤكد ضعف الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين خاصة تلك المتعلقة بالتغطية الصحية بالعدد الكافي من الأطباء ومستوى تكفل الدولة بالخدمات الصحية، كما أن المتوسط المسجل في العبارة 26 الذي لا يتعدى 2.48 وهو متوسط يصنف ضمن أصغر المتوسطات الحسابية المتوسطة، يشير إلى أن أغلب المراكز الصحية القريبة للمبحوثين لا تضمن كل الخدمات الصحية المطلوبة، مما يضطرهم إلى الانتقال لمسافات كبيرة للحصول على هذه الخدمات، كل ذلك يشير إلى أن الخدمات الصحية التي يتلقاها المبحوثين ضمن الإطار العام تعد بسيطة جدا، إذ أن أكثر من 80 بالمائة من المبحوثين لا يرون بأن الفترة التي يقضونها عند الطبيب في انتظار المعاينة قصيرة، ورغم ذلك هم مجبرون على تحمل هذا العبء، وذلك بسبب توجه المبحوثين للاستفادة من خدمات الطب المجاني، هذا الأخير الذي يعرف ضغط كبير، أو بسبب قلة عدد أطباء القطاع الخاص سواء العاملين أو الأخصائيين مقارنة بعدد طالبي الخدمة الصحية، وهو مؤشر على ضعف الخدمات الصحية، كما أن مجمل التعويضات والمساعدة المادية التي تقدمها بطاقة التأمين الاجتماعي لا تعد مقبولة بالنسبة للمبحوثين ولا ترقى للمستوى المرغوب من طرف أفراد مجتمع الدراسة.

وبصفة عامة:

إن النتائج المتعلقة بعنصر الصحة بمؤشره الوضعية الصحية للمبجوثين والخدمات الصحية المتاحة لهم تعد نتائج متوسطة بالنظر إلى المتوسط العام المسجل بالنسبة لهذا العنصر، حيث يصنف من بين أقل المتوسطات الحسابية **المتوسطة** وذلك رغم التفاوت في النتائج بين مؤشرات هذا العنصر (الوضعية الصحية للمبجوثين والخدمات الصحية المتاحة لهم)، مما يشير إلى أن المستوى الصحي لدى أفراد عينة الدراسة يحتاج إلى مراجعة كبيرة ودعم سواء من طرف المؤسسة في حدود ما هو واقع في نطاق مسؤوليتها، على غرار الحرص على ضمان شروط السلامة الصحية المهنية لأفرادها بالمراجعة الدورية للظروف الفيزيائية التي تميز مختلف ورشات وخابر ومخازن المؤسسة، التفكير في إقامة عيادة خاصة بالمؤسسة تقدم بعض الخدمات الصحية لأفرادها بالتنسيق مع مصالح طب العمل، خاصة وأن المؤسسة تتوفر على فضاءات عديدة يمكن استغلالها في ذلك، كما يمكن للمؤسسة وعلى غرار عديد المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي عقد اتفاقيات مع بعض العيادات الخاصة التي يمكن لها أن تقدم عديد الخدمات الصحية في إطار المشاركة النسبية بين العني والمؤسسة عن طريق نظام الخدمات الاجتماعية للمؤسسة.

أما على المستوى العام (الوطني) فمن الضروري مراجعة خدمات التأمين الاجتماعي (بطاقة الشفاء) من أجل إدراج كل تكاليف المعاينات الطبية العامة والمتخصصة، تكاليف مختلف التحاليل الطبية ومختلف أنواع الأشعة باهظة الثمن، وكذا إدراج بعض الأمراض ضمن قائمة الأمراض المهنية خاصة تلك المتعلقة بمشاكل الرؤيا الناتجة عن طبيعة الوظيفة (وهو ما لاحظناه على كثيرا من المبجوثين)، فضلا على ذلك ضرورة مراجعة آليات تعويض العطل المرضية والحد من البيروقراطية والمصاعب التي تعرفها هذه العملية، مما يجعل العديد من العمال وبسبب هذه العراقيل والمصاعب لا يرغبون في تعويض عطلهم خاصة القصيرة (2 إلى ثلاثة أيام) رغم أن ذلك مكفول لهم قانونا.

ثالثا: عنصر المستوى المعيشي

أ. مؤشر الأجر والقدرة الشرائية :

جدول 63: توزيع مستوى عبارات مؤشر الأجر والقدرة الشرائية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة.

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي
رقم : 31	2,09	1,46	منخفض
رقم : 32	2,94	2.18	متوسط
رقم : 33	3,54	0,06	متوسط
رقم : 34	4,09	0,63	مرتفع
رقم : 35	4,77	0.18	مرتفع
الدرجة الكلية لمؤشر مستوى الأجر والقدرة الشرائية			
	3.48		متوسط

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول 63 المتضمن مستوى عبارات مؤشر الأجر والقدرة الشرائية أن نتائج العبارات المتعلقة برأي المبحوثين حول مستوى الأجر سجلت أعلى المتوسطات، حيث رأى أغلب المبحوثين بأن الأجر وحده غير كافي لتغطية الحاجات الضرورية لأسرهم، أي أنهم يحتاجون إلى مداخل أخرى إضافية للتمكن من توفير مختلف المتطلبات الأسرية بأريحية، وهو ما يؤكد متوسط العبارة رقم 34 (4.09) والذي يصنف ضمن المتوسطات العالية، كما أنهم يؤكدون من خلال نتيجة العبارة رقم 35 بأن مستوى الأجر في المؤسسة محل الدراسة لا يختلف عن الأجر في أغلب المؤسسات الجزائرية من خلال اتفاق أغلبهم على أن مستوى الأجر في المؤسسات الجزائرية قليل بالنظر إلى مستوى الأسعار، وهو ما يشير إلى ضعف القدرة الشرائية للأفراد. متوسط العبارة رقم 31 الذي يصنف ضمن المتوسطات المنخفضة (2.09) بل واطرف متوسطات عنصر المستوى المعيشي للمبحوثين، يؤكد بصفة قطعية رأيهم بخصوص مستوى الأجر من خلال إتفاق أغلبية المبحوثين على عدم تمكنهم من إدار أي جزء من الأجر في الظروف العادية، أي أنهم في الظروف غير العادية وفي الأشهر التي تعرف مصاريف إضافية (الأعياد والمناسبات والحالات الطارئة) يضطر أغلب المبحوثين إلى اللجوء إلى مصادر أخرى غير الأجر لتغطية المصاريف الإضافية المترتبة عن هذه المناسبات (في العادة الاستدانة).

العبارتين 32 و 33 نتيجتهما تؤكدان:

أولاً: نفقات الإطعام عموماً لا تشكل الجزء الأكبر من الراتب، إذا أن أسعار الحاجات الغذائية الأساسية في السوق الجزائرية لا تعتبر عالية جداً مقارنة بأسعار الحاجات الأخرى غير الغذائية، وبالتالي لا يخصص لها الجزء الأكبر من الأجر، مما يعني أن حجم الحاجات الأخرى كالنقل والكهرباء والماء ومتطلبات التمدريس واللباس والمتطلبات المنزلية من وسائل وأدوات كهرومنزلية أعلى تكلفة، ويخصص لها الجزء الأكبر من الأجر (نتيجة العبارة رقم 32).

ثانياً: الأجر الذي يتقاضاه أغلبية المبحوثين لا يتعدى حجمه تكلفة الحاجات الأساسية للأسرة فقط، وبالتالي فأغلبهم لا يتمكن من تحقيق بعض الحاجات التي تعد ضمن الكماليات كالسفر والسياحة، أو بعض الحاجات الطارئة كمصاريف العلاج من الأجر، وبالتالي فهم إما يستغنون عنها إن لم تكن ضرورية كالكماليات، أو يعتمدون في إشباعها على مصادر أخرى غير الدخل إن كانت ضرورية كمصاريف العلاج (نتيجة العبارة رقم 33).

ب. مؤشر الحاجات الأساسية:

جدول 64: توزيع مستوى عبارات مؤشر الحاجات الأساسية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المؤشر وفق المتوسط الحسابي
رقم : 36 تمكنت من الاستفادة من سكن خاص ضمن احدى صيغ الاسكان (اجتماعي، مدعم، تساهمي، ريفي)	2.82	0.18	متوسط
رقم : 37 مساحة السكن الذي نقيم فيه غير مناسب مقارنة بعدد أفراد أسرتك.	2,21	1,18	منخفض
رقم : 38 تمكنت من توفير جهاز حاسوب مع خدمة الانترنت للأسرة.	3,61	0,10	متوسط
رقم : 39 تملك وسيلة تنقل خاصة (سيارة مثلاً)	2,32	0,95	منخفض
رقم : 40 تتحصل بسهولة على الكمية الكافية من المياه الضرورية للأسرة (مياه الحنفية)	2.59	0.44	متوسط
الدرجة الكلية لمؤشر الحاجات الأساسية			
	2.71		متوسط
الدرجة الكلية لعنصر المستوى المعيشي			
	3.09		متوسط

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

تؤكد نتائج العبارات المتعلقة بالحاجات التي تصنف ضمن الحاجات الأساسية والتي يعني توافرها مستوى معيشي عالي - تؤكد - المستوى المتوسط والذي يكاد يكون منخفض لمستوى إشباع هذه الحاجات

لدى المبحوثين، حيث تأكد من خلال متوسطي العبارتين 36، 37 بأن اغلب أفراد عينة الدراسة لم يتمكنوا من توفير أهم الحاجات التي تعد أساسية بالقدر المطلوب، فنسبة كبيرة من المبحوثين لم يتمكنوا من الحصول على سكن في مختلف صيغته، مما يجعل أغلبهم مجبرون للجوء إلى الاستئجار كحل مؤقت لمشكل السكن، متحملين كل ما يترتب عن هذا الحل من مشاكل اقتصادية واجتماعية وحتى نفسية من شأنها ان تؤثر على أدائهم الوظيفي، أما الفئة التي حالفها الحظ في الاستفادة من السكن، فإن أغلبهم يعتبرون مساحة المسكن الذي يشغلونه غير مناسب مقارنة بعدد أفراد أسرهم، بالنظر إلى أن أغلب المساكن الاجتماعية ذات ثلاث غرف أو غرفتين (حسب نتائج مقابلات الدراسة الاستطلاعية)، في حين أن أغلبهم يعيلون أسر يصل عدد أفرادها إلى 5 أفراد أو أكثر، كما أن أغلب المبحوثين لا يملك وسيلة نقل خاصة وهو ما يجعل الكثير منهم ملزمون بتخصيص جزء معتبر من الراتب للتنقل اليومي لقضاء حاجات الأسرة (نتيجة العبارة رقم 39).

العبارة رقم 38 نتيجتها تقترب كثيرا من المتوسطات العالية 3.61، حيث تؤكد هذه النتيجة بأن أغلب أفراد العينة يملكون جهاز حاسوب مربوط بشبكة الانترنت، رغم ما تم التوصل إليه سابقا بخصوص تدني القدرة الشرائية وضعف مستوى الأجر لأغلب المبحوثين، ذلك ما يشير إلى أن الحاسوب وخدمة الانترنت لم يعودا من الحاجات الكمالية خاصة بالنسبة للأسر ذات الأفراد المتدربين من جهة، ومن جهة أخرى فإن أسعار خدمات الانترنت وأجهزة الإعلام الآلي لم تعد كما في السابق في متناول فئة قليلة فقط من الناس، بل أصبحت في متناول أغلب أفراد المجتمع.

العبارة رقم 40 تشير نتيجتها إلى أن فئة معتبرة من المبحوثين ما زالت تعاني من مشكلة الحصول على الكميات الكافية والمطلوبة من المياه، إذا يعد إشباع هذه الحاجة أمر ضروري جدا ومؤثر على مستوى التنمية الذي يوفره المجتمع لأفراده، ووجود أثر لهذه المشكلة لدى المبحوثين يشير إلى أن مجتمع الدراسة لم يرقى إلى إشباع كل حاجاته الأساسية.

بالنسبة لقيم الانحراف المعياري المحسوبة فهي في أغلبها ضعيفة وتقترب من 00، مما يدل على أن كل إجابات المبحوثين تقريبا كانت متقاربة ولم تكن مشتتة، باستثناء العبارة رقم 32 في مؤشر الأجر والقدرة الشرائية، حيث سجلت هذه العبارة انحراف معياري كبير (2.18) لإجابات المبحوثين مقارنة بباقي العبارات، وهو ما يشير إلى نوع من التشتت في إجابات المبحوثين حول فكرة تخصيص الجزء الأكبر من دخلهم لنفقات الطعام، حيث توزعت وتشتت إجابات المبحوثين بنوع من التقارب بين الآراء الأربعة (موافق

بشدة، موافق، غير موافق وغير موافق بشدة)، ولا يمكن لنا تفسير ذلك إلا بالرجوع إلى التوزع المشتت لأفراد عينة الدراسة من حيث عدد من الخصائص (الحالة الاجتماعية، المسؤولية، الدخل الشهري، عدد الأفراد المعالين)، فالعزاب، والأفراد الذين ليسوا المعيلين الوحيدين لأسرهم، وذوو الدخل الذي يفوق 40 ألف دج الذين يعيلون فردين فقط، كل هؤلاء لا يمكن أن يشكل حجم نفقات الإطعام معظم أجرهم، عكس المتزوجين والمعيّلين الوحيدين وذوو الدخل المنخفض والذين يعيلون حتى 05 أفراد، هؤلاء يمكن أن يشكل حجم نفقات الطعام الجزء الأكبر من أجرهم.

وبصفة عامة:

يصنف المتوسط العام المسجل بالنسبة لعنصر المستوى المعيشي لأفراد عينة الدراسة المقدر بـ 3.09 ضمن مجال المتوسطات الحسابية المتوسطة مقتربا كثيرا من المتوسطات العليا، وبذلك فإننا نستخلص أن النتائج العامة حول المستوى المعيشي بصفته عنصر من عناصر التنمية البشرية المراد معاينتها في دراستنا هي نتائج بين متوسطة بالنسبة لبعضها وعالية بالنسبة لبعضها الآخر، وبذلك فإن هذا العنصر يحتاج إلى أن يؤخذ بعين الاعتبار أكثر لتحسين مستوى التنمية البشرية لمجتمع الدراسة، من خلال مراجعة مستوى الأجور بالمؤسسة ومحاولة تكييفها بما يتناسب مع مداخيلها من جهة، ومستوى جهد وأداء أفرادها من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار تفعيل بعض أنظمة الدعم والتكافل والتحفيز المادي، على غرار التكفل التام أو على الأقل الجزئي ببعض الاحتياجات الطارئة لأفرادها لمساعدتهم في المحافظة على توازنهم الاقتصادي، وجعل مستوى الأجور كافي لتغطية حاجات الأفراد الأساسية بأريحية، وتمكينهم من توفير جزء ولو قليل من الأجر الشهري لإشباع بعض حاجاتهم الثانوية.

خلاصة النتائج المتعلقة بمتغير التنمية البشرية:

جدول 65: نتائج تحليل إجابات المبحوثين حول عناصر التنمية البشرية.

عناصر التنمية البشرية	المؤشرات	الوسط الحسابي للمؤشر	مستوى المؤشر	الوسط الحسابي للعنصر	مستوى العنصر	الاتجاه نحو العنصر
عنصر التعليم والتدريب	التعليم والمستوى الدراسي	3.34	متوسط	3.73	مرتفع	التدريب أكثر أهمية لدى المبحوثين وأكثر فعالية مقارنة بالمستوى الدراسي الذي اقتصرته أهميته على فئة الإطارات وبعض أفراد التحكم.
	التدريب والمستوى المهني.	4.12	مرتفع			
عنصر الصحة	الصحة البدنية والنفسية للمبحوث	3.70	مرتفع	2.93	متوسط	الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين في الإطار العام أو في إطار المؤسسة ضعيفة ولا ترقى لمستوى حاجاتهم، إلا أن الوضعية الصحية لأفراد عينة الدراسة مقبولة.
	الخدمات الصحية المتاحة للمبحوث	2.16	منخفض			
عنصر المستوى المعيشي	مستوى الأجر والقدرة الشرائية	3.48	متوسط	3.09	متوسط	المستوى المعيشي لأفراد العينة متوسط إذا ما تم مقارنة المستوى الضعيف لأجور الأفراد بالمؤسسة مع متطلباتهم المعيشية الأساسية والكمالية. وأسعار هذه المتطلبات
	الحاجات الأساسية	2.71	متوسط			
متوسط اتجاه المبحوثين حول مستوى التنمية البشرية لمجتمع الدراسة		3.25		متوسط		

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح لنا أن من خلال أهم الملاحظات المسجلة على مستويات التنمية البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، ومن منطلق نتائج دراسة واقع العناصر الأساسية للتنمية البشرية (التعليم والتدريب، الصحة، والمستوى المعيشي) لدى أفراد عينة الدراسة، أن الجانبين الصحي والتكويني لأفراد مجتمع الدراسة يُصنفاً ضمن فئة المستويات العليا للتنمية «تنمية عالية»، ما يؤكد متانتها وبالتالي إمكانية استثمارها في العملية التنموية بالمؤسسة من خلال دعم كل أنواع وأصناف التدريب والتكوين بالمؤسسة، بإتاحة الفرصة لجميع الأفراد على اختلاف فئاتهم ووظائفهم للاستفادة من عمليات تكوينية وتدريبية دورية من شأنها أن

تضمن التحسن المستمر في أدائهم الوظيفي، إضافة إلى ذلك ضرورة المحافظة على الصحة البدنية والنفسية التي تميز عمال المؤسسة من خلال الحرص على توفير مختلف شروط السلامة الصحية للأفراد في مواقع عملهم، واعتماد الأساليب الوقائية التي تجنبهم التعرض للمشاكل الصحية والنفسية وأهمها حوادث العمل وضغوطه.

في الوقت ذاته نجد أن الجانبين الاقتصادي والتعليمي (الدراسي) للأفراد في المؤسسة وكذا جانب الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين تصف ضمن فئة المستويات المتوسطة أو الضعيفة، ما يدعوا للتأكيد على أهمية مضاعفة جهود المؤسسة في تطوير هذه الجوانب، من خلال دعم الوضع الاقتصادي للأفراد بمراجعة مستوى الأجور ونظام الحوافز لفئات الأجر المتدني، ونظام العلاوات والتعويضات لأرباب الأسر والمعيلين لعدد كبير من الافراد، وتفعيل أنظمة التكافل الاجتماعي خاصة تلك المرتبطة بالخدمات الصحية، من جهة أخرى ضرورة إتاحة الفرص للعناصر الراغبة في تحسين مستواها الدراسي وفق ما تسمح به المصلحة العامة للمؤسسة، وتشجيع مختلف المبادرات الفردية المتعلقة بمزاولة الدراسة من جديد على أن لا يؤثر ذلك على أدائهم لمهامهم بالمؤسسة، وذلك من أجل تحسين هذه الجوانب من المؤشرات المتعلقة بمتضمنات التنمية البشرية للحصول على مستوى عالي من التنمية لأفراد مجتمع الدراسة.

I.1.2. متغير رأس المال البشري :

الجداول الموالية تتضمن توزيع عبارات رأس المال البشري والتكرارات والنسب المئوية لمستوياته مقرونة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مؤشر من مؤشرات هذا المتغير، وتبين الفروق في استجابات المبحوثين حول عبارات مختلف مؤشرات رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، والتي تم تقسيمها كما ذكرنا سابقا إلى أربع مؤشرات رئيسية وهي:

- 1- مستوى معرفة الأفراد التقنية والعلمية بطرق وأساليب أدائهم لمهامهم .
- 2- حجم الخبرة المهنية المتراكمة لدى الأفراد من خلال ممارستهم لمهامهم.
- 3- درجة مهارة الافراد في إنجاز مهامهم بسرعة وإتقان .
- 4- قدرة الافراد على ابتكار طريق وأساليب جديدة لأدائهم لعملهم.

في مايلي تحليل لهذه النتائج:

أولاً: مؤشر المعرفة

جدول 66: توزيع مستوى عبارات مؤشر المعرفة مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي
رقم : 41 لديك جميع المعلومات والبيانات التي تحتاجها في مجال عملك.	4,39	0,888	مرتفع
رقم : 42 تعتمد في أدائك لعملك على قواعد علمية دقيقة.	2,55	0,759	منخفض
رقم : 43 تحاول تطوير معارفك المتعلقة بعملك من خلال استخدامك للتكنولوجيا الحديثة (الانترنات مثلا).	2,09	0,835	منخفض
رقم : 44 وظيفتك تحتاج إلى تكوين عالي متخصص لأدائها بإتقان .	2,60	0,943	منخفض
رقم : 45 أغلب الأفراد في المؤسسة يملكون المعرفة الضرورية لأداء مهامهم.	3,27	1,360	متوسط
الدرجة الكلية لمؤشر المعرفة	2.98		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لمستوى المعرفة لدى المبحوثين :سجل هذا المؤشر متوسط عام يساوي 2.98 وهو متوسط يرتب ضمن أقل المتوسطات الحسابية المتوسطة، مما يعني بأن حجم المعرفة بوصفها إحدى المؤشرات والدلائل الرئيسية على مستوى رأس المال البشري يعد ضعيف حيث:

أ. سُجل أعلى متوسط قدره 4.39 في العبارة رقم 41 المتعلقة بامتلاك المبحوثين لكل المعلومات والبيانات التي يحتاجونها خلال أدائهم لمهامهم بالمؤسسة، إذ أتفق أغلب المبحوثين على أنهم يملكون كافة المعلومات والبيانات الضرورية لأدائهم لمهامهم، ما يدل على أن شغل مختلف الوظائف في المؤسسة محل الدراسة يعتمد بالدرجة الأولى على معرفة شاغلها بمتطلباتها، وامتلاكه كل ما تتطلبه هذه الوظيفة من معلومات وبيانات لأدائها بكفاءة واتقان، مع تسجيل عدد قليلة جداً من الأفراد لا تتجاوز نسبتهم 7% من المبحوثين ممن يرون بأنهم لا يمتلكون الكم الكافي من المعلومات والمعارف حول وظائفهم، هذه الفئة يمثلها الأفراد حديثو التوظيف بالمؤسسة والذين هم قيد التجربة والتدريب.

ب. العبارات 42، 43 و 44 سجلت متوسطات منخفضة جداً، يدل ذلك - بالعودة لمضمون هذه العبارات- على أن قضايا: المعرفة العلمية، استخدام الطرق التكنولوجية الحديثة، والتكوين العالي والمتخصص لا تعد شروط أساسية وضرورية تتطلبها أغلبية الوظائف في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما يمكن أن يؤكد لنا المستوى العلمي لأغلبية المبحوثين والذي يتوزع بين الثانوي والمتوسط، ورغم ذلك فقد

تم تسجيل نسبة تراوحت بين 9 و 16% من المبحوثين الذين أكدوا على ضرورة امتلاكهم للمعرفة العلمية، أو تلقيهم لتكوين متخصص من أجل أداء مهامهم ووظائفه بإتقان، مع رغبتهم في تطوير معارفهم المتعلقة بوظائفهم بالاعتماد على الطرق التكنولوجية الحديثة، تتمثل هذه الفئة في العدد القليل من المهندسين والتقنيين والمخبريين وحتى الإطارات الإدارية المشرفة على تسيير المؤسسة، لأن هذه الفئة تعتمد في مهامها وبدرجة كبيرة على الجانب العلمي.

ج. تميزت إجابات المبحوثين حول مؤشر المعرفة بالتمركز الجيد وعدم التشتت حول المتوسط الحسابي، وذلك ما تبينه القيم المنخفضة جدا للانحراف المعياري للإجابات والتي وصلت إلى 0.7 كأدنى مستوى ولم تتعدى 0.9، باستثناء العبارة 45 المتعلقة برأي المبحوثين حول امتلاك أغلب أفراد المؤسسة للمعرفة العلمية، حيث سجلت انحراف معياري كبير (تشتت كبير لإجابات المبحوثين)، ما يمكن لنا تفسيره باختلاف آراء المبحوثين حول امتلاك أفراد المؤسسة للمعرفة العلمية المعتمدة في إنجاز الأعمال والمهام والانشطة بالمؤسسة، كما أن هذه العبارة تعد من العبارات التي سجلت نسبة معتبرة من الحياد في الإجابة، رغم تركيزنا خلال توزيع الاستمارة على تجنب الحياد في الإجابات قدر الإمكان، لأن هذا الجواب لا يؤدي إلى أي نتائج علمية، ولعل تفسير ذلك هو أن أغلب المبحوثين يرون بأن المعرفة أو مستوى المعرفة تعد مسألة شخصية لا يمكن لهم تقييمها أو إبداء الرأي في حجمها بالمؤسسة .

ثانيا: مؤشر الخبرة المهنية

جدول 67: توزيع مستوى عبارات مؤشر الخبرة المهنية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة

مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم : 46
مرتفع	0,852	4,33	ترى أن لديك المستوى المطلوب من الخبرة نتيجة ممارستك لنفس الوظيفة منذ مدة.	
مرتفع	0,881	3,97	الخبرة التي امتلكتها نتيجة عملك المتواصل تزيد في مستويات أدائك.	رقم : 47
مرتفع	0.905	3,85	تستطيع التحكم جيدا في متطلبات وظيفتك لأنك تشغلها منذ فترة طويلة .	رقم : 48
متوسط	0,928	2.81	شغلت العديد من الوظائف المختلفة في المؤسسة منذ تعيينك فيها.	رقم : 49
مرتفع	0.96	3.74	الدرجة الكلية لمؤشر الخبرة	

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لحجم الخبرة المهنية المتراكمة لدى المبحوثين: مؤشر حجم الخبرة المهنية والوظيفية لدى المبحوثين سجل أعلى متوسط عام بالنسبة لباقي مؤشرات رأس المال البشري، حيث بلغ 3.74 وهو متوسط يرتب ضمن المتوسطات الحسابية المرتفعة، مما يعني بأن حجم الخبرة المهنية لدى المبحوثين بصفتها واحدة من أهم مكونات رأس المال البشري عالية حيث:

أ. سجل أعلى متوسط قدره 4.33 في العبارة رقم 46، التي يرى فيها المبحوثين بأنهم يمتلكون المستوى المطلوب من الخبرة نتيجة ممارستهم لوظائفهم منذ مدة، وهو ما يشير إلى استقرار أغلبية الأفراد المبحوثين في وظائفهم منذ التحاقهم بالمؤسسة، فالمؤسسة محل الدراسة لا تعاني من مشكلة دوران العمل التي تحول عادة دون تراكم الخبرة في المؤسسات بسبب مغادرة الأفراد لوظائفهم وانتقالهم من وظيفة إلى وظيفة ومن قسم إلى قسم، وحتى من مؤسسة إلى أخرى، يبدو ذلك واضحاً من خلال نتيجة العبارة رقم 48 التي يؤكد من خلالها أكثر من 82 % من المبحوثين أنهم متحكمين بصفة جيدة في متطلبات وظائفهم، ذلك لأنهم يشغلون هذه الوظائف منذ مدة طويلة..

ب. العبارة رقم 49 تؤكد نتائجها المتوسطة (2.81) بأن نسبة كبيرة من المبحوثين لم يشغلوا وظائف عديدة منذ تعيينهم، بل استقروا في وظائفهم الأولى التي تم تعيينهم فيها في بداية التحاقهم بالعمل، وأن النسبة التي تغيرت وظائفها تخص الأفراد الذي عرفوا تدرجاً خلال مسارهم الوظيفي بتربيتهم من وظيفة إلى وظيفة أعلى، خاصة بالنسبة لفئة الإطارات وبعض أفراد التحكم .

ج. العبارة 47 التي سجلت متوسط 3.97 وهو متوسط حسابي عالي تبين بأن أكثر من 87 % من المبحوثين يرون أن استقرارهم في وظائفهم لمدة كبيرة زاد من خبرتهم وأدى إلى رفع مستوى أدائهم الوظيفي .

د. تميزت إجابات المبحوثين حول مؤشر الخبرة المهنية بالتمركز الجيد وعدم التشتت حول المتوسط الحسابي، وذلك ما تبينه القيم المنخفضة للانحراف المعياري للإجابات والتي لم تتعدى القيمة 0.9. مما يدل على أن إجابات المبحوثين حول مختلف عبارات المؤشر كانت في أغلبها تصب في اتجاه واحد حسب كل عبارة.

هذه النتائج في مجملها تؤكد المستوى العالي من الخبرة المهنية لدى المبحوثين، كما تؤكد بأن الاستقرار الوظيفي يعد العامل الأساس في تراكم هذا الحجم من الخبرة المهنية لدى أفراد مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مؤشر المهارة المهنية لدى المبحوثين

جدول 68: توزيع مستوى عبارات مؤشر المهارة المهنية مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة

مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم : 50
مرتفع	0,623	4,23	ترى أنك تؤدي كل المهام المرتبطة بوظيفتك بطريقة سليمة.	
مرتفع	0,709	4,21	ترى إن انجازك لعمالك يتطلب امتلاكك لمهارة عالية.	رقم : 51
مرتفع	1,253	4,09	ترى أن مهارتك في مجال عملك تتزايد بصفة مستمرة.	رقم : 52
مرتفع	1,241	3,79	تستعين أحيانا بالعمال الأكثر منك خبرة لتطوير مهارتك في أداء عملك.	رقم : 53
منخفض	0,593	2,24	تتكرر أحيانا بعض الأخطاء البسيطة أثناء أدائك لعملك.	رقم : 54
مرتفع		3.72	الدرجة الكلية لمؤشر المهارة	

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة لدرجة مهارة المبحوثين في أدائهم لمهامهم: سجل هذا المؤشر متوسط عام 3.72 وهو متوسط يرتب ضمن المتوسطات الحسابية المرتفعة، ذلك ما يعكس تميز أفراد مجتمع الدراسة بمهارة عالية تساعدهم وتمكنهم من أداء مهامهم المرتبطة بوظائفهم بصفة جيدة من حيث الجودة والكفاءة وحتى الكمية والحجم، حيث سجلنا في هذا الإطار:

أ. أعلى متوسط استجابة في العبارة رقم 50 بقيمة 4.23 ، وهي العبارة التي وافق فيها أغلب المبحوثين وبشدة على أنهم يؤديون مهامهم بطريقة سليمة دون أخطاء ولا هفوات، نتيجة تمكنهم من متطلبات وظيفتهم بمهارة، فكثر ارتكاب الأخطاء في العمل، وأدائه بطرق غير سليمة، واستغراق وقت طويل في أدائه مقارنة بما يتطلبه هذا العمل، تعد كلها من نتائج ضعف مستوى المهارة، حيث تتمثل المهارة في التمكن من إنجاز المهام بكيفية محددة وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ.

ب. المتوسط المنخفض المسجل في العبارة رقم 54 الذي يعد أقل متوسطات مؤشر المهارة، يؤكد من خلال مضمون العبارة بأن أغلب المبحوثين لا تتكرر لديهم الأخطاء المهنية مهما كانت بسيطة، وعدم تكرار الأخطاء رغم حدوثها يؤكد اكتساب المبحوثين وبصفة مستمرة للمهارة المطلوبة لأداء عملهم. وهو ما يؤكد المتوسط العالي الذي سجلته العبارة 52 والتي يرى من خلالها أغلبية المبحوثين بأن مهارتهم في العمل تتزايد بصفة مستمرة.

ج. تؤكد نتيجة العبارة رقم 51 التي سجلت متوسط عالي قدره 4.21 بأن أغلب الوظائف بالمؤسسة محل الدراسة تتطلب مستوى عالي من المهارة من أجل أدائها بالصفة المطلوبة، هذه الأخيرة التي تعد عاملاً أساسياً في نجاح الأفراد في المؤسسة واستمرارهم في شغل وظائفهم لفترات طويلة، وهو ما يتناسب وطبيعة المؤسسة محل الدراسة من حيث الوظائف، إذ تشكل وظائف التنفيذ التي تعتمد أساساً وبدرجة كبيرة على المهارات اليدوية أغلبية الوظائف بالمؤسسة.

د. متوسط العبارة رقم 53 الذي يعد كذلك متوسط عالي يؤكد حرص أغلبية الباحثين على اكتساب المهارة المطلوبة لأدائهم وصلها ليس فقط بالاعتماد على قدراتهم الذاتية، بل يلجأ أغلبهم إلى الاستعانة بغيره من العمال الذين يرى فيهم المهارة العالية لدعم وتحسين طرق أدائهم لعملهم من حيث الجودة، السرعة وبأقل جهد ممكن.

هـ. تميزت كل إجابات الباحثين حول هذا المؤشر بالتمركز الجيد وعدم التشتت حول المتوسط الحسابي، ذلك ما تبينه القيم المنخفضة جداً للانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين التي تراوحت بين 0.2 و 0.6، مما يدل على أن آراء غالبية الباحثين تدور في اتجاه واحد دون أي استثناء حول مختلف المسائل المتعلقة بدرجة مهارتهم المهنية.

رابعاً: مؤشر قدرة الباحثين على الابتكار* في مجال عملهم

جدول 69: توزيع مستوى عبارات مؤشر القدرة على الابتكار مقرون بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى العبارة وفق المتوسط الحسابي
رقم : 55 ترى أن المؤسسة تملك العديد من العمال المبدعين الذين يقدمون ابتكارات جديدة في عملهم .	1,93	0.615	منخفض
رقم : 56 تحاول استخدام الأجهزة والمعدات المتطورة لتقديم ابتكارات جديدة في مجال عملك.	2,27	0.063	منخفض
رقم : 57 ترى أن ظروف العمل ووسائله مناسبة لتشجيعك على الابتكارات.	1,89	0.479	منخفض
رقم : 58 تحرص على تطوير طرق أفضل لأدائك لعملك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.	1,89	0.091	منخفض
الدرجة الكلية لمؤشر الابتكار	1.99	0.31	منخفض

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

*- يعرف الاقتصادي النمساوي جوزيف شومبيتر الابتكار على أنه : النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة جديدة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو في كيفية تصميمه وإنتاجه، أنظر: Jean Lachman, *Financement des stratégies de l'innovations*, Economica, Paris, 1995, P22.

بالنسبة لقدرة الأفراد على الابتكار في مجال عملهم : سجل هذا المؤشر متوسط عام منخفض قدره 1.99 ، وهو أقل المتوسطات المحسوبة في المؤشرات الأربعة لرأس المال البشري، ذلك ما يعكس المستوى الضعيف والمتدني لحجم المبادرات الإبتكارية للأفراد في مختلف المستويات لتطوير أدائهم المهني، واكتفائهم بما تعلموه أو ما تراكم لديهم من خبرة نتيجة أدائهم لنفس العمل بصفة مستمرة، دون التفكير في أي تجديد أو تحديث أو تغيير في طرق الأداء، ولذلك فقد:

أ. سجلت العبارتين 57 و 58 نفس المتوسط (1.89)، وهو متوسط ضعيف جدا يقترب من أدنى المتوسطات الممكن تسجيلها (1.0)، حيث يؤكد أغلب المبحوثين من خلالهما بأنهم لا يهتمون بفكرة تطوير طرق أفضل لأداء العمل (العبارة 58)، ربما نتيجة ظروف العمل ووسائله التي يرون بأنها غير مشجعة على أي مبادرة من شأنها أن تشكل أفكارا وابتكارات جديدة ترفع من مستوى أداء المؤسسة (العبارة 57)، كما أن أكثر من 91% من المبحوثين لا يرون أن المؤسسة تملك أفراد مبدعين يقدمون ابتكارات جديدة في مجال عملهم (حسب نتائج العبارة 55).

ب. العبارة رقم 56 التي سجلت أحسن المتوسطات (2.27) بالنسبة لمؤشر الابتكار رغم أنه يصنف ضمن المتوسطات المنخفضة، تبين أن فئة قليلة جدا من المبحوثين تلك التي تلجأ إلى استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة والمعدات لتحسين أدائها الوظيفي، عن طريق التوصل لطرق جديدة واقتراح أساليب حديثة للأداء، ربما تقتصر هذه الفئة القليلة على بعض المهندسين والتقنيين وإطارات المؤسسة.

ج. كل إجابات المبحوثين حول مؤشر الابتكار لم تكن مشتتة حول المتوسط الحسابي، ذلك ما تبينه القيم المنخفضة جدا للانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين، إذ سجلت العبارة رقم 58 أقل انحراف معياري بقيمة 0.091، حيث أجمعت نسبة 96 بالمائة من المبحوثين على رأي واحد حول مضمون العبارة، مما يدل على أن غالبية المبحوثين تتفق في آرائها حول مختلف عبارات قياس القدرة على الابتكار والرغبة فيه باعتباره مؤشر من مؤشرات رأس المال البشري.

خلاصة النتائج المتعلقة بمعاينة وقياس رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة:

بالنظر إلى النتائج المحصل عليها من خلال تحليلنا لإجابات المبحوثين بخصوص المؤشرات الأربعة المعتمدة في دراستنا هذه لقياس مستوى رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، والتي تم دراستها وتحليلها وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات المختصرة في الجدول التالي :

جدول 70 : نتائج تحليل إجابات المبحوثين حول مؤشرات رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة

مؤشرات رأس المال البشري	الوسط الحسابي	مستوى المؤشر	النتيجة
مستوى المعرفة.	2.98	متوسط	يعد مستوى المعرفة لدى المبحوثين متوسط نتيجة اقتصارهم فقط على معرفة متطلبات ووظائفهم. ولأن أغلب الوظائف في المؤسسة ذات طابع يدوي لا تطلب مستوى معين من المعرفة العلمية، فإن مستوى المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة يبقى متوسط.
حجم الخبرة.	3.74	مرتفع	تشكل الخبرة المهنية أفضل مؤشرات رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، لأن أغلب الوظائف والمهام فيها تتطلب الممارسة الطويلة والمتواصلة للتحكم فيها، خاصة وأن أغلب المهام والوظائف تؤدي عن طريق آلات وماكينات لا يمكن التحكم الجيد فيها إلا بالممارسة الطويلة.
درجة المهارة.	3.71	مرتفع	مستوى مهارة المبحوثين تصنف ضمن المستويات المرتفعة، فالأقدمية والخبرة والاستقرار الوظيفي، إضافة إلى بعض المعارف القبلية التي اكتسبها المبحوثين من خلال تكوينهم، كل هذه العوامل أكسبت الأفراد نوع من الجودة، الدقة، السرعة في الأداء وهو ما يرفع مهارتهم.
القدرة على الابتكار	1.99	منخفض	مسألة الابتكار لدى أفراد مجتمع الدراسة تعد مسألة ثانوية جدا بالنظر إلى عدم توفر أي شروط أو دواعي تجعلهم من حين لآخر يبتكرون أفكارا وسبل وطرائق جديدة في مجال عملهم، فطبيعة أغلبية الوظائف (التنفيذ) لا تتعدى أداء مهام محددة وبطرق ووسائل معينة.
متغير رأس المال البشري	3.10	متوسط	حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة متوسط حسب نتيجة الاستبيان مع اختلاف في المستوى المسجل بين مختلف مؤشرات.

المصدر: من إعداد الطالب

يتضح من الجدول 70 بأن مستوى تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة يعتبر متوسطا، وليس بالمستوى المطلوب الذي يمكن المؤسسة من التطور ومواجهة المنافسة الخارجية، خاصة وأن حجم الموارد المالية التي تمثل رأس المال المادي للمؤسسة قليلة وغير تنافسية. فرغم تميز أفراد عينة الدراسة بمستويات عالية من الخبرة المهنية ومهارة الأداء، وهي مؤشرات أساسية على ارتفاع مستوى رأس المال البشري، حيث أن الخبرة المكتسبة من الممارسة الشخصية، وتجارب الآخرين، والمهارة في أداء الواجبات بكفاءة وجوده من أبرز صفات الأفراد المتمكنين من مهامهم ووظائفهم، إلا أن مستوى رأس المال البشري في المؤسسة لم يكن عاليا بالمستوى المطلوب نظرا للمستويات البسيطة لحجم المعرفة لدى

الأفراد، وضعف قدرتهم على الابتكار والتجديد والتطوير، بالنظر إلى أن أهمية المعرفة لا تبرز في المعرفة ذاتها بل من خلال ما تضيفه من قيمة للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة السائد عن طريق رفع مستوى رأس مالها البشري. وبناء عليه فإن المؤسسة محل الدراسة ملزمة بمراجعة مستوى المعرفة خاصة العلمية لدى أفرادها، ودعم وتشجيع مختلف مبادرات التجديد والتطوير والتحديث، وإتاحة الفرص للعناصر المتميزة والمبدعة بطرح أفكارهم في مجال العمل وتطويرها والاستفادة منها للرفع من مستوى رأس مالها البشري.

II. اختبار صحة فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها:

تنطلق دراستنا هذه من فرضية رئيسية واحدة ينبثق منها ثلاثة فرضيات جزئية، كل فرضية جزئية تم تقسيمها إلى فرضيتين فرعيتين، من أجل اختبار صحة هذه الفرضيات اتبعنا الخطوات التالية:

الخطوة الأولى : التأكد من الأسلوب الإحصائي الأنسب لاختبار صحة الفرضيات.

في هذه الخطوة وجب التأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وأن العلاقة بين متغيري الدراسة (التابع والمستقل) علاقة خطية، حتى يمكن لنا استخدام أساليب الإحصاء المعلمي أو البارامترية* Parametric، ولذلك لابد من:

1. اختبار التوزيع الطبيعي Normal Distribution للبيانات بالاعتماد على حساب كل من معامل الالتواء*** Coefficient Skewness (الذي لا يجب أن تقل قيمته عن -1 ولا تزيد عن +1)،**

*- الإحصاء البارامترية Parametric: هو إحصاء واضح المعالم يفترض أن البيانات الكمية التي تم الحصول عليها تتوزع توزيعاً اعتدالياً وطبيعياً يتمثل مع المجتمع الكلي الذي أخذت منه العينة المدروسة ... نقلاً عن : محسن لطفي أحمد، تدريبات إحصائية باستخدام برنامج SPSS، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، د ت ، ص 9.

** - « ... بما أن وظيفة أي عينة هي تمثيل المجتمع الذي أخذت منه، فلا بد أن يكون توزيع الظاهرة فيها مطابقاً لتوزيع الظاهرة في المجتمع الأصلي، ومن ثم لابد أن يكون توزيع بيانات العينة توزيعاً أقرب إلى الاعتدالية، ... ولكي نتأكد من أن بيانات العينة تتوزع توزيعاً طبيعياً يتم حساب ما يسمى بـ: معامل الالتواء Skew Ness ومعامل التقلطح Kurtosis» نقلاً عن محسن لطفي أحمد، المرجع نفسه، ص ص 11-12.

***- الالتواء : هو بعد المنحنى التكراري للظاهرة عن التماثل، أي هو أحد مقاييس عدم التماثل يقاس بمعامل يسمى معامل الالتواء Coefficient Skewness ، يكون المنحنى التكراري للظاهرة محل الدراسة متماثلاً تماماً إذا كان معامل

ومعامل التفلطح Coefficient Kurtosis (الذي لا يجب أن تقل قيمته عن -3 ولا تزيد عن +3)، ليكون بإمكاننا استخدام أساليب الإحصاء المعلمي (البرامتري) لاختبار صحة فرضيات الدراسة. باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS تحصلنا على النتائج التالية:

جدول 71: معاملات الالتواء والتفلطح لعناصر ومؤشرات المتغيرين .

	معامل الالتواء Coefficient Skewness	معامل التفلطح Coefficient Kurtosis
عنصر التعليم والتدريب	,297	1,822
عنصر المستوى الصحي	,322	1,830
عنصر المستوى المعيشي	,051	1,818
التنمية البشرية	,097	,980
مؤشر المعرفة	,417	1,013
مؤشر الخبرة	-,654	1,333
مؤشر المهارة	,153	1,521
مؤشر الابتكار	-,023	1,132-
رأس المال البشري	, 230	0.521

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

الجدول 71 يبين أن معامل الالتواء coefficient Skewness لعناصر التنمية البشرية ومؤشرات رأس المال البشري أقل من 1 وأكبر من -1، كما أن معامل التفلطح coefficient Kurtosis لنفس العناصر والمؤشرات أقل من 3 وأكبر من -3، ومنه فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي فالشرط الأول لاستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية محقق.

2. اختبار خطية العلاقة بين المتغيرين (التنمية البشرية ورأس المال البشري)، والغرض منه التأكد من وجود علاقة خطية بين المتغير التابع والمتغير المستقل من أجل صلاحية استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية.

الالتواء يساوي 0، أنظر : علي العزاوي، الاساليب الكمية الاحصائية في الجغرافيا، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، دت، ص122.

أولاً: صلاحية الأسلوب الإحصائي المعلمي أو البارامتري Parametric لاختبار الفرضية الرئيسية.

جدول 72: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

المتغير التابع	المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى المعنوية
رأس المال البشري	التنمية البشرية	الانحدار	11.743	1	11.743	63.491	0.000
		الخطأ	13.112	138	0.277		
		المجموع	24.855	139			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول 72 خطية العلاقة بين متغيري الدراسة (التابع والمستقل) حيث بلغت قيمة F

المحسوبة 63.491 بقيمة معنوية مقدرة بـ 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

ثانياً: صلاحية الأسلوب الإحصائي المعلمي أو البارامتري Parametric لاختبار الفرضيات الجزئية والفرعية.

جدول 73: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات الجزئية والفرعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى المعنوية
الانحدار	14.534	3	4.844	15.872	0.000
الخطأ	10.311	136	0.277		
المجموع	24.855	139			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول 73 يتبين لنا خطية العلاقة بين العناصر الثلاثة (التعليم، الصحة،

المستوى المعيشي) للمتغير المستقل (التنمية البشرية) بالمتغير التابع (رأس المال البشري) حيث بلغت

قيمة F المحسوبة 15.872 بقيمة معنوية مقدرة بـ 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وبناء عليه فإن بيانات دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي، وفرضيات دراستنا هذه قابلة للإختبار إحصائياً ويمكن لنا استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية.

الخطوة الثانية: الكشف عن علاقة الارتباط بين المتغيرات : يتم اختبار وجود علاقة بين

المتغيرين (التابع والمستقل) عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون* بين المتغيرات والذي يرمز له

* - معامل الارتباط بيرسون : يستخدم لمعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر ويرمز له بالرمز r وتكون العلاقة إما طردية أو عكسية أو منعدمة، ويأخذ معامل الارتباط قيم محصورة بين 1 و-1 أي: $-1 \leq r \leq 1$ ، وقد اعتمدنا عليه للتأكد من

بالرمز (r)، الجدول التالي يبين مختلف القيم التي يمكن لمعامل الارتباط بيرسون أن يأخذها والعلاقة التي تقابل كل قيمة من هذه القيم:

جدول 74 : طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرات وفقا لقيمة معامل الارتباط r .

معامل الارتباط r	من 0 إلى 1	يساوي 0	من 0 إلى 1 -
طبيعة العلاقة بين المتغيرين	علاقة طردية	لا توجد علاقة	علاقة عكسية

المصدر: من إعداد الطالب

الخطوة الثالثة : قبول أو رفض الفرضية

يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض فرضيات الدراسة وفق الشروط التالية:

- قبول فرضية الدراسة القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذا كان هناك ارتباط بين المتغيرين عند مستوى ثقة محسوب أقل من مستوى الثقة** المعتمد في دراستنا هذه وهو 0.05.
- رفض فرضية الدراسة وقبول الفرضية البديلة القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين إذا كان مستوى الثقة المحسوب أكبر من مستوى الثقة المعتمد في دراستنا هذه وهو 0.05.

الخطوة الرابعة : تحديد نسبة أو مستوى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع

في حالة التأكد من وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وقبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغيرين التابع والمستقل، نقوم بحساب مستوى أو نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير

التابع عن طريق حساب قيمة المتغير الإحصائي r^2 وهو معامل التحديد*.

وجود علاقة ارتباط بين المتغير التابع وبين المتغير المستقل في فرضيات الدراسة، وكذا الكشف عن طبيعة وقوة هذه العلاقة.

** مستوى الثقة: هو نسبة الخطأ التي يمكن قبولها في تحليلنا للنتائج وهي 0.05، بحيث لا يمكن قبول أكثر من 5% خطأ في نتائج الدراسة، أي أنه إذا ما كررنا نفس الدراسة على نفس العينة وفي نفس الظروف 100 مرة متتالية سنحصل على نفس النتائج 95 مرة.

1.II. اختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى وفرضياتها الفرعية:

أولاً: اختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى

الفرضية الجزئية الأولى : «يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستويات العلمية والمعرفية لأفراد المؤسسة محل الدراسة عند مستوى ثقة ($\alpha=0.05$) في تراكم رأسمالها البشري».

من أجل اختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى نقوم في البداية بدراسة علاقة الارتباط بين عنصر التعليم والتكوين وبين رأس المال البشري عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون r عند مستوى دلالة 0.05 بين المتغيرين.

أ. حساب معامل الارتباط بين عنصر التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري

جدول 75: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر التعليم والتكوين ومتغير رأس المال البشري.

		مجموع عناصر التعليم والتكوين	مجموع رأس المال البشري
مجموع عناصر التعليم والتكوين	Pearson Correlation	1	0,631*
	Sig. (2-tailed)		,039
	N	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	0,631*	1
	Sig. (2-tailed)	,039	
	N	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول 75 أن معامل الارتباط بين عنصر مستوى التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري يساوي 0.631، مما يدل على أن العلاقة بين كل من رأس المال البشري والمستوى الدراسي والمعرفي للمبجوثين علاقة طردية، ذلك لأن معامل الارتباط r بينهما أكبر من 0 ($0.00 < 0.631$) عند مستوى ثقة Significance Levels (sig) محسوب يساوي 0.039، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 ($0.05 > 0.039$)، لذلك فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عنصر المستوى الدراسي والمعرفي وبين متغير رأس المال البشري، ومن ثمة صحة فرضية الدراسة: «يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستويات العلمية والمعرفية عند مستوى ثقة ($\alpha=0.05$) لأفراد المؤسسة محل الدراسة في تراكم رأسمالها البشري».

ب. تحديد نسبة تأثير عنصر التعليم والتكوين في متغير رأس المال البشري:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير عنصر التعليم والتكوين في متغير رأس المال البشري محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط r بين المتغيرات، هذا الأخير محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 76 : معامل التحديد r^2 بين عنصر التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري.

مستوى الدلالة	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	المتغيرات
0.039	$r^2 = 0.398 (39.8\%)$	$r = 0.631$	عنصر التعليم والتكوين / رأس المال البشري

المصدر: إعداد الباحث

يوضح الجدول 76 قيمة معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين المتغير التابع (رأس المال البشري) وأحد عناصر المتغير المستقل (التنمية البشرية) والمتمثل في التعليم والتكوين، حيث يتضح من الجدول أن قيمة r^2 تساوي 0.398، أي أن المستوى الدراسي والمعرفي للمبحوثين يؤثر بنسبة 39.8% في حجم رأس المال البشري، وذلك يعني بأن 39.8% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، والذي تحدثه التنمية البشرية بمختلف عناصرها يعود إلى عنصر المستوى الدراسي والمعرفي للمبحوثين، وهي نسبة معتبرة في العلوم الاجتماعية والإنسانية لتعقد ظواهرها ولصعوبة حصر متغيراتها، مما يؤكد بأن للمستوى الدراسي والمعرفي للأفراد تأثير معتبر على حجم رأس المال البشري في المؤسسات، هذا التأثير هو تأثير طردي قوي بحيث كلما تطور المستوى التعليمي والمعرفي للأفراد كلما زاد حجم رأس المال البشري في المؤسسات.

ثانياً: اختبار صحة الفرضيات الفرعية للفرضية الجزئية الأولى

من أجل اختبار صحة الفرضيات الفرعية نقوم بدراسة علاقة الارتباط بين مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين رأس المال البشري عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون r عند مستوى دلالة 0.05 بين المتغيرين.

أ. حساب معاملي الارتباط بين مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين متغير رأس المال

البشري

الجدول التالي يبين معاملي الارتباط Correlation بين مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين متغير رأس المال البشري كما يبين مستوى الثقة Sig. (2-tailed) المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي : SPSS

جدول 77: معاملي الارتباط بيرسون بين مؤشري التكوين والتعليم ومتغير رأس المال البشري.

		مجموع مؤشر التعليم	مجموع مؤشر التكوين	مجموع رأس المال البشري
مجموع مؤشر التعليم	Pearson Correlation	1	0.091	*0.411
	Sig. (2-tailed)		,021	,015
	N	140	140	140
مجموع مؤشر التكوين	Pearson Correlation	0.091	1	*0.609
	Sig. (2-tailed)	,021		,038
	N	140	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	*0.411	*0.609	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,038	
	N	140	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول 77 نلاحظ أن معاملي الارتباط بين كل من مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين متغير رأس المال البشري هما على التوالي 0.411 و 0.609، فالعلاقة إذن بين كل من رأس المال البشري من جهة والمستوى التعليمي والتكويني للمبحوثين علاقة طردية، ذلك لأن معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين متغير رأس المال البشري أكبر من 0 ($0.00 < 0.411$)، ولهما دلالة إحصائية عند مستويي ثقة Significance Levels (sig) محسوبين يساويا على التوالي 0.015 و 0.038، وهما أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 أي ($0.05 > 0.015$) و ($0.05 > 0.038$). وعليه فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من مؤشر التعليم ومؤشر التكوين وبين متغير رأس المال البشري، ومن ثمة صحة فرضيتي الدراسة.

- يساهم المستوى العلمي (الدراسي) للمبحوثين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
 - تساهم مختلف عمليات التدريب والتكوين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
- ب. تحديد نسبة تأثير مؤشري التعليم والتكوين على متغير رأس المال البشري:
- الجدول التالي يبين نسبة تأثير مؤشري التعليم والتكوين - كل على حدا - على متغير رأس المال البشري محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط r بين المتغيرات، هذا الأخير محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.
- جدول 78 : معامل التحديد r^2 بين مؤشري التعليم والتكوين وبين متغير رأس المال البشري.

المتغيرات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة
مؤشر التعليم / رأس المال البشري	$r_1 = 0.411$	$r_1^2 = 0.168$ (16.8%)	0.015
مؤشر التكوين / رأس المال البشري	$r_2 = 0.609$	$r_2^2 = 0.370$ (37%)	0.038

المصدر: من إعداد الطالب

- يوضح الجدول 78 قيمتي معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 اللتين تحددان قوة العلاقة بين المتغير التابع (رأس المال البشري) ومؤشري عنصر التعليم والتكوين (كل على حدى)، حيث يتضح من الجدول أن:
- (1) r_1^2 الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر التعليم يساوي 0.168، أي أن مسألة التعليم والمستوى الدراسي للمبحوثين تؤثر بنسبة 16.8% في حجم رأس المال البشري، وذلك يعني بأن 16.8% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة والذي يحدثه عنصر التعليم والتكوين يعود إلى مؤشر التعليم والمستوى الدراسي.
- (2) r_2^2 الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر التكوين يساوي 0.370، أي أن مسألة التكوين والمستوى المهني للمبحوثين تؤثر بنسبة 37% في حجم رأس المال البشري، وذلك يعني بأن 37% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة والذي يحدثه عنصر التعليم والتكوين يعود إلى مؤشر التكوين والمستوى المهني.

2.II. اختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية وفرضياتها الفرعية:

أولاً: اختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية

الفرضية الجزئية الثانية « يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة $(\alpha=0.05)$ للمستوى الصحي لأفراد المؤسسة محل الدراسة في تراكم رأس المال البشري »
من أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم في البداية بدراسة علاقة الارتباط بين كل من عنصر الصحة وبين رأس المال البشري، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون r عند مستوى دلالة 0.05، فإن كان معامل الارتباط بين المتغيرين لايساوي 0، وكان مستوى الدلالة أقل من 0.05 فإن هناك علاقة تأثير بينهما يمكن الكشف عنها وحساب مستواها.

أ. حساب معامل الارتباط بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري.

الجدول 79 يبين معامل الارتباط Correlation بين المتغيرين (الصحة ورأس المال البشري) كما يبين مستوى الثقة (2-tailed) Sig. المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول 79: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري.

		مجموع عنصر الصحة	مجموع رأس المال البشري
مجموع عنصر الصحة	Pearson Correlation	1	0,489*
	Sig. (2-tailed)		,041
	N	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	0,489*	1
	Sig. (2-tailed)	,041	
	N	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول 79 نلاحظ أن معامل الارتباط بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري يساوي 0.489، مما يدل على أن العلاقة بين كل من الوضعية الصحية للمبجوثين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة علاقة طردية، ذلك لأن معامل الارتباط r بينهما أكبر من 0 ($0.00 < 0.489$) عند مستوى ثقة Significance Levels (sig) محسوبة يساوي 0.041، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 اي ($0.05 > 0.041$)، إذن فإننا نقبل بوجود علاقة

ارتباط ذات دلالة معنوية بين عنصر الصحة (الوضعية الصحية للمبحوثين) وبين متغير رأس المال البشري، ومن ثمة صحة فرضية الدراسة:

«يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة ($0.05 = \alpha$) للمستوى الصحي لأفراد المؤسسة محل الدراسة في تراكم رأس مالها البشري» .

ب. تحديد نسبة تأثير عنصر الصحة في متغير رأس المال البشري:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير عنصر الصحة في متغير رأس المال البشري، محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط r بين المتغيرات، هذا الأخير محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 80 : معامل التحديد r^2 بين عنصر الصحة وبين متغير رأس المال البشري.

المتغيرات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة α
عنصر الصحة / رأس المال البشري	$r = 0.489$	$r^2 = 0.239$ (23.9%)	0.041

المصدر: من إعداد الطالب

يوضح الجدول 80 قيمة معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين رأس المال البشري (المتغير التابع)، وأحد عناصر التنمية البشرية (المتغير المستقل) المتمثل في الوضعية الصحية للمبحوثين، حيث يتضح من الجدول أن قيمة r^2 تساوي 0.239، أي أن الوضعية الصحية للمبحوثين تؤثر بنسبة 23.9 % في حجم رأس المال البشري المتراكم، وذلك يعني بأن 23.9 % من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي تحدثه التنمية البشرية بمختلف عناصرها- يعود إلى الوضعية الصحية للمبحوثين، وهي نسبة تعد عالية بالنظر لما تتميز به الظواهر الاجتماعية على غرار الظاهرة محور دراستنا هذه من تتداخل في العناصر والمؤثرات وتعددتها وصعوبة ضبطها، وبذلك فإن للوضعية الصحية للأفراد تأثير معتبر في تراكم رأس المال البشري في المؤسسات، هذا التأثير هو تأثير طردي قوي بحيث كلما تحسنت وتطورت الوضعية الصحية للأفراد كلما زاد حجم رأس المال البشري في المؤسسات.

ثانياً: اختبار صحة الفرضيات الفرعية للفرضية الجزئية الثانية

- تؤثر الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

- تساهم الخدمات الصحية المتاحة للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
- أ. حساب معاملي الارتباط بين مؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة وبين متغير رأس المال البشري.

الجدول 81 يبين قيمة معاملي الارتباط Correlation بين مؤشر الحالة الصحية للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة لهم وبين متغير رأس المال البشري، كما يبين مستويي الثقة (2- Sig. tailed) المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول 81: معاملي الارتباط بيرسون بين مؤشر الحالة الصحية ومؤشر الخدمات الصحية وبين متغير رأس المال البشري.

		مجموع مؤشر الصحة البدنية والنفسية	مجموع مؤشر الخدمات الصحية	مجموع رأس المال البشري
مجموع مؤشر الصحة البدنية والنفسية	Pearson Correlation	1	0.110	*0.516
	Sig. (2-tailed)		,042	,021
	N	140	140	140
مجموع مؤشر الخدمات الصحية	Pearson Correlation	0.110	1	*0.332
	Sig. (2-tailed)	,042	,017	,017
	N	140	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	*0.519	*0.332	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,017	
	N	140	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول 81 نلاحظ أن معاملي الارتباط بين كل من مؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة لهم وبين متغير رأس المال البشري هما على التوالي 0.516 و 0.332، فالعلاقة إذن بين كل من رأس المال البشري من جهة وبين مؤشر الصحة النفسية والبدنية للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة لهم علاقة طردية، ذلك أن معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين المؤشرين وبين متغير رأس المال البشري أكبر من 0 ($0.00 < 0.516$)، ($0.00 < 0.332$)، ولهما دلالة إحصائية عند مستويي ثقة (sig) Significance Levels محسوبين يساويان على التوالي 0.021 و 0.017 وهما أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 ($0.05 > 0.021$) و ($0.05 > 0.017$). وعليه فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مؤشر الصحة النفسية والبدنية

للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة لهم وبين متغير رأس المال البشري، ومن ثمة صحة فرضيتي الدراسة.

- تساهم الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
 - تساهم الخدمات الصحية المتاحة للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
- ب. تحديد نسبة تأثير مؤشري الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين والخدمات الصحية

في متغير رأس المال البشري:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير مؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة لهم (كل على حدا) على متغير رأس المال البشري، محسوبة انطلاقاً من قيمة معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين المتغيرات، هذين الأخيرين محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 82 : معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 بين مؤشري الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين والخدمات

الصحية المتاحة وبين متغير رأس المال البشري.

مستوى الدلالة α	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	
0.021	$r_1^2 = 0.266$ (26.6%)	$r_1 = 0.516$	مؤشر الحالة الصحية النفسية والبدنية للمبحوثين / رأس المال البشري
0.017	$r_2^2 = 0.110$ (11%)	$r_2 = 0.332$	مؤشر الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين / رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالب

يوضح الجدول 82 قيم معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 اللذين يحددان قوة العلاقة بين رأس المال البشري (المتغير التابع) ومؤشري الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين والخدمات الصحية المتاحة من جهة أخرى، حيث يتضح من الجدول أن:

(1) r_1^2 الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر الحالة الصحية النفسية والبدنية للمبحوثين يساوي 0.266، أي أن الحالة الصحية النفسية والبدنية للمبحوثين تؤثر بنسبة 26.6% في حجم رأس المال البشري، وذلك يعني بأن 26.6% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي يحدثه عنصر الصحة - يعود إلى مؤشر الحالة الصحية النفسية والبدنية للمبحوثين.

(2) r^2_{2} الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين يساوي 0.110، أي أن مسألة الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين تؤثر بنسبة 11% في حجم رأس المال البشري، وذلك يعني بأن 11% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي يحدثه عنصر الصحة - يعود إلى مؤشر الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين.

3.II. اختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة وفرضياتها الفرعية:

أولاً: اختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة

الفرضية الجزئية الثالثة: «يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة $(\alpha=0.05)$ للمستوى المعيشي للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية». من أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم بدراسة علاقة الارتباط بين كل من عنصر المستوى المعيشي للأفراد وبين حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة 0.05.

أ. حساب معامل الارتباط بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري.

الجدول 83 يبين معامل الارتباط Corrdation بين المتغيرين (المستوى المعيشي ومتغير رأس المال البشري) كما يبين مستوى الثقة (Sig. (2-tailed) المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS : جدول 83: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري.

		مجموع عنصر المستوى المعيشي	مجموع رأس المال البشري
مجموع عنصر المستوى المعيشي	Pearson Correlation	1	0,351*
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	0,351*	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول 83 نلاحظ أن معامل الارتباط بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري يساوي 0.351، مما يدل على أن العلاقة بين كل من المستوى المعيشي للمبحوثين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة علاقة طردية، ذلك لأن معامل الارتباط r بينهما أكبر من 0 ($0.00 < 0.351$) عند مستوى ثقة Significance Levels (sig) محسوبة يساوي 0.013، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 اي ($0.05 > 0.013$)، إذن فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عنصر المستوى المعيشي للمبحوثين وبين متغير رأس المال البشري المتراكم، ومن ثمة صحة فرضية الدراسة:

« يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة ($0.05 = \alpha$) للمستوى المعيشي لأفراد مؤسسة أقمشة الشرق - وحدة خنثلة - في تراكم رأس مالها البشري»

ب. تحديد نسبة تأثير عنصر المستوى المعيشي في متغير رأس المال البشري:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير عنصر المستوى المعيشي في متغير رأس المال البشري، محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط r بين المتغيرات، هذا الأخير محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 84 : معامل التحديد r^2 بين عنصر المستوى المعيشي وبين متغير رأس المال البشري.

مستوى الدلالة α	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	المتغيرات
0.013	$r^2 = 0.123$ (12.3%)	$r = 0.351$	عنصر المستوى المعيشي / رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالب

يوضح الجدول 84 قيمة معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين رأس المال البشري والمستوى المعيشي الذي يمثل العنصر الثالث من عناصر التنمية البشرية، حيث يتضح من الجدول أن قيمة r^2 تساوي 0.123، أي أن المستوى المعيشي للمبحوثين يؤثر بنسبة 12.3 % في حجم رأس المال البشري المتراكم، وذلك يعني بأن 12.3 % من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي تحدثه التنمية البشرية بمختلف عناصرها - يعود إلى عنصر المستوى المعيشي للمبحوثين، هذه النسبة تعكس الأثر الذي يحدثه المستوى المعيشي الذي يميز حياة المجتمعات

في تكوين رأس المال البشري فيها، وبذلك فإن للمستوى المعيشي للأفراد تأثير معتبر في تراكم رأس المال البشري في المؤسسات، هذا التأثير هو تأثير طردي بحيث كلما تحسن المستوى المعيشي للأفراد كلما زاد حجم رأس المال البشري في المؤسسات.

ثانياً: اختبار صحة الفرضيات الفرعية للفرضية الجزئية الثالثة.

- يساهم مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
- إشباع الحاجات الأساسية للأفراد يساهم في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

أ. حساب معاملي الارتباط بين مؤشر الدخل والقدرة الشرائية ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية وبين متغير رأس المال البشري.

الجدول 85 يبين معاملي الارتباط Corrdation بين مؤشر الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية لهم وبين متغير رأس المال البشري، كما يبين مستوي الثقة Sig. (2-tailed) المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول 85: معاملي الارتباط بيرسون بين مؤشر الدخل والقدرة الشرائية ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية وبين متغير رأس المال البشري المتراكم.

		مجموع مؤشر الدخل والقدرة الشرائية	مجموع مؤشر الحاجات الأساسية	مجموع رأس المال البشري
مجموع مؤشر الدخل والقدرة الشرائية	Pearson Correlation	1	0.141	*0.755
	Sig. (2-tailed)		,063	,034
	N	140	140	140
مجموع مؤشر الحاجات الأساسية	Pearson Correlation	0.141	1	*0.501
	Sig. (2-tailed)	,063		,022
	N	140	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	0.755	0.501	1
	Sig. (2-tailed)	,034	,022	
	N	140	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول 85 يبين أن معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين كل من مؤشر الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين، ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين، وبين متغير رأس المال البشري هما على التوالي 0.755 و 0.501، فالعلاقة إذن بين كل من رأس المال البشري من جهة وبين مؤشري الدخل

والقدرة الشرائية للمبحوثين ومستوى إشباع حاجاتهم الأساسية من جهة أخرى علاقة طردية، ذلك أن معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين المؤشرين وبين متغير رأس المال البشري أكبر من 0، ($0.00 < 0.755$)، ولهما دلالة إحصائية عند مستويي ثقة (sig) Significance Levels ($0.00 < 0.501$)، محسوبين يساويان على التوالي 0.034 و 0.022 وهما أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 ($0.05 > 0.034$) و ($0.05 > 0.022$). وعليه فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مؤشري الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين ومستوى إشباع حاجاتهم الأساسية وبين متغير رأس المال البشري، ومن ثمة صحة فرضيتي الدراسة.

- يساهم مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
 - إشباع الحاجات الأساسية للأفراد يساهم في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.
- ب. تحديد نسبة تأثير مؤشر الدخل والقدرة الشرائية ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية في متغير رأس المال البشري:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير مؤشري الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين ومستوى إشباع الحاجات الأساسية لهم على متغير رأس المال البشري، محسوبة انطلاقاً من قيمة معاملي الارتباط r_1 و r_2 بين المتغيرات، هذين الأخيرين محسوبان بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 86 : معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 بين مؤشر الدخل والقدرة الشرائية ومؤشر مستوى إشباع

الحاجات الأساسية وبين متغير رأس المال البشري.

مستوى الدلالة α	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	
0.034	$r_1^2 = 0.570$ (57%)	$r_1 = 0.755$	مؤشر الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين / رأس المال البشري
0.022	$r_2^2 = 0.251$ (25.1%)	$r_2 = 0.501$	مؤشر الحاجات الأساسية المتاحة للمبحوثين / رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالب

يوضح الجدول 86 قيمتي معاملي التحديد r_1^2 ، r_2^2 اللتين تحددان قوة العلاقة بين رأس المال البشري ومؤشري عنصر المستوى المعيشي، حيث يتضح من الجدول أن:

(1) r_1^2 الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر الدخل والقدرة الشرائية للمبحوثين يساوي 0.570، أي أن مستوى الدخل الفردي والقدرة الشرائية للمبحوثين تؤثر بنسبة 57% في حجم رأس المال البشري المتراكم، وذلك يعني بأن 57% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي يحدثه عنصر المستوى المعيشي - يعود إلى الدخل الفردي والقدرة الشرائية للمبحوثين.

(2) r_2^2 الذي يمثل معامل التحديد بين رأس المال البشري ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين يساوي 0.251، أي أن درجة إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين تؤثر بنسبة 25.1% في حجم رأس المال البشري المتراكم، وذلك يعني بأن 25.1% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - والذي يحدثه عنصر المستوى المعيشي - يعود إلى مستوى إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين.

4.II. اختبار صحة الفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية: «للتنمية البشرية بأهم عناصرها (التعليم، الصحة، المستوى المعيشي) تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة $(\alpha=0.05)$ في تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة». لاختبار صحة الفرضية الرئيسية نقوم بدراسة علاقة الارتباط بين كل من مستوى التنمية البشرية المقاس وبين حجم رأس المال البشري، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة 0.05.

أ. معامل الارتباط بين مستوى التنمية البشرية المقاس وبين حجم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة.

الجدول التالي يبين معامل الارتباط Correlation بين المتغيرين (مستوى التنمية البشرية المتوفر وحجم رأس المال البشري المتراكم) ومستوى الثقة (Sig. (2-tailed) Significance Levels المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS:

جدول 87: معامل الارتباط بيرسون بين مستوى التنمية البشرية ورأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة.

		مجموع التنمية البشرية	مجموع رأس المال البشري
مجموع التنمية البشرية	Pearson Correlation	1	0,817*
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	140	140
مجموع رأس المال البشري	Pearson Correlation	0,817*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	140	140

*Correltion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول 87 أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل في التنمية البشرية وبين المتغير التابع والمتمثل في رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة يساوي 0,817، فالعلاقة بين كل من مستوى التنمية البشرية وبين حجم رأس المال البشري علاقة طردية قوية، لأن معامل الارتباط بينهما أكبر من 0 ($0.00 < 0.817$) عند مستوى ثقة (Sig. (2-tailed) Significance Levels محسوب يساوي 0,011، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0,05 ($0.05 > 0.011$)، ومنه نستنتج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى التنمية البشرية وبين حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة :

« للتنمية البشرية بأهم عناصرها (التعليم، الصحة، المستوى المعيشي) تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة ($0.05 = \alpha$) في تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة».

ب. تحديد نسبة تأثير مستوى التنمية البشرية على حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة. الجدول التالي يبين نسبة تأثير مستوى التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري المتراكم في المؤسسة محل الدراسة محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين، هذا الأخير تم حسابه بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 88 : معامل التحديد r^2 بين مستوى التنمية البشرية وحجم رأس المال البشري.

المتغيرات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة α
التنمية البشرية / رأس المال البشري	0,817*	0.667 (66.7%)	0.011

المصدر: من إعداد الطالب

يبدو واضحا من الجدول 88 بأن معامل التحديد r^2 الذي يشير إلى نسبة تأثير مستوى التنمية البشرية في تراكم رأس المال البشري يساوي 0.667، أي أن مستوى التنمية البشرية أثر بنسبة 66.7% في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، ذلك يعني أن نسبة 66.7% من التغير الحاصل في حجم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة يعود إلى مستوى التنمية البشرية وهي نسبة تعد كبيرة، وأن هذا التأثير في تراكم رأس المال البشري الذي يسببه مستوى التنمية البشرية هو تأثير إيجابي بالنظر إلى العلاقة الطردية القوية التي تربط بين المتغيرين، مما يدل على أن مستوى التنمية البشرية يؤثر إيجابا وبشكل كبير على تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة.

في نهاية هذه الاختبارات تأكد لنا ومن خلال تحليل نتائجها المحصل عليها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، وبالاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا النوع من الدراسات صحة الفرضيات التي انطلقنا منها في دراستنا هذه، وبذلك فإنها تشكل إجابات قطعية لتساؤلاتها.

III. نتائج الدراسة:

هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على كل من رأس المال البشري، طبيعته، حجمه وخصوصيته، وبعض عناصر التنمية البشرية بالجزائر، معتمدين واحدة من المؤسسات الحكومية ذات الطابع الاقتصادي (المركب الصناعي أقمشة الشرق بخنشلة) أنموذجا لهذه الدراسة، مع الكشف عن إمكانية وجود علاقة، وتحديد طبيعة هذه العلاقة وقوتها، بين هذه العناصر للتنمية البشرية مجتمعة، وكل عنصر على حدة، إضافة إلى علاقة المؤشرات الأساسية لهذه العناصر مع حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة، وقد توصلنا في نهاية هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

1- مستوى متوسط للتنمية البشرية السائد بالمؤسسة محل الدراسة (وفق العناصر الثلاثة المعتمدة في الدراسة)، مما يجعل المؤسسة ملزمة بتحسين وتطوير مستوى التنمية البشرية لزيادة حجم رأس المال البشري المتراكم لديها، هذا الأخير الذي يمكنها من النجاح والاستمرارية في بيئة اقتصادية وتجارية تتميز بتنافسية حادة.

2- مستوى متوسط إلى عالي نسبيا لمختلف عناصر التنمية البشرية المعتمدة في هذه الدراسة، والمتفاوتة من عنصر إلى آخر، وهي على الترتيب حسب المتوسطات :

- (1) عنصر التعليم والتدريب.
- (2) عنصر المستوى المعيشي.
- (3) عنصر الصحة.

3- أظهرت الدراسة مستوى منخفض من الخدمات الصحية التي يتلقاها الأفراد، وهو ما يعكس المستوى العام المنخفض لحجم الخدمات الصحية ومستوى الإنفاق على الصحة العمومية في الجزائر، ما يؤكد ضرورة إعادة النظر في المنظومة الصحية من مختلف جوانبها خاصة حجم الإنفاق والميزانيات المخصصة لها.

4- المستوى المعيشي لأفراد مجتمع الدراسة متوسط بالنسبة لمؤشره (الأجر والقدرة الشرائية، درجة إشباع الحاجات الأساسية)، مما يؤكد ضرورة إعادة النظر في سلم الأجور والحوافز والمكافآت على مستوى المؤسسة، ودعم القدرة الشرائية للأفراد لضمان حصولهم - على الأقل - على الحاجات الأساسية من تعليم وصحة وإسكان وخدمات أساسية.

5- تفاوت المستويات في مؤشرات رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة من مؤشر إلى آخر، فكانت بين المنخفضة، المتوسطة والعالية وهي على الترتيب:

(1) حجم الخبرة.

(2) درجة المهارة.

(3) مستوى المعرفة.

(4) القدرة على الابداع والابتكار.

هذا الترتيب في مستويات مؤشرات رأس المال البشري ناتج عن طبيعة وخصوصية المؤسسة محل الدراسة التي تعتمد في نشاطها بالدرجة الأولى على الخبرة والمهارة أكثر من المعرفة والابتكار، نظراً لأنها مؤسسة اقتصادية إنتاجية، وقد تختلف هذه النتائج بالنسبة لأنواع أخرى من المؤسسات كالمؤسسات العلمية والبحثية أو الفنية والثقافية، أين يمكن أن تكون المعرفة والابداع أكثر أهمية.

6- أظهرت الدراسة أن حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة مرتبط ويتأثر إيجاباً و بدرجات متفاوتة على الترتيب بـ:

1- متغير التنمية البشرية بعناصرها الثلاثة (التعليم والتكوين، الصحة، المستوى المعيشي) مجتمعة بنسبة 66.7%.

2- عنصر التعليم والتكوين بنسبة 39.8%.

3- عنصر الصحة بنسبة 23.9%.

4- عنصر المستوى المعيشي بنسبة 12.3%.

7- استخلصنا من النتائج الإحصائية المتوصل إليها في نهاية هذه الدراسة مايلي :

1. إذا اعتبرنا رأس المال البشري يتكون ويتراكم بفعل توافر مجموعة من المتغيرات والشروط والعوامل مجتمعة، منها ما هي مرتبطة بمتغير التنمية البشرية بمختلف عناصرها، ومنها ما يتعلق بمتغيرات أخرى غير التنمية البشرية، فإن 66.7% من هذا التأثير يعود إلى مستوى التنمية البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

2. إذا اعتبرنا متغير التنمية البشرية يتكون من مجموعة من العناصر والمتضمنات فإن العناصر الثلاثة المتناولة في هذه الدراسة (التعليم والتكوين، الصحة، المستوى المعيشي) كان لها نسبة تأثير عالية في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة بلغت : 76%

$$39.8\% \text{ (التعليم والتكوين)} + 23.9\% \text{ (الصحة)} + 12.3\% \text{ (المستوى المعيشي)} = 76\%$$

وأن نسبة التأثير المتبقية 24 % (100% - 76%) تعود إلى باقي عناصر التنمية البشرية غير المتناولة في هذه الدراسة.

3. نتائج المؤشرات المعتمدة في دراستنا هذه بالنسبة لكل عنصر من عناصر التنمية البشرية، تؤكد وجود مؤشرات أخرى لا تقل أهمية عن هذه المؤشرات بالنسبة لكل عنصر في تكوين رأس المال البشري:

- فإذا كان لكل من مؤشري التكوين والمستوى الدراسي نسبة تأثير بلغت (16.8% + 37% = 53.8%)، فإن النسبة المتبقية (46.2%) من تأثير عنصر التعليم والتكوين تعود إلى باقي مؤشرات هذا العنصر.

- وإذا كان لكل من مؤشر الصحة البدنية والنفسية للأفراد ومؤشر الخدمات الصحية المتاحة نسبة تأثير بلغت (26.6% + 11% = 37.6%)، فإن النسبة المتبقية (62.4%) من تأثير عنصر الصحة تعود إلى باقي مؤشرات هذا العنصر وهي نسبة عالية جدا.

- وإذا كان لكل من مؤشري الدخل والقدرة الشرائية ودرجة إشباع الحاجات الأساسية للأفراد نسبة تأثير بلغت (57.0% + 25.1% = 82.1%)، فإن النسبة المتبقية (17.9%) من تأثير عنصر المستوى المعيشي للأفراد يعود إلى باقي مؤشرات هذا العنصر.

وخلاصة هذه النتائج :

إن متغير التنمية البشرية يؤثر وبنسبة 66.7% في التغير الحاصل في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، مما يعني أن التكفل التام بهذا المتغير يمكن المؤسسة من التحكم وبنسبة 66.7% في رأس مالها البشري وزيادته وتطويره، ولأنه من غير الممكن تحقيق المستوى المثالي من التنمية البشرية لتحقيق هذه النسبة (66.7%) في رأس المال البشري، فمن الضروري على المؤسسة التكفل بمتغيرات أخرى إلى جانب التنمية البشرية لتحسين رأس مالها البشري وتطويره.

إن العناصر الثلاثة المتداولة في دراستنا هذه أثبتت نتائجها أنها فعلا تشكل المتضمنات الأساسية للتنمية البشرية وأهم عناصرها، وأن التمكّن من التكفل التام بها يُمكن المؤسسة من التحكم في تكوين رأس مالها البشري بنسبة 76.04% (39.8% تعليم وتكوين + 23.9% صحة + 12.3% مستوى معيشي)، ولأنه من غير الممكن تمكّن أي مؤسسة من التكفل التام بهذه المتضمنات الثلاثة، فعلى المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار باقي متضمنات وعناصر التنمية البشرية لتحقيق المستوى المطلوب من رأس المال البشري.

إن مختلف مؤشرات عناصر التنمية البشرية المتناولة في دراستنا هذه لا تمثل كل المؤشرات، ورغم التأثير الكبير والواضح لها في تكوين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسة، إلا أنه من الضروري التكفل بباقي مؤشرات كل عنصر إذ أن :

1. التكفل بمؤشر التعليم والمستوى الدراسي ومؤشر التدريب والمستوى المهني يمكن المؤسسة من تحقيق نسبة 53.8 % من تأثير عنصر التعليم والتدريب في تكوين رأس مالها البشري ، وهي نسبة قليلة مقارنة بأهمية العنصر، لذلك على المؤسسة التكفل بمؤشرات التعليم الأخرى بالإضافة إلى هذين المؤشرين.

2. التكفل بمؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوثين ومؤشر مستوى الخدمات الصحية لهم يمكن المؤسسة من تحقيق نسبة 37.6% فقط من تأثير عنصر الصحة في تكوين رأس المال البشري، وهي كذلك نسبة قليلة جدا مقارنة بأهمية العنصر لذلك على المؤسسة التكفل بمؤشرات الصحة الأخرى بالإضافة إلى هذين المؤشرين.

3. التكفل بمؤشر الأجر والقدرة الشرائية للمبحوثين ومؤشر مستوى إشباع الحاجات الأساسية لهم يمكن المؤسسة من تحقيق نسبة 82.1 % من تأثير عنصر المستوى المعيشي في تكوين رأس مالها البشري، ورغم أنها نسبة عالية إلا أن هذا لا يمنع المؤسسة من التكفل بمؤشرات المستوى المعيشي الأخرى.

وبناء على مجمل هذه النتائج والنسب المحققة من خلال دراستنا الميدانية يتضح أن متغير التنمية البشرية هو فعلا متغير له تأثير كبيرة وواضح يستحق الدراسة في تكوين وتراكم رأس المال البشري، وأن عناصر هذا المتغير (المستقل) التي تم التركيز عليها أكدت نتائجها بأنها تمثل تقريبا أهم عناصر التنمية البشرية، غير أن مؤشرات كل عنصر من هذه العناصر والتي اقتصرنا عليها دراستنا ليست كافية ولا تمثل الجزء الأكبر والأهم من المؤشرات، لذلك فإن هذه الدراسة تؤسس لدراسات أخرى تأخذ بعين الاعتبار باقي العناصر والمؤشرات المرتبطة بالتنمية البشرية، والتي تساهم بشكل كبير في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسات، كما تؤكد هذه النتائج صعوبة ضبط وقياس التنمية البشرية في المجتمعات، والرصد الدقيق لتأثيرها على الانسان عموما، وعلى المنظمات والمؤسسات بصفة خاصة من خلال دراسة واحدة أو دراستين، وبالتالي ضرورة تواصل البحوث والدراسات في هذا المجال.

IV. مناقشة نتائج الدراسة والتعليق عليها:

IV. 1. مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة:

تحقيقاً للأهداف المرجوة من دارستنا هذه انطلقنا من مجموعة تساؤلات جوهرية (رئيسية، جزئية وفرعية) تقع في صلب المشكلة، وبعد البحث الميداني والمعاينة والتقصي والتحليل تمكنا من الوصول إلى النتائج السابقة، هذه النتائج التي تقدم إجابات لكل تساؤلات الدراسة، في مايلي تحليل وشرح ومناقشة لهذه النتائج على ضوء هذه التساؤلات:

1. هل تؤثر التنمية البشرية بعناصرها الأساسية الثلاثة (التعليم، الصحة، المستوى المعيشي) مجتمعة في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية:

توصلنا من خلال نتائج الدراسة الميدانية إلى التأثير الإيجابي الكبير الذي تحدثه طبيعة ومستوى التنمية البشرية بعناصرها الأساسية الثلاثة مجتمعة (التعليم والتدريب، الصحة، المستوى المعيشي) في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، حيث بينت هذه النتائج أن أكثر من نصف التغير الحاصل في عملية تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة يعود إلى مستوى التنمية البشرية بمجتمع الدراسة، كما تؤكد نتيجة تأثير متغير التنمية البشرية في تكوين وتراكم رأس المال البشري وجود متغيرات وعناصر أخرى (غير التنمية البشرية) تساهم في دورها في تكوين وتراكم رأس المال البشري، لكن بنسب أقل من تأثير التنمية البشرية، إذا لا يتعدى تأثير بقية هذه المتغيرات مجتمعة نسبة 33.3% (100% - 66.7%) فقط، مما يؤكد أهمية التنمية البشرية كمتغير مستقل في دراسة تكوين وتراكم رأس المال البشري والاعتماد عليها في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات.

2. هل تؤثر المستويات العلمية والمعرفية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية؟

بينت نتائج الدراسة الميدانية حول هذا التساؤل التأثير الواضح الذي يحدثه المستوى العلمي والمعرفي للمبحوثين في تشكل وتراكم رأس المال البشري بمختلف مكوناته مجتمعة (المعرفة، الخبرة، المهارة والابتكار) في المؤسسة محل الدراسة، فعنصر التعليم والتدريب الذي يشير إلى المستويات العلمية والمعرفية بصفة عامة أثر تأثيراً إيجابياً في تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة بدرجة عالية، تؤكد أهمية هذا العنصر من عناصر التنمية البشرية ودوره في تكوين وبناء رأس المال البشري، رغم

الاختلاف في درجة التأثير ومستواه بين مؤشرات هذا العنصر من عناصر التنمية البشرية والتي سنقف عليها من خلال نتائج السؤالين الفرعيين التاليين:

3. إلى أي مدى يساهم المستوى العلمي للمبجوثين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

المستوى العلمي (الدراسي) للمبجوثين رغم مساهمته في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة - حسب نتائج الدراسة الميدانية- إلا أن درجة تأثيره كانت بسيطة مقارنة بالمؤشرات الأخرى، ذلك ما يؤكد أن المستوى التعليمي للأفراد ومجموع المعارف المحصلة من طرف المبجوثين خلال مساراتهم الدراسية لا يتم استغلالها واستثمارها بصفة جيدة بالمؤسسة، يعود ذلك إلى مجموعة كبيرة من الأسباب لعل أهمها طبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة ونوعية وظائفها، إذ تعتبر أغلبية هذه الوظائف متخصصة جدا ومرتبطة بطبيعة نشاط المؤسسة الذي هو في الأساس النسيج والحياسة، وبالتالي فالمستوى الدراسي لا يعدو إلا أن يمثل أداة أو وسيلة للاشتغال بالمؤسسة والحصول على الوظيفة، أو شرط للالتحاق بتكوين متخصص مرتبط بمختلف أنشطة المؤسسة، دون استغلاله لاحقا أثناء أداء العمل.

4. ما مدى تأثير مختلف عمليات التدريب والتكوين في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

المستوى المهني (التكويني) للمبجوثين الذي يعتبر كذلك أحد المؤشرات الأساسية لعنصر التعليم والتدريب كان له أثر معتبر وأكبر مقارنة بالمؤشر السابق (المستوى الدراسي)، وهو ما تأكد لنا من خلال ميل المؤسسة محل الدراسة إلى الاهتمام الكبير بتدريب وتكوين أفرادها باستمرار منذ التحاقهم بالمؤسسة، واعتماد مختلف أساليب التكوين والتدريب مع تخصيص جزء كبير من ميزانيتها لهذا العنصر، ذلك لأن المستوى المهني والتكويني يعد المؤشر الأهم لهذا العنصر من عناصر التنمية البشرية بالنسبة لهذا النوع من المؤسسات التي تتميز بخصوصيتها من حيث الوظائف والأهداف، باعتبار كل من التكوين والتدريب للأفراد عمليات أساسية ومحورية بالنسبة للمؤسسة في كل عمليات التوظيف، التوجيه، التعيين، الترقية وغيرها. فأغلب الملتحقين والمعنيين بالمؤسسة محل الدراسة تم تعيينهم من بين خرجي مختلف مؤسسات التكوين المهني الذين أجروا مرحلة التمهين بالمؤسسة كشرط أساسي، إضافة إلى ذلك كثافة عمليات التكوين والتدريب التي تنظمها المؤسسة دوريا لأفرادها وبصيغ مختلفة أهمها:

- التكوين أثناء الخدمة باستقدام مكونين مختصين لتكوين الافرد على استخدام مختلف الآلات والماكينات خاصة منها الآلات الجديدة، إذ أن عملية اقتناء وشراء هذه الآلات تشترط على المورد

(أجنبي عادة) ضمان تكوين مستخدمي هذه الآلات والماكنات كشرط أساسي للصفقة، وهي العملية التي تتم فعلا وبكثافة واستفاد منها عدد كبير من عمال المؤسسة من فئتي التحكم والتنفيذ.

- التكوين الدوري في مراكز وطنية متخصصة لجميع أفراد المؤسسة على اختلاف فئاتهم بداية من أعوان الأمن والوقاية إلى غاية شاغلي المناصب الاشرافية (حسب مضمون المخطط السنوي للتكوين بالمؤسسة).

إن نتائج مؤشري عنصر التعليم والتدريب (المستوى الدراسي /المستوى المهني) تؤكدان وجود مؤشرات أخرى مرتبطة بهذا العنصر باعتباره عنصر أساسي من عناصر التنمية البشرية في تكوين وتراكم رأس المال البشري.

5. هل يؤثر المستوى الصحي للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية؟

بينت نتائج الدراسة الميدانية بعد التحليل الإحصائي أن لعنصر الصحة تأثيرا إيجابيا ومعتبرا في تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، إذ تبين أن 23.9% بالمائة من التغير الحاصل في تكوين وتراكم رأس المال البشري يعود إلى عنصر الصحة، هذه النسبة تؤكد أهمية هذا العنصر من عناصر التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، إضافة إلى ذلك فقد أكدت لنا نتائج الدراسة الميدانية كذلك الاختلاف في درجة تأثير كل من : الوضعية الصحية للمبحوثين وحجم الخدمات الصحية المتوفرة لهم في تكوين رأس المال البشري، التأثير كان مختلف من مؤشر إلى آخر نوضحه من خلال الإجابة على التساؤلين الفرعيين التاليين:

6. هل تؤثر الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

كان للحالة الصحية البدنية والنفسية للمبحوثين علاقة طردية بينة وتأثير إيجابي واضح على مختلف العناصر المرتبطة بكفاءتهم المهنية (الخبرة، المعرفة، الابتكار، المهارة)، وبالتالي تؤكد مساهمة هذا المؤشر مساهمة كبيرة في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، فالحالة الصحية النفسية والبدنية للمبحوثين والتي تمثل أهم مؤشرات عنصر الصحة كانت في عمومها جيدة، حيث يعود ذلك إلى تركيبة مجتمع الدراسة المتكون في أغلبه من فئة الشباب الأقل من 40 سنة، الذين يتميزون بصحة بدنية ونفسية جيدة حسب نتائج الدراسة الميدانية، مع عدم تسجيل أي حالة مرضية أثناء الدراسة الاستطلاعية الأولية، فيما عدا بعض حالات نقص النظر البسيطة التي لا تشكل عائقا في العمل، إضافة إلى ذلك

طبيعة 90 % من الوظائف في المؤسسة التي لا تتطلب جهد بدني كبير في أدائها*، باستثناء 4 أو 5 وظائف فقط تتعلق بماكنات وآلات تتطلب الوقوف المستمر أثناء العمل ونوع من الجهد في التعامل مع المنتج، كما لاحظنا أن أغلب المشاكل المتعلقة ببنية المبحوثين كقصر القامة والوزن الزائد لا تشكل أي إعاقة في إنجاز العمل نظرا لطبيعة كل الوظائف والمهام رغم قلة هذه الحالات بالمؤسسة.

بالنسبة للجانب النفسي للمبحوثين فإن الأمر لا يتعدى بعض حالات الغضب أو الانطواء الخفيف أو بعض حالات العنف الرمزي لدى الأفراد، والتي تنتج عن مشاكل العمل والصراعات التنظيمية العادية التي تعرفها معظم المؤسسات، دون تسجيل أي حالة مرضية نفسية مزمنة من شأنها أن تؤثر على أداء المؤسسة.** وهو ما ساعدنا في تحليل الأثر الايجابي الكبير لعنصر الصحة البدنية والنفسية في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة، وكذا الاتجاه الايجابي للمبحوثين نحو هذا المؤشر.

7. هل تساهم الخدمات الصحية المتاحة للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

الخدمات الصحية المتاحة للمبحوثين والتي تعد كذلك أحد مؤشرات عنصر الصحة كان لها أثر بسيط في تكوين وتراكم رأس المال البشري بمختلف مؤشرات، إذ لم تتعدى درجة تأثيرها 0.11 فقط، كما تبين أيضا من خلال نتائج الدراسة أن حجم ما يتلقاه الأفراد من خدمات صحية على المستوى العام (الوطني) أو على مستوى المؤسسة لا يرقى للمستوى المرغوب من طرف الأفراد، ذلك ما تأكد لنا خلال بعض مقابلات الدراسة الاستطلاعية من عدم وجو أي أثر لأي تكفل صحي بالأفراد في المؤسسة.

نسبة التأثير البسيطة هذه لمؤشر الخدمات الصحية المتاحة تعكس لنا عدم فعالية الأنظمة الصحية خاصة تلك المخصصة لطبقة العمال من أجل مساعدتهم ودعمهم من جهة، وضمان استقرارهم وراحتهم الصحية من أجل تحقيق المستوى المطلوب من رأس المال البشري من جهة أخرى، فما تقدمه مختلف هذه الأنظمة على غرار الضمان الاجتماعي وطب العمل ومختلف خدمات المنظومة الصحية للعمال لا تتعدى كونها خدمات بسيطة ومحدودة في حاجة لمراجعة وإعادة نظر لتطويرها وتحسينها.

*- جميع الأشغال التي تتطلب جهد بدني كبير تتم عن طريق آلات مخصصة لذلك، على غرار عمليات الشحن والتعبئة والانزال والتفريغ التي تتم بالآلات تضمن النقل من موقع الانتاج إلى المخازن إلى الشحن، وكذلك العكس بالنسبة لعمالين، إنزال المادة الأولية وتوزيعها على الورشات... نتائج الدراسة الاستطلاعية.

**- حسب ما قاله به بعض المسؤولين بالمؤسسة أثناء المقابلات التي تمت خلال الدراسة الاستطلاعية.

8. هل يؤثر المستوى المعيشي للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية؟

بينت نتائج الدراسة الميدانية بعد التحليل الإحصائي بأن عنصر المستوى المعيشي بصفة عامة يؤثر بصفة إيجابية وبدرجة أقل من العناصر السابقة في تراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة ، إذ لم تتجاوز نسبة تأثيره 12.3% من التغير الحاصل في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة والذي تحدته التنمية البشرية ككل، حيث تؤكد هذه النتيجة أن للمستوى المعيشي كذلك تأثير ولو بسيط على الافراد في أدائهم المهني والوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

من جهة أخرى أكدت لنا نتائج الدراسة التأثير الإيجابي الكبير الذي يلعبه كل من : مستوى الأجر والقدرة الشرائية للمبحوثين ودرجة إشباع الحاجات الأساسية لهم ، وهي مؤشرات عنصر المستوى المعيشي المتناولة في دراستنا هذه في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، غير أن هذا التأثير كان متفاوت من مؤشر إلى آخر. في هذا الإطار توصلنا بخصوص التساؤلات الفرعية لهذا العنصر إلى:

9. ما مدى تأثير مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد في تكوين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

كان لمستوى الأجر الذي يتلقاه المبحوثين وقدرتهم الشرائية تأثير إيجابي واضح على كفاءتهم المهنية (الخبرة، المعرفة، الابتكار، المهارة)، وبالتالي مساهمة هذا المؤشر في تكوين رأس المال البشري، حيث تبين أن أكثر من نصف التغير الحاصل في عملية تراكم رأس المال البشري الناتج عن عنصر المستوى المعيشي يعود إلى تأثير مستوى الأجر والقدرة الشرائية للأفراد بالمؤسسة محل الدراسة، فضعف مستوى الأجور بصفة عامة بالمؤسسة، وعدم كفايته لتغطية مختلف متطلبات الحياة نتيجة ارتفاع الأسعار من جهة، وارتفاع عدد أفراد الأسر من جهة أخرى أثر على كفاءتهم وقدراتهم الإنتاجية وعلى مهاراتهم المهنية، نتيجة إحساس الأفراد باللاعادلة بين الأداء والمقابل مما يؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي.

10. هل يساهم إشباع الحاجات الأساسية للأفراد في تراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة؟

درجة إشباع الحاجات الأساسية للمبحوثين كان لها أثر اقل حجم من مؤشر الأجر في تراكم رأس المال البشري، إذ لم تتعدى نسبة تأثير هذا المؤشر 25.1% من التغير الناتج عن عنصر المستوى المعيشي في المؤسسة، هذه الأخيرة (الحاجات الأساسية) التي كانت نتائجها ضعيفة تقريبا (أي أنها غير مشبعة)، وبذلك فإنه من الضروري ونتيجة نسبة التأثير هذه (25.1%) الحرص على إشباع الحاجات

الأساسية الممكن إشباعها للأفراد، والتكفل بها رغم أن أغلبها يقع خارج نطاق صلاحية المؤسسة كما هو الشأن بالنسبة لمشكلة السكن والنقل* والصرف الصحي وتوفر مياه الشرب وغيرها.

IV. 2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

إن مناقشة نتائج الدراسة لا تتضمن نظرة تحليلية لنتائجها في ضوء تصميمها وتساؤلاتها فقط، بل يجب تحليل هذه النتائج وتفسيرها في ضوء نتائج الدراسات والبحوث السابقة المعتمدة في الدراسة، وفي هذا الإطار فقد:

أ. اتفقت دراستنا هذه في نتائجها مع :

- دراسة مزيان حمزة (2015) بخصوص نتيجة الفرضية الرئيسة للدراسة والتي تأكد من خلالها تأثير التنمية البشرية بعناصرها الأساسية الثلاثة مجتمعة في تكوين رأس المال البشري، حيث توصلت - كما هو الشأن بالنسبة لدراستنا - إلى أن التنمية البشرية تعد مدخلا أساسيا لضمان تكوين رأس المال البشري وتنافسيته، وأوصت الدول الراغبة في تحسين تنافسية رأس مالها البشري بالتوجه سريعا نحو تحقيق المستوى المطلوب من التنمية البشرية.
- دراسة حاتم مأمون محمد المقدم (2007) بخصوص دور التنمية البشرية بنفس العناصر المعتمدة في دراستنا (التعليم والتدريب، الصحة والمستوى المعيشي) في دعم ورفع كفاءة رأس المال البشري الذي عبر عنه صاحب الدراسة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- دراسات كل من عدمان مريزق (2001)، محمد دهان (2010) ومحمد ماهر (2017) بخصوص الفرضيات الفرعية للدراسة المتضمنة مساهمة كل من التعليم والتكوين في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري، ودور التعليم في تنمية رأس المال البشري، مع ضرورة الإنفاق الواسع عليه باعتباره أداة لتكوين وتراكم رأس المال البشري.
- نتائج أبحاث ودراسات مايكل سبنس ومورين لويس (2009)، ودراسة دريسي أسماء (2015) بخصوص الفرضيات الفرعية للدراسة المتضمنة مساهمة كل من الصحة البدنية والنفسية للأفراد

*- مسألة النقل هنا نقصد بها امتلاك الأفراد لوسائل نقل خاصة تمكنهم من التنقل هم وأفراد أسرهم، دون الاضطرار للجوء إلى وسائل النقل العمومية التي تتطلبه ميزانية خاصة تقطع عادة من الأجر، مما يؤثر سلبا على المستوى المعيشي للأفراد بصفة عامة. أما بخصوص النقل بالمؤسسة (تنقل الافراد إلى المؤسسة) فإن المؤسسة تضمنه وتتكفل به عن طريق توفير أربع حافلات لنقل العمال تضمن تنقلهم من وإلى مواقع عملهم.

والخدمات الصحية المتاحة لهم، حيث أكدت الدراستين أهمية الصحة البدنية للأفراد، هذه الأخيرة التي تتحقق بالتدخلات الصحية في مراحل مبكرة من عمر الفرد في تكوين وتطوير رأس المال البشري من جهة، ودور الخدمات الصحية المتاحة للأفراد، التي تتحقق بالاهتمام بالإفناق على الرعاية الصحية في المحافظة على رأس المال البشري من جهة أخرى.

- نتائج دراسة كل من ميادة رشاد محمد (2014)، وأبحاث الدكتور هويدة عدلي بخصوص الفرضيتين الفرعيتين للمستوى المعيشي للأفراد، حيث توصل الباحثان كما هو الحال بالنسبة لهذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معتبرة بين كل من متوسط الأجر وإنتاجية رأس المال البشري من جهة، وبين إشباع الحاجات الأساسية للطبقة الفقيرة وبناء رأس المال البشري من جهة أخرى.

ب. اختلفت دراستنا في نتائجها مع:

- دراسة مزيان حمزة (2015) من حيث تركيز هذه الأخيرة في نتائجها على مسألة الاستدامة التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات الأجيال القادمة في عناصر التنمية البشرية التي تساهم في تحسين تنافسية رأس المال البشري وهو ما لم نركز عليه في دراستنا هذه ولم يظهر في نتائجها.
- دراسة حاتم مأمون محمد المقدم (2007) التي توصلت إلى أن نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسط تتحقق بواسطة رأس المال البشري المتمثل في التراكم المعرفي الذي حققه الأفراد من تلقاء أنفسهم (خبرة قديمة أو معرفة اكتسبها الفرد من أسرته)، دون أثر لدور التدريب والتكوين المنظم والرسمي كما هو الشأن بالنسبة لدراستنا هذه.
- دراسة محمد بن عبد الرحمن صالح محمود (2015) التي أرجعت قضية تكوين وتراكم رأس المال البشري إلى عناصر أخرى إضافة إلى العناصر المتناولة في دراستنا هذه للتنمية البشرية، فبالإضافة إلى عنصر التعليم تناولت هذه الدراسة عنصري العدالة الاجتماعية والنوع الاجتماعي باعتبارهما متضمنات وعناصر أساسية في التنمية البشرية، لهما الأثر الكبير في تحقيق التنمية البشرية الحقيقية التي تؤدي إلى تراكم رأس المال البشري.
- أبحاث ودراسات مايكل سبنس ومورين لويس (2009) التي اهتمت في نتائجها بأثر الحالة الصحية للأمهات على صحة الأفراد في مراحل قبل الولادة، وهو ما يضمن حسب نتائجها مجتمع يتميز بصحة بدنية ونفسية جيدة من شأنه تكوين رأس المال البشري، العامل الذي يراه الباحثان أساسيا في

رفع كفاءة الافراد وقدراتهم التعليمية وحتى المهنية. في حين اقتصرنا في دراستنا هذه على الوضعية الصحية الحالية للمبجوثين.

- دراسة ميادة رشاد محمد (2014) التي لم تقتصر نتائجها على أثر الأجر والدخل الفردي في تكوين رأس المال البشري، بل توصلت كذلك إلى تأثير نصيب الفرد من الناتج المحلي في مستوى تكوين وتراكم رأس المال البشري، إذ أنه كلما زاد الناتج المحلي وارتفع كلما زادة نسبة تكوين رأس المال البشري - حسب نتائج هذه الدراسة- بغض النظر عن حجم ما يتلقاه فعليا كل فرد من الناتج المحلي.

ومهما تعددت أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين دراستنا هذه ومختلف الدراسات السابقة لها، سواء الدراسات التي تم عرضها أو التي لم نتمكن من عرضها، فإنها كلها تدعم الموقع العلمي لدراستنا هذه على خارطة البحوث والدراسات التي تناولت إشكالية التنمية البشرية ورأس المال البشري، وتؤكد أهميتها بالنسبة لمختلف الدراسات التي ستأتي بعد هذه الدراسة في إطار مبدأ تراكمية المعرفة.

IV. 3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التراث النظري:

لا يعد التراث النظري في الدراسات العلمية مصدر لاقتراح الإشكاليات واختيار المتغيرات والبيانات وطرح الفرضيات فقط، بل يعد كذلك مصدرا أساسيا لمناقشة وتفسير نتائج هذه الدراسة وجعلها واضحة، كما يمكن توظيف مضمون هذه النظريات في تنظيم النتائج الإمبريقية للظاهرة، وتوضيح علاقة المتغيرات ببعضها، في هذا الإطار يمكن لنا مقارنة نتائج هذه الدراسة مع ما تضمنته مختلف نظريات رأس المال البشري والتنمية البشرية حيث:

أ. اتفقت دراستنا في نتائجها :

- مع كل نظريات رأس المال البشري المتتوالدة فيها بخصوص أثر المستويات العلمية والمعرفية في تكوين رأس المال البشري، حيث توصلنا في دراستنا هذه إلى إن كبيرة من التأثير أو التغير الحاصل في تكوين رأس المال البشري في مجتمع الدراسة يعود إلى متغير المستويات العلمية والمعرفية للمبجوثين، وهي نتيجة تتطابق مع ما قدمه جاكوب مينسر(1985) في نموذج لدراسة رأس المال البشري، حيث أكد أن طول فترة التعليم والتدريب هي المصدر الأساسي في التفاوت في إنتاجية العمال وكفاءتهم، كما اعتبر عملية التكوين والتدريب شكلا من أشكال رأس المال البشري وأن التعليم مفتاح للإستثمار البشري، كما تتوافق هذه النتيجة مع أورده تيودور شولتر(1960) في نظريته لرأس المال

البشري، التي كشف من خلالها تعرض رأس المال البشري في المؤسسات إلى مشكلة التقادم المعرفي، ولذلك فلا يمكن - حسب - بناء رأس المال البشري وصيانته وحمايته من مشكلة التقادم إلا من خلال عملية التدريب، ونظرا لأهمية التعليم في نظرية رأس المال البشري فقط أطلق عليه شولتز اسم رأس المال البشري، لأن التعليم يتحول إلى جزء من الفرد الذي تلقاه ولا يتجزأ عنه.

أما بالنسبة لما تضمنته أبحاث وإسهامات غاري بيكر (1964) حول رأس المال البشري، فقط كان التوافق أكثر مع نتائج هذه الدراسة مقارنة بباقي النظريات، حيث ركز بيكر في أبحاثه على الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار في العنصر البشري من تعليم ورعاية صحية وتدريب في مواقع العمل، باعتبارها - حسب - من أكثر جوانب الاستثمار في الأفراد لبناء وتكوين رأس المال البشري، كما أكد على العلاقة الكبيرة بين طول عمر الفرد العامل من ناحية وحجم الإيرادات المحققة من هذا الفرد من ناحية أخرى، إذ أنه مع أبحاث بيكر تصاعد الاتجاه الذي يؤكد تضمين الخدمات الصحية ضمن مقاييس ومؤشرات رأس المال البشري، باعتبار أن الحالة الصحية واللياقة البدنية تؤثر في رأس المال البشري كميًا عن طريق تخفيض الوفيات، ونوعيا عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للآلام وزيادة حيوية العنصر البشري وكفاءته، ما يفسر دور عنصر الصحة في تكوين رأس المال البشري وهو ما توصلنا له في دراستنا هذه.

وفي أدق نتائج دراستنا هذه التي توصلنا فيها إلى عدم تركيز المؤسسة محل الدراسة على المستوى التعليمي للأفراد ومجموع المعارف المحصلة من خلال مساراتهم الدراسية في تكوين رأس مالها البشري، بسبب خصوصية المؤسسة محل الدراسة، إذ تعتبر أغلبية وظائفها متخصصة جدا ومرتبطة بطبيعة نشاطها الذي هو في الأساس النسيج والحياسة، هذا النشاط الذي يتطلب تكوينًا وتدريبًا متخصصًا، وهو ما يفسر لنا أهمية التدريب والتكوين في تكوين رأس المال البشري، في هذا الإطار أكد بيكر في أعماله على وجود نوعين من التدريب هما : التدريب العام والتدريب المتخصص، كم أكد أن التدريب المتخصص مرتبط بتخصص المؤسسة وهي من يتكفل بتنظيمه وإجرائه، ذلك أن التدريب المتخصص لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي مؤسسة أخرى، وأن المؤسسة تحقق من هذا النوع من التدريب المتخصص عائدا مرتفعا، نظرا للمهارات المرتفعة والتأهيل الجيد للأفراد من خلال هذا النوع من التدريب .

ب. اختلفت دراستنا في نتائجها :

• مع ما تضمنته إسهامات بول رومر (1986) حول رأس المال البشري، حيث أكد من خلال أعماله أن المعرفة هي الشكل الأساسي لرأس المال، وأن أن النمو يرتبط بشكل كبير بالابتكارات والاكتشافات والأفكار الجديدة، وبمستوى التربية والتعليم وارتفاع جودتهما، كما اعتبر رومر في كتاباته أن العنصر الرئيسي في رأس المال البشري يتمثل في الاختراع الفكري أو الإبداعي فقط، وأن المعرفة هي الشكل الأساسي لرأس المال، في حين كان أثر المستوى العلمي والمعرفي في دراستنا هذه بسيط في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة مقارنة بباقي المؤشرات (التدريب، الصحة)، وأن جانب الخبرة والمهارة بالنسبة لمجتمع دراستنا هذه أكثر أهمية من الجانب المعرفي والإبداعي في تكوين رأس المال البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

كما اختلفت دراستنا هذه مع مختلف نظريات رأس المال البشري في أن معظمها لم تشر إلى علاقة الأجر والمستوى المعيشي للأفراد بتكوين رأس المال البشري، رغم ما لهذا المؤشر من أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد بالمؤسسات، وهو ما يعتبر عاملا أساسيا في تكوين رأس المال البشري وصيانته والمحافظة عليه، باستثناء تيودور شولتز الذي تناول في نظريته مسألة الأجر والمستوى المعيشي ولكن بطريقة عكسية لما توصلنا له، ففي حين كان من نتائج دراستنا هذه التأثير - ولو بدرجة بسيطة- للمستوى المعيشي ومستوى دخل الأفراد في تكوين وتراكم رأس المال البشري، فإن شولتز أكد في نظريته أن مستوى دخل الفرد يحدد لاحقا، وعلى الأجل البعيد من خلال حجم ما يتلقاه هذا الفرد من تعليم، وتدريب، وما يتميز به من صحة بدنية ونفسية، وبالتالي فإن العلاقة بالنسبة له بين كل من الأجر والمستوى المعيشي من جهة و حجم رأس المال البشري من جهة أخرى عكس ما توصلنا إليه في دراستنا هذه، فلا يتحقق المستوى العالي من الأجر والمستوى المعيشي المرغوب إلا من خلال ما تراكم من معرفة وخبرة ومهارة لدى الافراد، أي حجم ما تشكل لديهم من رأس مال بشري.

خلاصة الفصل

قمنا في هذا الفصل بعرض مختلف النتائج المتوصل لها من خلال هذه الدراسة وذلك بصورة متناسقة ومتماسكة، مع الحرص على تبيان درجة ترابط هذه النتائج مع نتائج مختلف الدراسات التي سبقتها ومضمون مختلف النظريات التي تناولت موضوع دراستنا هذه، كما قمنا كذلك في هذا الفصل بمعاينة مدى مطابقة نتائج دراستنا التي توصلنا إليها مع مضمون مختلف الفرضيات التي انطلقنا منها، وبالتالي تحديد معنى النتائج المتوصل لها بالنسبة لدراستنا ولفرضياتها، ولأنه لا يمكن تعميم النتائج قبل مناقشتها وتقييمها فقد قمنا في نهاية هذا الفصل بمناقشة وتقييم هذه النتائج ضمن حدود الدراسة، وأخيرا تمكنا من الإجابة على مختلف أسئلة الدراسة في ضوء أهدافها الموضحة في إطارها الإجرائي بإيضاح المتحقق من أهدافها وبيان عوامله، فمن الناحية العلمية تمكنا في نهاية هذا الفصل من تحديد طبيعة العلاقة بين التنمية البشرية ورأس المال البشري، ومدى تأثير هذه الأخير في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية، وبالتالي تحديد بعض الآليات والإجراءات المتعلقة بمتغير التنمية البشرية بمختلف عناصره التي يمكن الاعتماد عليها في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات، وتنميته وصيانته - وهو أهم أهداف هذه الدراسة من الناحية العلمية-، أما من الناحية الميدانية (العملية) فقد تحدد في نهاية هذا الفصل الأهمية الكبرى للإستثمار في الأفراد في ظل تراجع حجم باقي الموارد وتزايد حدة المنافسة، وبالتالي الوقوف على أهمية تبني سياسات واستراتيجيات تعليمية وصحية واقتصادية وحتى سياسية واجتماعية في خلق الثروة البشرية المطلوبة لتحقيق التنمية الشاملة.

الخاتمة

الخاتمة

لقد جاءت دراستنا هذه إدراكاً منا لأهمية مستوى التنمية البشرية الواجب توفره في المؤسسات الحكومية الجزائرية الذي يعمل الأفراد في ظلّه، وإمكانية تأثير هذا المستوى على كفاءتهم ومستوى أدائهم المهني، لذلك قمنا بطرح إطاراً لدراسة علاقة التنمية البشرية ورأس المال البشري بشكل عام، ثم واقع التنمية البشرية في الجزائر ومقارنة ذلك بما هو كائن بإحدى المؤسسات الحكومية في الجزائر فيما يتعلق بمستوى التنمية البشرية وحجم رأس المال البشري المتكون في ظل هذا المستوى من التنمية البشرية، حيث قام هذا الإطار على تصور لوجود ارتباط وتأثير بين مستوى التنمية البشرية في المؤسسة محل الدراسة وبين حجم رأس المال البشري المتكون بها، وبناءً على ذلك اعتبرنا أن أول عناصر التنمية البشرية تأثيراً هو مستوى التكوين والتدريب لمستخدمي المؤسسة، باعتباره أكثر عناصر التنمية البشرية ارتباطاً بالأداء المهني والوظيفي للأفراد، وبذلك ضرورة دراسة علاقة كل من التعليم والتدريب بتكوين رأس المال البشري باعتبارهما أهم مؤشرات هذا العنصر، كما قمنا وبناءً على ما توصلت إليه عديد الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، بربط جزء من التغيير الحاصل في حجم رأس المال البشري المتكون في المؤسسة بكل من الحالة الصحية البدنية والنفسية للأفراد بالمؤسسة وحجم الخدمات الصحية المتوفرة لهم، وهما مؤشران أساسيان لعنصر الصحة ثاني عناصر التنمية البشرية، وأخيراً إمكانية تأثير المستوى المعيشي لأفراد المؤسسة في تشكيل رأس المال البشري، هذا العنصر مقاساً بمستوى أجور الأفراد بالمؤسسة وقدرتهم الشرائية، وبحجم ما يحصلون عليه أو ما يتمكنوا من إشباعه من حاجات أساسية لهم ولأسرهم. وقد اقتصرنا في دراستنا على هذه العناصر الثلاثة رغم أنها ليست وحدها المشكلة لتغيير التنمية البشرية حرصاً منا على التمكن من التحكم الجيد في اتجاه الدراسة وتحقيقها لأهدافها من جهة، وترك المجال لدراسات أخرى قد تنطلق من حيث وصلت إليه دراستنا هذه وتبنى عناصر أخرى ومؤشرات أخرى للتنمية البشرية من جهة أخرى، كما اقتصرنا على هذه المؤشرات بالنظر إلى العدد الكبير لمؤشرات كل عنصر من عناصر التنمية البشرية المتأولة في الدراسة، وذلك لصعوبة قياس كل المؤشرات قياساً دقيقاً في دراسة واحدة، وعدم تناسب بعض المؤشرات مع مجتمع الدراسة.

توصلنا في نهاية الدراسة إلى صحة التصورات التي تبينناها في البداية، إذ تأكد فعلاً وجود علاقة تأثير إيجابية بين كل من التنمية البشرية بعناصرها الثلاثة (التعليم والتدريب، الصحة، المستوى المعيشي) مجتمعة، وكل عنصر على حدة، وبين حجم رأس المال البشري المتراكم بالمؤسسة محل الدراسة بمختلف

مؤشرات (المعرفة، الخبرة، المهارة، الابداع والابتكار)، حيث اختلفت علاقة الارتباط ودرجة التأثير من عنصر لآخر، ومن مؤشر لآخر، كما توصلنا إلى أن العناصر والمؤشرات المعتمدة في دراستنا هذه غير كافية وحدها لتحديد درجة ومستوى تأثير متغير التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري بشكل كامل، حيث تأكد لنا من خلال النتائج وجود عناصر أخرى للتنمية البشرية تساهم في تكوين رأس المال البشري لا تقل أهمية عن العناصر المعتمدة في دراستنا هذه لعل أهمها: عنصر حقوق الإنسان والأمن البشري وأهم مؤشرات حرية الرأي والتعبير المتاحة للأفراد، وإمكانية تعرض الأفراد لأي شكل من أشكال العنف بالمؤسسة، عنصر عدم التمييز وأهم مؤشرات مستوى العدالة التنظيمية بالمؤسسة، عنصر تمكين المرأة وأهم مؤشرات عدد النساء الشاغلات للمناصب الإشرافية بالمؤسسة.

كما تأكد لنا من خلال النتائج المتوصل لها أهمية المؤشرات الأخرى - غير المعتمدة في دراستنا - لكل عنصر من عناصر التنمية البشرية المعتمدة في دراستنا، فبالنسبة لعنصر التعليم والتكوين يتعلق الأمر بمؤشر جودة التعليم ومؤشر الفجوة التعليمية بين الاناث والذكور، ومؤشر استدامة التعليم ، أما بالنسبة لعنصر الصحة فالمؤشرات الأخرى هي نسبة معدل فترات المرض والمشاكل الصحية إلى عمر الأفراد، نسبة الإصابة بالأمراض المعدية وانتشارها في أوساط العمل، نسبة الوظائف والأعمال التي تتسبب في المتاعب الصحية والأمراض، أما بالنسبة لعنصر المستوى المعيشي الذي يبدوا من النتائج أن المؤشرين المعتمدين كان لنتائجهما حصة الأسد من تأثير عنصر المستوى المعيشي، إلا أن ذلك لا ينفي وجود مؤشرات أخرى وإن كان تأثيرها أقل أهمية كمؤشر الإنفاق ، مؤشر الفقر، مؤشر نسبة المشاركة بالقوة العاملة.

أما بخصوص متغير التنمية البشرية فقد أكدت لنا نتائج الدراسة وبصفة قطعية أهمية عديد المتغيرات المادية والمعنوية في تشكيل رأس المال البشري بجانب الأهمية التي يلعبها متغير التنمية البشرية محور دراستنا هذه، على غرار المتغيرات المرتبطة بالمكون السيكولوجي للأفراد والخصائص المختلفة الكامنة فيهم كالابتكار والتجديد، الدافع للإنجاز، الرضا النفسي*، التقمص الوجداني**، الروح

* - « يعرف الرضا النفسي بأنه تقبل الفرد لذاته، وأسلوب الحياة التي يحيها في المجال الحيوي الذي يحيط به، فهو متوافق مع ربه وذاته و أسرته ومحيطه وسعيدا في عمله، متقبلا لأصدقائه وزملائه، راضيا عن إنجازاته، متفائلا بما ينتظره من مستقبل، ... يعتبر الرضا أحد عوامل التوافق النفسي للفرد، ولظاهرة الرضا النفسي أهمية في معرفة توافق الانسان في جانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية...» نقلا عن سعد عبد الله البشر، حسن الحمدي، معنى الحياة

المعنوية والانتماء لجماعة العمل، وتلك المرتبطة بالمكون الثقافي للأفراد كبعض العادات والتقاليد والثقافات التي قد تحول دون تكون وتراكم رأس المال البشري أو العكس، المكون الاقتصادي كارتباط الأجور بالإنتاجية، معدل استيعاب المؤسسة للوظائف المرتبطة بالتكنولوجيا، المكون القانوني والتشريعي كمختلف النصوص القانونية والتشريعية والاتفاقيات الجماعية المتعلقة بمجال العمل وأثرها في تكوين وتراكم رأس المال البشري.

كما تبين من خلال نتائج دراستنا هذه أهمية دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة IDHI الذي أشرنا له سابقا، والذي يعبر عن التفاوت في التوزيع بين السكان في كل بعد من أبعاد التنمية البشرية، ففي حين كان دليل التنمية البشرية في الجزائر بصفة عامة يصنف ضمن المؤشرات العالية، سجلنا مستوى تنمية بشرية متوسط بالمؤسسة محل الدراسة وهو ما يؤكد عدم المساواة في التنمية البشرية في الجزائر، من جهة أخرى قد تتغير تماما نتائج دراستنا المتعلقة بمستوى التنمية البشرية بالمؤسسة محل الدراسة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار مسألة متغير الجنس في قياس مستوى التنمية البشرية، إذ تُشكّل - كما ذكرنا سابقا - الفوارق في الانجازات بين الجنسين عائقا كبيرا أمام التنمية البشرية، وتتركز هذه الفوارق في درجة تمكين المرأة في المؤسسة محل الدراسة بمشاركتها في اتخاذ القرارات بالمؤسسة، ونسبة شغلها للمناصب الإشرافية، حيث يقيس هذا الدليل العوائق التي تواجهها المرأة والتفاوت في الانجازات بين الرجل والمرأة في مستوى التنمية البشرية، خاصة وأن عدد النساء في مجتمع الدراسة يشكل جزءا معتبرا. وبناء على النتائج المتوصل لها يمكن لنا اقتراح التوصيات التالية :

وعلاقته ببعض أبعاد الفكر الإيجابي في ضوء الرضا عن الحياة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، ع 2، مج 16، ديسمبر 2019، ص 358.

** - يرى عالم الاجتماع الأمريكي "دانيال ليرنر" أن التقمص الوجداني هو خاصية سيكولوجية تصاحب العمليات الاجتماعية وهي مقدرة الأفراد على تخيل وتصور أنفسهم في موقف الآخرين، وحين يقدر عدد كبير من الأفراد على التقمص الوجداني في احد المجتمعات فان هذا المجتمع في طريقه إلى التطور السريع، والتقمص الوجداني هو الخاصية التي تميز الإنسان الذي يتحرك (ينشط) وهي مهارة لا غنى عنها للمجتمع الذي يريد الانتقال من الحياة التقليدية إلى الحياة الحديثة (التنمية) ... للإطلاع أكثر أنظر عبد الرزاق محمد الدلمي، نظريات الاتصال في القرن الواحد والعشرين، دار اليازوري العلمية، 2016، ص 234.

أ. على مستوى المؤسسة محل الدراسة :

- ضرورة التعامل مع الأفراد في المؤسسة على أنهم رأس مال ومورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد التي تمتلكها المؤسسة، وبالتالي ضرورة مراقبة هذا المورد وقياسه بشكل دوري والمحافظة عليه.
- وضع برامج تدريب وتكوين مبنية على أسس علمية ومنهجية تلبي احتياجات العمال الفكرية والمهارية، وتطور قدراتهم العملية، وتوسع مدركاتهم العلمية، مع ضرورة تدريب وتطوير الكادر البشري للمؤسسة حسب التخصص.
- اعتماد هيكل أجزور مناسب وعادل بالمؤسسة يتناسب مع طبيعة أعمال الأفراد وكفاءتهم، مع ضرورة أن يتضمن هذا الهيكل نظام للحوافز والمكافآت المتنوعة للعاملين، والذي من شأنه أن يدفع بهم لمزيد من التطور والتقدم، ويحفزهم في أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، ويمكن المؤسسة من الحفاظ على الأفراد ذوي القدرات الإبداعية المتميزة، والاستفادة من أفضل الإمكانيات التي يتمتعون بها.
- الاهتمام بالشروط الصحية وضمان الاستفادة من مختلف الخدمات الصحية الضرورية للأفراد في المؤسسة مما يؤثر إيجاباً على رأس المال البشري بالمؤسسة.

ب. على مستوى الدولة :

- وضع آلية تضمن التنسيق بين المؤسسات التعليمية والتكوينية على اختلاف مستوياتها وسوق العمل ضمن خطط وطنية محددة، مما يمكن من تكوين وتأهيل الأفراد بما يتناسب مع الحاجات الفعلية لسوق الشغل.
- الاهتمام بجودة التعليم ورفع كفاءة مخرجاته وذلك بجعل التعليم أولوية في مختلف السياسات الحكومية .
- تدعيم مختلف برامج الصحة المتعلقة بحياة الأفراد والقائمة على محاربة مختلف الأمراض والأوبئة الفتاكة التي تؤثر بشكل مباشر على معدل الحياة الذي يعتبر أهم المؤشرات الصحية في التنمية البشرية.
- ضرورة زيادة حجم الإنفاق الصحي والتعليمي، إذ يعد كذلك كما هو معروف عاملاً مهماً في التأثير إيجابياً على مستوى التنمية البشرية ومن ثم أثرها في زيادة مستوى إنتاجية الفرد على المدى الطويل.
- اتخاذ إجراءات اقتصادية من شأنها تعزيز القدرة الشرائية لفئة العمال التي تمثل حصة الأسد من حجم رأس المال البشري من خلال التخفيف من مختلف الضرائب على أصحاب الدخل الضعيف، والتفكير في صياغة ميكانيزمات من شأنها ضمان توجيه دعم الأسعار لمستحقيه.

- التأسيس لمشروع إنجاز تقرير سنوي خاص بالتنمية البشرية في الجزائر على غرار تقارير التنمية البشرية الصادرة سنويا عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتقارير التنمية الإنسانية العربية الصادرة عن المكتب الإقليمي للدول العربية التابع للأمم المتحدة، من أجل رصد ومتابعة كل التغيرات التي تعرفها مختلف مؤشرات التنمية البشرية السابق ذكرها، ومراجعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يتماشى مع ما تتطلبه التنمية كهدف من أهداف المجتمع.

آفاق الدراسة :

في نهاية بحثنا يمكننا الوقوف على جوانب هامة تستحق الدراسة والبحث يمكن لنا اقتراحها لتكون إشكاليات لبحوث ودراسات مستقبلية تعنى بمسائل التنمية البشرية والعوامل المساهم في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات نذكر منها :

- العلاقة بين النمو الاقتصادي وتكوين رأس المال البشري.
- أثر اللامساواة في توزيع الدخل على تكوين رأس المال البشري.
- تأثير بعض النماذج القيادية (الإشرافية) بالمؤسسات في تكوين رأس المال البشري.
- دور بعض الخصائص الشخصية والسيكولوجية للأفراد في تراكم رأس المال البشري.
- المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة وأثرها في تكوين رأس المال البشري.

قائمة المراجع

المراجع

أولاً: المعاجم والقواميس

- (1) ابو هلال العسكري، الفروق اللغوية، مج 1، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع. دت .
- (2) ابن منظور، لسان العربي، مادة (ن م ي)، مج 15، دار صادر، بيروت.
- (3) يزيد حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، ط1، مج1، دار القلم، 2008.
- (4) الشامل، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-عربي، ط1، مج1، دار عالم الكتب، الرياض، 1999.
- (5) المعجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، القاهرة، 1973 .

ثانياً: الكتب.

- (6) ابي بكر احمد بن علي الجصاص، أحكام القرآن، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، تحقيق محمد الصادق قمحاوي، عضو لجنة مراجعة المصاحف الأزهرية الشريفة، بيروت، 1992.
- (7) ابي عبد الله بن محمد بن ابي بكر القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ط1، ج 11، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 2006.
- (8) أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم، التنمية وحقوق الانسان - نظرة اجتماعية -، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2006.
- (9) أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991.
- (10) إبراهيم أحمد عمر، فلسفة التنمية - رؤية اسلامية -، ط1، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، الخرطوم، 1989.
- (11) ابراهيم العيسوي، العدالة الاجتماعية والنماذج التنموية، ط 1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2014.
- (12) ابراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير - دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها -، ط1، دار الشروق، مصر، 2000.
- (13) إبراهيم العسل، التنمية في الاسلام، ط1، مفاهيم مناهج وتطبيقات، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1996.
- (14) ابراهيم مراد مصطفى الدعمة، التنمية البشرية المستدامة في الفكرين الاسلامي والوصفي، دار المتنبى للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، 2012.
- (15) ابراهيم ناصر، أسس التربية، ط2، المكتب الاسلامي للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1972.
- (16) أحمد ابراهيم عبد الرزاق بكري، سياسة الشركات في إدارة الموارد البشرية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، الاردن، 2005.
- (17) احمد زكي بدوي، مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1997.
- (18) أحمد طاهر مسعود، المدخل إلى علم الاجتماع العام، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- (19) حمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1999.
- (20) أحمد علي الحاج محمد، أصول التربية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006.
- (21) أحمد علي صالح: إدارة رأس المال البشري: مطارحات اساسية في تنشيط الاستثمار، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- (22) أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2000.
- (23) إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، 2005.
- (24) الطيب محمد أحمد، الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتبة الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 1990.
- (25) الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1991.
- (26) السيد احمد الحسيني، التنمية والتخلف، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993
- (27) أماني غازي جرار، إدارة المشاريع التنموية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، 2017.
- (28) أمل صفور مصطفى، آليات الاستثمار في رأس المال البشري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007
- (29) امراتيا صن، التنمية حربية، ترجمة شوقي جلال، عالم المعرفة، الكويت، ع 303، 2004.
- (30) أندرو وبستر، مدخل إلى علم اجتماع التنمية، ترجمة عبد الهادي والي، والسيد الزيات، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1992.
- (31) أيمن الخفاف، التعليم التعاوني، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003.

- (32) أسامة احمد الفيل، الاستثمار في الموارد البشرية، دراسة اقتصادية اسلامية، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2006.
- (33) أسامة عبد الرحمن، تنمية التخلف وإدارة التنمية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997.
- (34) أسامة عبد المجيد، المنظور الاسلامي للتنمية البشرية، ط1، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ع 70، 2002.
- (35) اسماعيل حسن عبد الباري، أبعاد التنمية، ط 1، مطبعة الكيلاني، القاهرة، 1978.
- (36) اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، مصطلحات عصر العولمة، ط1، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2007.
- (37) باقر محمد حسين، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية 05، نيويورك، 1997.
- (38) بو فلجة غياث، التربية ومتطلباتها، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- (39) بي نيكيتين، أسس الاقتصاد السياسي في الاشتراكية الماركسية، ترجمة: خيري حماد، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1996.
- (40) بن هاني حسين، التنمية في الوطن العربي، دار الكندي، الأردن، 1990.
- (41) بن مرسللي أحمد، مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- (42) جوزيف جابلونسكي: إدارة الجودة الشاملة، إصدارات الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع)، ع 6، 1993.
- (43) جيرالد ماير وروبرت بالدوين، التنمية الاقتصادية، ترجمة يوسف عبد الله صانع، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة .
- (44) جلال أمين، كشف الأفتعة عن نظريات التنمية الاقتصادية، ط1، دار الشروق، القاهرة، 2007.
- (45) جلال الاحدب، محاضرات في التنمية البشرية، ط1، أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015.
- (46) جلال عبد الرزاق مهدي وآخرون، الاقتصاد، ط 22، المديرية العامة للمناهج، وزارة التربية، العراق، 2016.
- (47) جلال راشد وآخرون، المياه كحق من حقوق الإنسان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ط1، مركز البحوث للتنمية الدولية، 2010.
- (48) جمال الدين لعويسات، العلاقات الاقتصادية الدولية والتنمية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2000.
- (49) جمال حلاوة وعلي صالح، مدخل إلى علم التنمية، ط1، دار الشروق، مصر، 2009.
- (50) هويدة عدلي، الفقر والسياسات العامة في مصر، دراسة توثيقية تحليلية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مصر، دت.
- (51) والت ويطمان روستو، مراحل النمو الاقتصادي، ترجمة برهان الدجاني، ع 18، دار الرائد العربي للنشر، بيروت، افريل 1962.
- (52) زينب الأشوح، الاقتصاد الاسلامي وتأصيله للنظريات والنظم الاقتصادية المعاصرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2018.
- (53) زكي الطويل، التنمية المستدامة والامن الاقتصادي في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان، ط 1، دار زهران للنشر، عمان، 2009.
- (54) زكي محمود هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الافراد والعلاقات الانسانية، ط2، دار الكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 1975.
- (55) حامد عمار، مقالات في التنمية البشرية العربية - الاحوال والبيئة الثقافية العربية - مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة. 2011.
- (56) حسين عبد الحميد رشوان، التنمية اجتماعيا، ثقافيا، اقتصاديا، سياسيا، إداريا وبشريا، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2009.
- (57) حسن علي طه، استراتيجية إشباع الحاجات الأساسية كمحور للتنمية، دار الصحوة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1983.
- (58) حسن توفيق النجفي، القاموس الاقتصادي، مطبعة الإدارة المحلية، بغداد، 1970.
- (59) طاهر محسن منصور، نعمة عباس الخفاجي، قراءة في الفكر الاداري المعاصر، دار البازوري العلمية، عمان الاردن، 2008.
- (60) طارق طه، الإدارة، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- (61) طلال فائق الكيلاني، التنمية البشرية في القرآن الكريم، دراسة موضوعية، ط1، دار المحجة البيضاء للطباعة والنشر، 2014.
- (62) طلعت ابراهيم لطفي، اساليب و ادوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 1995.
- (63) طلعت مصطفى وآخرون، التنمية الاجتماعية المثال والواقع، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، مصر، 2001.
- (64) يونس أحمد البطريق، السياسات الدولية في المالية العامة، ط2، الدار الجامعية، الاسكندرية. 2000.
- (65) كمال التابعي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، ط1، دار المعارف، القاهرة، 1985.
- (66) مدحت محمود ابو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، مجموعة النيل العربية، القاهرة 2007.
- (67) مدحت محمد العقاد وآخرون، مقدمة في التنمية والتخطيط، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.

- (68) مهدي التميمي، مهارات التعليم - دراسة في الفكر والأداء التدريسي - ، ط 1، دار كنوز المعرفة، الاردن، 2006.
- (69) مهدي حسن زويلف، سليمان أحمد اللوزي، التنمية الادارية والدول النامية، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان، 1993.
- (70) مهدي محمد القصاص، علم الاجتماع الديني، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2008
- (71) مهند بن عبد الملك السلطان، احمد بن بكر البكر، مفهوم الناتج الوطني المحلي ، مؤسسة النقد العربي السعودي، السعودية، 2016.
- (72) محيا زيتون، المرأة والتنمية، مناهج نظرية وقضايا عملية، المركز القومي للحقوق الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2000.
- (73) محمد العربي ساكر، محاضرات في تمويل التنمية الاقتصادية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، 2006.
- (74) محمد جلال الدين، التنمية البشرية، تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1993
- (75) محمد حسن دخيل، اشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة، ط. منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- (76) محمد علي محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- (77) محمد علي وآخرون، دراسات في التغير الاجتماعي، دار الكتاب الجامعية، القاهرة، 1974.
- (78) محمد عبد المنعم شعيب، إدارة المستشفيات -نظم إقتصاديات الصحة- ج 09، دار النشر للجامعات ، القاهرة، 2014.
- (79) محمد عبد العزيز عجيبة وآخرون، التنمية الاقتصادية بين النظرية والتطبيق، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية، 2010.
- (80) محمد علي شبيب، السلوك الانساني في التنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990
- (81) محمود فهمي الكردي، التخطيط للتنمية الاجتماعية، دراسة لتجربة التخطيط الاقليمي في أسوان - ، دار المعارف، القاهرة، 1999.
- (82) محمد ياسر الخواجة، دراسات في الاقتصاد الاسلامي، نيويورك New Book للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017.
- (83) محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، ط ، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- (84) محسن لطفي أحمد، تدريبات إحصائية باستخدام برنامج SPSS، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، د ت .
- (85) محمد محمود الجوهري، علم اجتماع التنمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، ط1، 2010.
- (86) محمد منير حجاب ، الاعلام والتنمية الشاملة، ط1، دار الفجر للنشر، القاهرة، 2003.
- (87) محمد متولي غنيمية، اقتصاديات تعليم الكبار، الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
- (88) محمد منير مرسي ، الادارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، القاهرة، 1998.
- (89) محمد محمود الامام، السكان والموارد البيئية والتنمية، ط1، مج 1، الدار العربية للعلوم، بيروت، 2006.
- (90) محمد نايف محمود، الاقتصاد المعرفي، ط، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- (91) محمد صالح القريوتي، الاصلاح الاداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2001.
- (92) محمد صبري الحوت، ناهد شاذلي، التعليم والتنمية، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، 2007.
- (93) منى يونس حسين، الوصول إلى الرفاهية - علاقة المكونات الاقتصادية بتوزيع الثروة الوطنية-، ط1، دار الخلود للنشر، بيروت، 2010.
- (94) منذر الشرع، الاستثمار في رأس المال البشري: مدخل التكاليف والأرباح، مركز الإمارات للدراسات الإستراتيجية، ط، 2000.
- (95) منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007.
- (96) منذر واصف المصري، اقتصاديات التعليم والتدريب المهني، دار الكتب العلمية، طرابلس، 2003.
- (97) مسارع حسن الراوي، دراسات حول محو الامية وتعليم الكبار في الوطن العربي، المكتبة العصرية، بيروت، 1987.
- (98) مصطفى يوسف كافي، التنمية المستدامة، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2017.
- (99) مصطفى محمود الإمام وآخرون، التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1995.
- (100) مصطفى خلف عبد الجواد، دراسات في علم اجتماع السكان، دار المسيرة للنشر، كلية الآداب، جامعة المنيا، مصر .
- (101) متولي فؤاد بسيوني، مشكلة الأمية، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، 2002.
- (102) مخلف هدى الدعيمي، داود العذرامي، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جريز، عمان، 2000.
- (103) نائل عبد الحافظ العوالمه، إدارة التنمية، الأسس، النظريات، التطبيقات العملية، ط 1، دار زهران للنشر، الاردن، 2010.

- 104) ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 998.
- 105) ناصر محمد سعود جراجات وآخرون، إدارة المعرفة، ط، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- 106) ناريمان اسماعيل متولي، اقتصاديات المعلومات دراسة للأسس النظرية وتطبيقاتها، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1990.
- 107) نبيل السمالوطي، علم اجتماع التنمية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1981.
- 108) نجم عبود نجم، إدارة اللاملموس، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2000.
- 109) نور الدين حاروش، إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية، ط 1، دار الكتامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 110) نصر محمد عارف، أزمة دراسة التنمية - هيمنة الاقتصاد على الاجتماع -، دار القارئ العربي، القاهرة، 1981.
- 111) نصر عارف، في مفاهيم التنمية ومصطلحاتها، عن مجلة ديوان العرب، القاهرة، عدد حزيران، 2008.
- 112) سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، الاردن، 2000.
- 113) سيرين احمد الخيري، إحسان مدحت الخيري، هجرة الكفاءات العربية، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003.
- 114) سمير محمد، ليلي البردعي، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والمجالات والاتجاهات، مركز دراسات واستشارات، مصر 2008.
- 115) سعدون، حمود جثير، عباس الربيعاوي، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط، عمان، الاردن، 2005.
- 116) سعد طه علام، التنمية والدولة، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
- 117) سعد حسين فتح الله، التنمية المستقلة، المتطلبات الاستراتيجية والنتائج، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
- 118) عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، 2008.
- 119) عاطف سليمان بروهوم، التنمية وعلاقتها بحقوق الانسان، قسم حقوق الانسان، كلية دار الدعوة والعلوم الانسانية، رفح، 2012.
- 120) عامر خضير الكبيسي: إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2005.
- 121) عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عالم المعرفة، مصر، القاهرة، 1981.
- 122) عبد الجليل رعد، التنمية السياسية مدخل للتغيير، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2002.
- 123) عبد الجبار العبيدي، خرافة التنمية والتنمية البشرية المستدامة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2002.
- 124) عبد الهادي والي، التنمية الاجتماعية مدخل لدراسة المفاهيم الأساسية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1982.
- 125) عبد الوهاب المسيري، إشكالية التحيز - رؤية معرفية ودعوة للإجتهد -، ط1، ج1، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، فرجينيا، 1990.
- 126) عبد الحلیم الزيات، التنمية السياسية، دراسة في الاجتماع السياسي، ج1، دار المعارف، 1986.
- 127) عبد الكريم بكار، مدخل إلى التنمية المتكاملة - رؤية اسلامية-، ط1، دار القلم، دمشق، 1999.
- 128) عبد الكريم احمد جميل، التنمية البشرية الحديثة، ط1، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 129) عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الاردن، 2005.
- 130) عبد اللطيف مصطفى، بن سانية عبد الرحمن، دراسات في التنمية الاقتصادية، ط1، مكتبة حسن للطباعة والنشر، بيروت، 2014.
- 131) عبد القادر حلوش، سياسة فرنسا التعليمية في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 132) عبد القادر فضيل، المدرسة الجزائرية، حقائق و إشكالات، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 133) عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجيا التنمية والإنتاج، موسوعة كتب علم النفس، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2001.
- 134) عبد الرحيم تمام ابو كريشة، التنمية والعشوائيات الحضارية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003.
- 135) عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، الفصل الثالث والأربعون، تحقيق درويش الجودي، ط 2، المكتبة العصرية، بيروت، 1996.
- 136) عبد الرحيم عمران، سكان العالم العربي حاضرا ومستقبلا، صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، نيويورك 1977.
- 137) علي العزاوي، الاساليب الكمية الاحصائية في الجغرافيا، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، د ت.
- 138) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2000.
- 139) علي معمر عبد المومن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008.

- (140) علي لطفي، التنمية الاقتصادية، دراسة تحليلية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1980.
- (141) علي عبد الرزاق جبلي، هاني خميس أحمد عبده، العولمة والحياة اليومية، المكتبة الانجلو مصرية، مصر، 2011.
- (142) علي عبد الرزاق جبلي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1984.
- (143) علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2000.
- (144) علي سعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، ط1، مجد المؤسسات الجامعية للدراسات، لبنان، 2003.
- (145) علي غربي، التنظير السوسولوجي ونظرية التنمية، مطبوعات جامعية، جامعة بسكرة، 2002/2001.
- (146) عماد الدين أحمد، رأس المال البشري في سورية، قياس عائد الاستثمار، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق، سورية، 2005.
- (147) عفاف عبد العليم ناصر، التنمية الثقافية والتغير الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1995.
- (148) عصام الخوري وعدنان سليمان، التنمية الاقتصادية، منشورات جامعة دمشق، كلية التجارة، 1995.
- (149) عقيل ابو رغيف، طارق العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1998.
- (150) فاروق فليح، اقتصاديات التعليم (مبادئ راسخة واتجاهات حديثة)، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007.
- (151) فيصل محمود الغرابية، أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر، الاردن، 2010.
- (152) فتحي عبد الرحمن جروان، الابداع، مفهومه، معايير، نظرياته وقياسه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط، عمان، الاردن، 2002.
- (153) صلاح هاشم، العدالة والحق في التنمية، أطلس للنشر والانتاج الاعلامي، شارع المهندسين، الجيزة، مصر، 2018.
- (154) صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 994.
- (155) صفوان المبيضين، الإدارة المحلية - مداخل التطوير -، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.
- (156) راوية محمد حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002.
- (157) راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع، الإسكندرية، 1999.
- (158) رامي عطاء الصديق، فاطمة شعبان ابو الحسن، الاعلام والتنمية، أطلس للتوزيع والإنتاج الاعلامي، القاهرة، 2017.
- (159) رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007.
- (160) رافدة الحريري، إقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006.
- (161) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأس مالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1998.
- (162) رعد حسن الصرن، إدارة الابداع والابتكار، الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق، دار الرضا للنشر، بيروت، 2000.
- (163) رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة، الاردن، 2013.
- (164) رفيقة سليم حمود، تعليم الإناث في الدول العربية، الإنجازات والمعوقات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة. 2008.
- (165) رث والاس، والسون وولف: النظرة المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2011.
- (166) تركي رابح عمامرة، مشكلة الأمية في الجزائر، مكتبة الشعب، الشركة الوطنية للنشر والاشهار والتوزيع، 1981.
- (167) خالد عبد الرحيم الهيبي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط، عمان، الاردن، 1999.
- (168) خالد عيادة عليما، الفساد وانعكاساته على التنمية الاقتصادية، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2019.
- (169) خيرى عزيز، قضايا التنمية والتحديث في الوطن العربي، دار الأفق الجديدة، بيروت، 1983، ص 83.
- (170) خلف محمد البحيري، اقتصاديات التعليم، ط، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، فيفري 2004.
- (171) خليل أحمد، المفاهيم الاساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة، لبنان، 984.

ثالثا: الأطروحات والرسائل

- (174) إبراهيم مراد مصطفى الدعمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي في أقطار مختارة مع إشارة خاصة للأردن، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، 2001.
- (175) إياد أحمد نمر زيداوي، التنمية البشرية -دراسة في قياس التنمية البشرية-، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الإحصاء التطبيقي، كلية الدراسات العليا، جامعة بير زيت، فلسطين، 2007.
- (176) بلحناشي زليخة، التنمية الاقتصادية في المنهج الإسلامي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في فرع الاقتصاد الكمي، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.
- (177) هبة السيد محمد سيد احمد، تحليل علاقة سعر الفائدة بالنمو الاقتصادي - دراسة دولية مقارنة بالتركيز على الاقتصاد المصري -، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة في الاقتصاد، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، 2008.
- (178) كرتالي نور الدين، أزمة التنمية وإيديولوجيا الخطاب الفلسفي العربي المعاصر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، في الفلسفة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2012.
- (179) كريم بوددخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي : بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر 2001، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.
- (180) موزي بنت محمد بن حمد القاسم، الذكاء الوجداني وعلاقته بالسعادة لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، رسالة مقدمة إلى قسم علم نفس بكلية التربية جامعة أم القرى، ضمن متطلبان نيل شهادة الماجستير في علم نفس، 2011.
- (181) مزيان حمزة، تنافسية رأس المال البشري العربي - دراسة مقارنة بين دول اتحاد المغرب العربي-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2016.
- (182) ميادة رشاد محمد، محددات إنتاجية رأس المال البشري في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة غزة، فلسطين، 2004.
- (183) محمد حسن محمود، بناء مؤشرات إحصائية للتنمية البشرية في جمهورية العراق، رسالة ماجستير في الإحصاء التطبيقي والاقتصاد القياسي، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة، 2013.
- (184) محمد سمير التكريتي، وفيات الاطفال حديثي الولادة في العراق، مذكرة ماجستير في الاحصاء، جامعة بغداد، 198.
- (185) محمد احمد المزاح، تطوير مؤشر التنمية البشرية وطرق قياسه - اليمن أنموذجاً-، أطروحة دكتوراه في العلوم الإحصائية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، 2005.
- (186) محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري - مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009.
- (187) مناحي محمد شريف، مراكز التدريب المهني ودورها في التنمية البشرية، دراسة ميدانية بمنطقة الرياض، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة القاهرة، مصر 2010.
- (188) مسعود البلي، البعد الحضري وآفاق التنمية المستقلة في العالم العربي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2015.
- (189) مسعود حليلة، اشكالية التنمية الاقتصادية في إفريقيا - بين القانون الدولي للتنمية وفعالية القانون الدولي - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2017.
- (190) مساهل عبد الرحمن، الأستثمار في رأس المال البشري وإشكالية هجرة الكفاءات في المنطقة المغربية، دراسة مقارنة للسياسات المنتهجة في الجزائر والمغرب خلال الفترة 2000-203، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بوبكر بلقايد، 2005.

- 191) مقاتل جلول، أثر انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال افريقيا، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2004.
- 192) نجوى بن عويده، التعليم العالي في الجزائر بين واقع الاصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2018/2019.
- 193) نوبصر بلقاسم، التنمية والتغيير في نسق القيم الاجتماعية، دراسة سوسولوجية ميدانية بأحد المجتمعات المحلية بمدينة سطيف، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
- 194) صباح رحيم مهدي الاسدي، مستقبل التنمية البشرية في ضوء مستجدات البيئة الاقتصادية في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2010..
- 195) ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2006.
- 196) خالد نزال عياد علميات، انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية -دراسة حالة الاردن- ، أطروحة قدمت لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014/2015.

رابعاً: المقالات العلمية

- 197) أزهار سليمان هادي، التعليم مؤشر من مؤشرات التنمية، دراسة واقع المستوى التعليمي في مصر، مجلة ديالى، ع 53، كلية التربية، جامعة ديالى، العراق، 2011.
- 198) آكلي نعيمة، استراتيجيات التنمية في الجزائر، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع دورية محكمة ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف. ع 10، جوان 2018.
- 199) الحسين عصمة، التنمية المستدامة، مجلة الوعي الإسلامي، مجلة شهرية تصدرها وزارة الأوقاف والشؤون الاسلامية الكويتية، ع 479، الكويت، ديسمبر 2006.
- 200) أسامة عبد المجيد العاني، دور الوقف في التنمية البشرية، مجلة آفاق الثقافة والتراث، ع 54، جامعة بغداد، العراق، يوليو 2006.
- 201) أسيا شريف، الجيلالي سالمي، قطاع التعليم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة - الجزائر انموذجاً- ، الطريق : مجلة العلوم التربوية والاجتماعية، ع 05، تركيا، جانفي 2018.
- 202) اسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، مج 30، ع 04، 1993.
- 203) أسعد حمدي محمد ماهر ، اتجاهات تكوين رأس المال البشري في اقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية- مجلة دولية محكمة تصدر عن جامعة بغداد، مج 3، ع 2-العراق ، حزيران 2006.
- 204) محمد باقر، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم 5، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا -الاسكوا- برنامج الامم المتحدة الانمائي، UNDP ، 1997.
- 205) جاسم أحمد الارتوشي وآخرون، دور التحليل العالمي في تحليل المستوى المعيشي للأسر - دراسة تطبيقية على عينة عشوائية من سكان مدينة دهوك- ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، مج 18، ع 3، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، الديوانية، العراق، 2016.
- 206) جيل كاربونيه (Gilles Carbonnier)، الدين والتنمية، إعادة نظر في اللائكية كميّار، المجلة الدولية لسياسة التنمية، المعهد العالي للدراسات الدولية والتنمية، جنيف، ترجمة بوبكر بوخريسة، جامعة عنابة ، الجزائر . 2013.
- 207) دريسي اسماء ، تطور الإنفاق الصحي في الجزائر ومدى فعاليته في إطار إصلاح المنظومة الصحية خلال الفترة 2003-2004، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، ع 06، الجزائر، 2005.
- 208) زكريا مسعودي، تقييم أداء برامج تعميق الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدو، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع 06 جوان 2017.

- 209) كاظم علي المهدي، التنمية السياسية وأزمات النظام السياسي في العراق عام 2003، مجلة دراسات دولية، ع 56، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية، جامعة بغداد، 2013.
- 210) كريالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 08، جانفي 2005، الجزائر.
- 211) كريم سالم حسين الغالبي، ابراهيم رسول هاني الحسناوي، تكنولوجيا المعلومات والابعاد الاساسية للتنمية البشرية في الوطن العربي، مجلة القاسية للعلوم الاقتصادية والادارية، المحور الاقتصادي، ع 2، 2006.
- 212) ماجد محمد الفراء، محمود عبد الرحمن الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، غزة، جانفي 2008.
- 213) مزيان حمزة، تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال التنمية البشرية المستدامة، بالإشارة إلى الجزائر وتونس، ملفات الابحاث في الاقتصاد والتسيير، ع 04، ج، 2005.
- 214) محمد الجوهري، الظاهرة الانسانية، مجلة تراث الإنسانية، مجلة تصدرها وزارة الثقافة والإرشاد القومي، ع 1، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والطباعة والنشر، مصر، يناير 1971.
- 215) محمد بن عبد الرحمان صالح محمود، الهيئة الديموغرافية وهدر رأس المال البشري في مصر -دراسة تحليلية لتحديات التنمية-، مجلة عمران للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة فصلية محكمة يصدرها المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، ع 2، مج 3، الدوحة، قطر، 2005.
- 216) محمد مجيد محمود، التنمية المستدامة في الوطن العربي، المعوقات والمتطلبات، المجلة الليبية العالمية، ع 25، كلية التربية، جامعة بن غازي، ليبيا، اوت 2017.
- 217) مصطفى حسن علي، نقد مفاهيم المنظمات الدولية للتنمية والنظام الاقتصادي الدولي الجديد، مجلة دراسات عربية، ع 6، دار الطليعة للطباعة، بيروت، 1983.
- 218) مصطفى كامل السيد، مفهوم التنمية البشرية، مجلة رؤى جديدة، ع 04، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، القاهرة، 1998.
- 219) نادية معن أحمد وآخرون، تحسين طريقة LSB باستخدام مقياس الانحراف المعياري، مجلة الرافيين لعلوم الحاسوب والرياضيات، مج 10، ع 1، 2013.
- 220) نوال لصلح، واقع وأفاق التمثيل النيابي للمرأة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، ع 3، جامعة المسيلة، 2018.
- 221) نعيم سليمان بارود، مؤشرات التنمية الصحية والبيئية في الاراضي الفلسطينية، مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية)، مج 15، ع 1، جانفي 2007.
- 222) نصر عارف، مفاهيم في التنمية و مصطلحاتها، عن مجلة ديوان العرب، القاهرة، عدد حزيران 2008.
- 223) نوري رشيد نوري، القانون الدولي للتنمية، مجلة الكلية الاسلامية لجامعة النجف الاشرف، ع 41، مج 2، 1997.
- 224) نصيرة سالم، تالي جمال، الاصلاحات التربوية في الجزائر أي مفهوم للإصلاح؟، دفاتر المخبر، دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة بسكرة، منشورات مخبر المسألة التربوية في ضل التحديات الراهنة، ع 15، أبريل 2015.
- 225) سعد علي حمود العنزي، مضمون نظرية رأس المال البشري ومبادئها في ضوء إدراكات القيمة الاقتصادية -نظرة فلسفية -، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، ع 42، الجامعة المستنصرية، العراق، 2006.
- 226) عباس حسين جواد، عبد السلام علي حسين، اثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكري، دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف العراقية، مجلة أهل البيت، ع 05، جامعة أهل البيت، العراق.
- 227) عبد الباسط هويدي، عبد اللطيف قنوعة، الاتجاهات الرئيسية للتنمية وواقع التجربة التنموية الجزائرية، مجلة رؤى اقتصادية، دورية أكاديمية محكمة دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، ع 07، الوادي، ديسمبر 2014.

- (228) عبد الله موساوي ، دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مجلة علمية دورية يصدرها مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، ع 06، 2009.
- (229) عبود زرقين، ليندة حمايضة، التنمية الصحية المستدامة ونتائجها على المورد البشري - دراسة مقارنة الجزائر، تونس، المغرب -، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، ع 9، الجزائر، ديسمبر 2015.
- (230) عياشي نور الدين، تطور المنظومة الصحية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، ع 21، مج ب، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، جوان 2009.
- (231) علي أحمد درج ، التجربة التنموية المالية والدروس المستفادة منها ، مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية، ع 03، مج 23، 2005.
- (232) علي حسون الطائي، علي سامي عبد الزهرة، أثر التعليم التنظيمي في بناء رأس المال الفكري في المنظمات العامة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مج 2، ع 85، 2012.
- (233) علي محمد دحمان، تكلفة العلاج في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية ، مخبر السيادة والعولمة ، جامعة المدية، ع 02، 2016.
- (234) علي محمد دياب، دور مناهج البحث العلمي العامة والمعاصرة في تطوير نظرية الجغرافيا البشرية، مجلة جامعة دمشق، مج 26، ع 1+2، 2010.
- (235) عقون أشرف وآخرون، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2001-2019، مجلة نماء للاقتصادية والتجارة، مج2، عدد خاص، أبريل 2018، ص 204.
- (236) فتح الرحمن عبد الله الصافي، التنمية من منظور إسلامي، مجلة كلية الاقتصاد العلمية، ع 02، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة افريقيا العالمية، الخرطوم، أبريل 2012.
- (237) صلاح الدين عواد كريم، العلاقة بين فجوة المعرفة وفجوة الاداء الاستراتيجي، بحث تحليلي لآراء عينة من الأكاديميين في كليات الادارة والاقتصاد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مج 8، ع 65 ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، دون سنة.
- (238) رباب حسين أحمد حمدي، هبة شريف صديق ابراهيم، التدريب الاداري ودوره في تحقيق التنمية البشرية - بحث اجتماعي ميداني-، مجلة اسيوط للدراسات البيئية، ع 45، كلية الآداب، جامعة أسيوط، جانفي 2017
- (239) ربيع كسروان، مؤشرات أساسية عن التنمية البشرية في الوطن العربي، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مجلة دولية دورية محكمة تصدر عن مركز دراسات الوحدة العربية، ع 38، 2008
- (240) ثائر عياصرة، التحضر المفرط - دراسة على المستوى العالمي- ، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، مج 43، ملحق 03، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة، الجامعة الاردنية، 2016.
- (241) خالد صالح عباس، مفهوم التنمية وارتباطه بحقوق الانسان بين الاثراء الفكري والتحديات، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، مج 21، ع2، جامعة بابل، 2013.
- (242) خلاصي عبد الاله، إشكالية تمويل نفقات الصحة في الجزائر خلال الفترة 2008 -2017، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، مج1، ع 06، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر، 2017.
- (243) غربي صباح، الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، ع 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، جوان 2008.

خامسا: المداخلات العلمية

- (243) ابراهيم العيسوي، نموذج التنمية المستقلة، البديل لتوافق واشنطن وإمكانية تطبيقه في زمن العولمة، ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي الذي عقده المعهد العربي للتخطيط حول (مقاربات جديدة لصياغة السياسات التنموية)، بيروت، 20 ، 21 مارس 2006
- (244) ابراهيم مهني غنايم، مؤشرات التعليم والتنمية البشرية في الوطن العربي - بعض ملامح الوضع الراهن وتوقعات المستقبل- ، مؤتمر التنمية البشرية في الوطن العربي، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 20 إلى 22 افريل 1999.

- (245) إيلين كتاب وآخرون، مراجعة أولية لتقرير التنمية البشرية لعام 1998، ورقة عمل رقم 2، برنامج دراسات التنمية، جامعة بير زيت ، فلسطين، 2000.
- (246) جورج القصيفي، التنمية البشرية - مراجعة نقدية للمضمون والمفهوم-، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1995.
- (247) هالة حميد، التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي وإشكالية حقوق الإنسان، أعمال المائدة المستديرة للأساتذة العرب لسنة 2005، ج1، منشورات جامعة ناصر.
- (248) زياد سليمان مقداد، إدراكات معلمي التربية الرياضية لمفاهيم التدريس الفعال من وجهة نظر مشرفيهم، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية، موضوع المؤتمر: نحو بناء استراتيجية تكاملية للنهوض بالرياضة الفلسطينية، جامعة النجاح، 28-29 شباط 2009.
- (249) طارق عبد الرؤوف محمد عامر، تصور مقترح لتمويل التعليم الجامعي بالدول العربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، نوفمبر 2006.
- (250) مهدي محمد القصاص، بيئة الاستثمار في رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر، 2008.
- (251) محمد إقبال العجلوني، أثر تنمية الموارد البشرية على تعظيم قيمة رأس المال البشري ، مداخلة مقدمة ضمن أشغال الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 3 و 4 ديسمبر 2000.
- (252) محمد علي القري، استعراض الكتابات المعاصرة في التنمية الاقتصادية، من المنظور الإسلامي، ندوة الفكر الاسلامي في الاقتصاد المعاصر، القاهرة، 1988.
- (253) محمد عليان، عزت يحي عسيلة، الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول (التربية في فلسطين وتغيرات العصر)، المنعقد بكلية التربية في الجامعة الاسلامية يومي 23 و 24/11/2004، فلسطين ، نوفمبر 2004.
- (254) معتز بالله عثمان، أنماط التنمية وسبل تحقيق العدالة الاجتماعية، ورقة عمل، الندوة الدولية حول التنمية والديمقراطية، وتطور النظام الإقليمي العربي، القاهرة، 2013.
- (255) مصطفى الكفري، معوقات التنمية العربية وشروط تحقيقها، رسائل لمؤتمر القمة العربية بالكويت، مجلة شؤون عربية، ع 137، القاهرة، 2009.
- (256) عبد الله بلوناس، أسماء كرغلي، المخاطر المرتبطة برأس المال البشري وكيفية إدارته، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال (رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة الاردنية، 22-25 افريل 2003.
- (257) عبد السلام مصطفى عبد السلام، تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة، المؤتمر الثاني لكلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 12-13 افريل 2006، مصر.
- (258) عماد الدين احمد المصباح، تقدير العوائد من التعليم في سورية، ورقة مقدمة للندوة التي أقامها معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بدمشق، سوريا ، 2000.
- (259) ثائر أحمد سعدون السمان، ميادة عبد الغني سليمان، فاعلية رأس المال البشري في تعزيز أداء الشركات، دراسة ميدانية لأراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الادوية في الموصل، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال (رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة الاردنية، 22-25 افريل، 2003.
- (260) المعهد العربي للتدريب والبحوث الاحصائية، التجربة الفلسطينية حول قياس مستويات المعيشة، وقائع الندوة العلمية لمفاهيم وطرق قياس مستوى المعيشة في الاقطار العربية، بيروت 6-8 أوت ، بيروت 2002.

- (261) تقرير البنك الدولي للإنشاء والتعمير، اللجنة المعنية بالنمو والتنمية، الصحة والنمو (عدد خاص)، واشنطن، 2009.
- (262) تقرير البنك الدولي للإنشاء والتعمير، التنمية في العالم 1997.
- (263) تقرير البنك الدولي للإنشاء والتعمير، التنمية في العالم 1990م - الطبعة العربية، مؤسسة الأهرام، القاهرة، 1990.
- (264) تقرير منظمة اليونيسكو، الأمية في الوطن العربي، منشورات اليونيسكو 1981.
- (265) تقرير منظمة اليونيسكو: مؤشرات التربية - توجيهات فنية / تقنية-، نوفمبر 2009.
- (266) تقرير منظمة اليونيسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، السبيل إلى إنصاف المحرومين، 2010
- (267) تقرير التنمية البشرية 1990، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1990..
- (268) تقرير التنمية البشرية لعام 1992، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1992.
- (269) تقرير التنمية البشرية لعام 1993، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1993.
- (270) تقرير التنمية البشرية لعام 1994، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1994.
- (271) تقرير التنمية البشرية لعام 1996، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1996.
- (272) تقرير التنمية البشرية لعام 1998، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1998.
- (273) تقرير التنمية البشرية العربية لعام 2002، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2002.
- (274) تقرير التنمية البشرية 2007 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2008.
- (275) تقرير التنمية البشرية لعام 2008، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- (276) تقرير التنمية البشرية لعام 2011، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- (277) تقرير التنمية البشرية لعام 2014، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- (278) تقرير التنمية البشرية لعام 2014، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- (279) تقرير التنمية البشرية لعام 2015، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي .
- (280) تقرير منظمة الصحة العالمية، الصحة في خطة التنمية المستدامة لسنة 2030، الدورة 138، ديسمبر 2015.
- (281) تقرير برنامج الأمم المتحدة عن إحصائيات التنمية البشرية، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدورة 42، الأمم المتحدة، 22-25 فيفري 2001.
- (282) تقرير اللجنة الاقتصادية لإفريقيا، الاقتصاد الأخضر في الجزائر فرصة لتنوع الاقتصاد الوطني وتحفيزه، مكتب شمال إفريقيا، الأمم المتحدة.
- (283) تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، التنمية البشرية المستدامة ومنهج الاقتصاد الكلي، حلقات الارتباط الإستراتيجية ودلالاتها، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة، سلسلة دراسات التنمية البشرية، نيويورك، 1997.
- (284) تقرير اللجنة الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري لمنظمة التعاون الإسلامي، قياس الفقر في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا، 2015.
- (285) تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا التابعة للأمم المتحدة، تعزيز الحكومة المفتوحة في المنطقة العربية، بيروت، 200.
- (286) تقرير وطني حول انجازات الجزائر في مجال أهداف الالفية من أجل التنمية، الدورة 65 للجمعية العامة للأمم المتحدة، نيويورك، 2015.
- (287) تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003.
- (288) تقرير التنمية البشرية لعام 2000، الجمهورية العربية السورية.
- (289) الإعلان العالمي لحقوق الانسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، الأمم المتحدة.

سابعاً: القوانين والمراسيم

- (290) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مرسوم رئاسي رقم 2000/101 المؤرخ في 05 صفر عام 1421 هـ الموافق لـ 09 مايو 2000 المتضمن إحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية.
- (291) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 81-243 المؤرخ في 05 سبتمبر 1981 المتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية.
- (292) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم : 340/93 المؤرخ في 1994/03/30 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للرقابة على المواد الصيدلانية LNCPP.
- (293) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 747/94 المؤرخ في 1994/03/30 المتعلق بتحويل معهد باسستور إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري.
- (294) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 73-65، المؤرخ في 1973/12/28 الصادر بتاريخ 1974/01/01 المتعلق بإرساء الطب المجاني في المؤسسات الصحية. الجريدة الرسمية، ع1، 1974.
- (295) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 293/94 في 1994/02/25 المتعلق بالصيدلية المركزية للمستشفيات .
- (296) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، دستور 1976.
- (297) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، 2005.
- (298) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكيين بعد 25 سنة (بكيين + 25)، ماي 2019.
- (299) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وثيقة بيان السياسة العامة للحكومة ، مصالح الوزير الأول، الجزائر، فيفري 2019.
- (300) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 46، 29 جويلية 2018.
- (301) القانون العضوي المتعلق بالانتخابات رقم 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012 الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 01.
- (302) وزارة التربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، الجزائر، عدد خاص جانفي 2008.

ثامناً: الراجع باللغة الأجنبية

- 1) Adjilane ABDOU, **Le développement humain dans les PVD (Pays en voie de développement)**, Thèse doctorat en Economie et Finance, Université Mohamed. , Oujda-Maroc.
- 2) A, Hammani, A. Bouroukba, **L'évolution du Système National de la santé Depuis Indépendance**. Ministère de la santé , Alger 1983.
- 3) Andreas Savides , Thanasis Stengos, **Human Capital and economic Growth**, Stanford University Press 2008.
- 4) Angela Baron and Michael Armstrong, **Human capital management: achieving added value through people**, Kogan Page, London and Philadelphia, 2007.
- 5) Angel de la fuente et Antonio ciccon, **la capital humain dans une économie mondial fondée sur la connaissance**, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 2003.
- 6) Ann Gilley and al , **The Praeger Handbook of Human Resource Management**, Greenwood Publishing Group, USA, 2009.
- 7) Anthony, William P, **Human Resource Management** , Cengage Learning , first published, USA, Druden press,1998.
- 8) Bahatt, G.D., **Knowledge in organization: Examining the interaction between technologies and people**, journal of Knowledge management.vol.5,N°.2000.
- 9) Bersin, J, **Why Talent Management is Key to Business-Focus Learning** , Vol. 5 Issue 10,2006.

- 10) BLAUG Mark , **pensée économique, origine et développement**, traduit par Alain et Christiane Alcouffe , Paris Economica , 1998..
- 11) Boutaleb kouider, **le marché du travail en Algérie, le poids de l'emploi informel**, revue économie et management, n°1, Algérie, mars 2002.
- 12) Bradley W. Hall, **The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment Year after Year**, AMACOM, U S A, 2008.
- 13) Campell, T.D & Stanley, J.C , **Experimental and quasi-Experimental desings for research**, Boston, Houthton MiffinK 1963.
- 14) Carmines, Edward, & Zeller Richard , **Reliability and Validity assesement**, Sage publications, The international Professional Publishers, London, 1991.
- 15) Christine, AFRIAT, **L'Investissement dans l'Intelligence**, , Presse Universitaires de France, Paris, 1992.
- 16) C.N.E.S(Conseil National Economique Social), **Rapport National sur le développement humain**,2007.
- 17) C.N.E.S, (Conseil National Economique et Social), **Rapport préliminaire sue les effets économiques et sociaux du programme d'ajustement structurel**, 2éme session, Alger, 1998
- 18) David A Wolfe, **Behavioral and Emotional Disorders in Adolescents: Nature, Assessment, and treatment**, The Guilford Press, New York, 2006.
- 19) David .L.Debertin , **agricultural production economics**, , Pearson education, second edution, 20.02
- 20) David R. Kamerschen, **further analysis of overurbanization , economic development and cultural change**, The University of Chicago Press, Vol. 17, N° 2 , Jan 1969.
- 21) Doughty, Hannah Allan, **Social Capital and the Evaluation of Inclusiveness in Scottish Further Education Colleges** . Journal of Further and Higher Education, V.32 , N.3, Julie 2008 .
- 22) Garavan T.N et al , **Human Capital Accumulation: The Role of Human Resource Development**, Journal of European Industrial Training, 25, March 2000.
- 23) Gary BECKER, **Human capital A Theoretical and Empirical analysis with Special Reference to Education**, National bureau of economic Research, London, England 1979.
- 24) G. Le Boterf, **Construire les compétences individuelles, collective**, édition organisation, Paris 2000.
- 25) H.A.Lewis, **An Economic Plan for Jamaica**, Jamaica voluntary national Review Report, Published by the Planning Institute of Jamaica 16, Oxford Road Kingston 5 ,Jamaica,N° 4, November 1994.
- 26) H.W.Arndt, **Economic Development : A semantic History**, Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago Press Journal, Vol 29, N23, April 1981
- 27) Jean Lachman , **le Financement des stratégies de l'innovations**, Economica, Paris, 1995.
- 28) Jean Yvees le louarn ,thierry wils, **l'évaluation de la gestion des ressources humaines**, éditions liaisons , Paris, 2000.
- 29) Jones Gareth R., **Organizational Theory , Design and change** , 6ed , Pearson Prentice Hall , Upper Saddle River , New Jersey, 2000.
- 30) John, H.Kunkel, **Society and Economic Growth**, Oxford Universty press, London, 1970.
- 31) John Vaizey, **The Economics of Education** , Macmillan Press, London 1973.
- 32) Lucas ,Robert , **On the Mechanics of Economic Development**, Journal of Monetary Economics., N°22, 1988
- 33) Machael, Armstrong, **Human resource Management Parctice**, th edition, london and Philadelphia,2009.
- 34) Martina Blaskovaa et al , **Human Capital Management – Aspect of The Human Capital Efficiency in University Education**, Global Conference on Contemporary Issues in Education, GLOBE-EDU, Las Vegas, USA, 204, 2-4 July 2004.
- 35) Mc Laughlin, Margaret J, **Creating Performance Goals and Indicators in Special Education** , Institute for the Study of Exceptional Children and Youth , University of Maryland , Jan. 2002 .
- 36) Michael Armstrong, Angela Baron, **Strategic HRM: The Key to Improved Business Performance**, CIPD Publishing, 2002.
- 37) Michel GRUNDSTEIN, **GAMITH :un cadre directeur pour repérer et mettre en valeur les connaissances cruciales pour l'entreprise**, Knowledge Management : vers une synergie entre Recherche & Industrie , Séminaires InTech'sophia , LAMSADE, Université Paris, Report N°9, 2002
- 38) Michael .H.: **Developing a Knowledge shstrategy** ,California Management Review, VOL4, N°3. 1999.

- 39) Monaka I, Takeuchi H, **La connaissance créatrice : la dynamique de l'entreprise apprenante, Cycle C – DESS, Développement des Systèmes d'Organisation CNAM**, Editions de Boeck université , Bruxelles., juillet 2005.
- 40) Nadia Sellami, **Convergence entre les institutions de gouvernance publique et privée : rôle des systèmes nationaux de gouvernance, cas des pays du Maghreb Tunisie- Algérie –Maroc**, Doctorat en Sciences Economiques, Université de Montesquieu – Bordeaux IV, .4 Septembre .2002
- 41) Nixon B, **Developing An Empowering culture in organization, Empowerment in organization, VOL 2, SECOND 30 URINAL**, 1994.
- 42) Paul Gertler et al , **Labor Market Returns to Early Childhood Stimulation: a 20-year Followup to an Experimental Intervention in Jamaica**, NBER Working Papers .9.85, National Bureau of Economic Research, Vol. 344, New York, 30 May .2004
- 43) Pearsall, Judy, **The new Oxford Dictionary of English** , Oxford University Press, Oxford 2001.
- 44) Peter F Drucker, **The Practice of Management**, Harper Business, 2003.
- 45) Teresa M.Amabile et al, **Assessing the work environment for creativity**, Academy of Management Journal, Vol. 39, 1996.
- 46) Pierre Gravot, **économie de l'éducation**, Paris economica, DL, 1993.
- 47) Rachel Grace et Nicola Keita , **The impact of human capital management on operational performance at the Gambia National Water and electricity company** , master's thesis of Business Administration (HRM OPTION), School of Business, Kwame Nkrumah University of Science and technology, Ashanti, Ghana, 2003.
- 48) Robbins Stephen, **Organizational Behavior**, 9th ed , prentice –hall inc , new Jersey, 2000.
- 49) Robert J Barro and Jong- Wha Lee, **International Data On Educational Attainment**, Centre for International Development at Harvard University, CID Working Paper n°42, April 2000.
- 50) Solow, R.M, **Technical Change and Aggregate Production** , Review of Economics and Statistic. N° 39.1997.
- 51) Stephan Kalsen, **UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions**, Journal of Human Development , A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development, Volume 7, 2006.
- 52) Woodhall, M. **Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (Ed.)**, Economics of education: Research and studies, Oxford: Pergamon, ..1987
- 53) Wyatt Tim, **Education Indicators** , A Review of the Literature , in Making Education Account: Developing and Using International Indicators, OECD, Paris, Centre for Educational Research and Innovation , N° 41., 1999.
- 54) Zemeke, R. and Schaaf, D, **The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care** , New American Library, New York , 1989 ,
- 55) the global human capital report 2007, **committed to improving the state of the world**, World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2007.
- 56) Ministère de l'éducation nationale .Données statistique,. Sous direction des statistiques, n°37, Alger, 1999.
- 57) Ministère de la santé, de la population et de la reforme hospitalière, **Population et développement en Algérie**, CIOD + 10, Rapport National, Algérie , Décembre 2003.
- 58) Le gouvernement Algérien, PNUD: **Algérie 2eme rapport national sur les objectifs du millénaire pour le développement** , 2010.

تاسعا: المواقع الاليكترونية

- (1) <http://educapsy.com/blog/reforme-de-leducation-en-algerie-12> الإصلاح التربوي في الجزائر
- (2) <https://www.worldbank.org/en/country/gcc/publication> البنك الدولي، توقعات الجزائر الاقتصادية 2019،
- (3) جيم يونغ كيم، الفجوة في رأس المال البشري: تشجيع الحكومات على الاستثمار في البشر، موقع مجموعة البنك الدولي
- (4) <https://www.albankaldawli.org/ar/news/opinion/208/06/8/human-capital-gap> جمال علي الدهشان، تعليمنا وتنمية رأس المال الثقافي، مقال منشور في الموقع الاليكتروني : <https://www.academia.edu>
- (5) وردة حواس محمود، التنمية الثقافية في العالم العربي ، مقال منشور على الموقع: <http://www.alitthad.com/paper.php>
- (6) حمد السيد كردي، استراتيجية تمكين العاملين، مقال منشور بالموقع : <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy>

- (7) موسوعة المعرفة، الموقع الإلكتروني: <https://www.marefa.org>
- (8) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، معهد اليونسكو للإحصاء، 2018 ، الموقع : <http://data.uis.unesco.org/>
- (9) سمير نصري، التنمية أبعادها وأهدافها، بحث منشور على الموقع الإلكتروني : <http://0503samira.maktoobblog.com/74>
- (10) قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء: <http://www.uis.unesco.org>
- 11) **Gael Brodet, Développement, Toupictionnaire : Le dictionnaire de politique , www.irenees.net.**
- 12) le Test Psychométrique ATMAN : <https://atmanco.com/fr/classique>

ملخص الدراسة

1. باللغة العربية

2. باللغة الفرنسية

3. باللغة الانجليزية

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية، من خلال معاينة أثر المستوى التعليمي والتكويني للأفراد، وضعيتهم الصحية وحجم الخدمات الصحية المتاحة لهم، وكذا مستواهم المعيشي الذي يعكسه مستوى الأجر والقدرة الشرائية ودرجة إشباع الحاجات الأساسية. ومساهمة كل هذه العناصر والمؤشرات في تكوين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية.

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبانة بحث مكونة من 58 عبارة، وزعت على 140 فرد من عمال ومستخدمي المركب الصوفي -أقمشة الشرق- بخنشلة الذي اعتبرناه نموذجا مناسب للمؤسسات الحكومية الجزائرية. تم تحليل نتائج هذه الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلت في نهايتها إلى وجود علاقة تأثير إيجابية (ذات دلالة إحصائية) بين كل من : التنمية البشرية بصفة عامة، التعليم والتكوين، الصحة، المستوى المعيشي، وبين عملية تكوين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، كما توصلت كذلك إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال البشري وبين مؤشرات كل عنصر من عناصر التنمية البشرية المعتمدة في دراستنا هذه، مع وجود اختلاف واضح في مستوى التأثير من عنصر لآخر ومن مؤشر لآخر. هذه الخطوات والإجراءات وتحقيق هذه الأهداف تطلب اعتماد مناهج بحث متعددة ومختلفة حسب خصوصية كل مرحلة من الدراسة .

خلصت الدراسة في نهايتها إلى وجود متغيرات أخرى إضافة للتنمية البشرية لها دور في تكوين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية، كما خلصت إلى أن عناصر التنمية البشرية، وكذا مؤشرات كل عنصر من هذه العناصر المعتمدة في هذه الدراسة ليست وحدها المؤدية إلى تراكم رأس المال البشري، بل توجد عناصر ومؤشرات أخرى تستدعي الدراسة والبحث.

الكلمات المفتاحية : التنمية، التنمية البشرية، رأس المال البشري، الصحة، التعليم، المستوى المعيشي .

Résumé :

Cette étude vise à identifier le rôle du développement humain dans la formation du capital humain dans les institutions publiques algériennes, en examinant l'impact du niveau d'éducation et de formation des travailleurs, leur état de santé et les services de santé disponibles (quantité et qualité), ainsi que leur niveau de vie, qui se traduit par le niveau des salaires, le pouvoir d'achat et le degré de satisfaction des besoins de base, et comment tous ces éléments et indicateurs peuvent contribuer à la formation et à l'accumulation de capital humain dans les institutions publiques algériennes. Pour atteindre les objectifs de cette étude, un questionnaire de recherche composé de 58 questions a été distribué à 140 travailleurs et employés du complexe textile –Tissues de l'Est- sis à Khenchela, que nous considérons comme un modèle approprié pour les institutions publiques algériennes. Les résultats de cette étude ont été analysés à l'aide du programme statistique SPSS. A la fin, on a conclu qu'il existe une relation d'influence positive (statistiquement significative) entre : le développement humain en général, l'éducation et la formation, la santé, le niveau de vie d'une part, et le processus de formation et d'accumulation de capital humain dans l'institution étudiée d'autre part. En outre, on a constaté aussi qu'il avait une relation statistiquement significative entre la variable du capital humain et les indicateurs de chaque élément du développement humain retenus dans notre étude, avec une différence significative de niveau d'influence qui varie d'un élément à un autre, et d'un indicateur à un autre. Ces étapes et procédures suivies pour atteindre ces résultats ont nécessité l'adoption des méthodes de recherche multiples et différentes selon la spécificité de chaque étape de l'étude. En fin l'étude a conclu qu'il existe d'autres variables, en plus du développement humain, qui contribuent à la formation et accumulation de capital humain dans les institutions publiques. Cette étude a conclu aussi que les éléments du développement humain ainsi que les indicateurs de chacun de ces éléments adoptés dans cette étude ne sont pas les seuls facteurs conduisant à l'accumulation de capital humain, il existe d'autres éléments et indicateurs qui nécessitent des recherches et des études plus poussées..

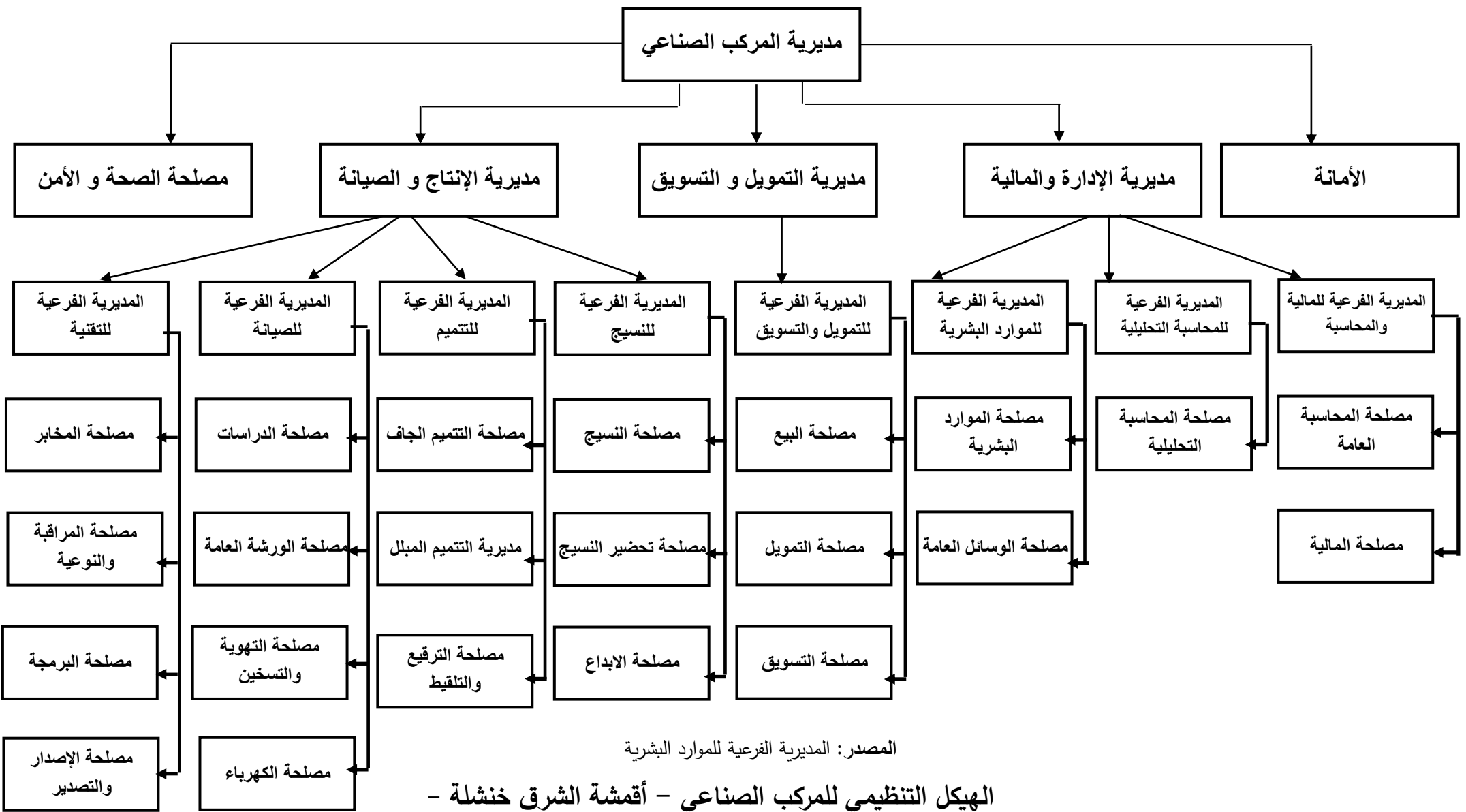
Mots clés: développement, développement humain, capital humain, santé, éducation, niveau de vie.

Abstract :

The present study aims at identifying the role of human development in forming the human capital in Algerian public institutions through examining the impact of employees' educational and training level, their health condition and the available health services scale, as well as their standard of living, which is reflected by the level of wages, purchasing power and the degree to which basic needs are met, and how can all these elements and indicators contribute in the formation and accumulation of human capital in Algerian public institutions. To achieve the objectives of this study, a research questionnaire consisting of 58 questions was designed and administered to 140 workers and employees from the wool-textile factory complex- in Khenchela, which we consider a suitable model for Algerian public institutions, and the results were analysed using the SPSS statistical program. The research indicates a positive effect relationship (statistically significant) between : human development in general, education and training, health, standard of living, and the process of human capital formation and accumulation in the institution under study. It also indicates a statistically significant relationship between the human capital variable and the indicators of each element of human development adopted in our study, with significant difference in the level of influence that varies from one component to another and from one indicator to another. Steps and procedures followed to achieve these findings required the adoption of multiple and different research methods according to the specificity of each stage of the study. The study comes to the conclusion that there are other variables, in addition to human development, that contribute in the formation and accumulation of human capital in public institutions. It also found that the elements of human development along with the indicators related to each of these elements adopted in this study are not the only factors leading to the accumulation of human capital, there are other elements and indicators that require further researches and studies.

Keywords: development, human development, human capital, health, education, standard of living.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-



قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

استمارة بحث :

التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية
المركب الصناعي أقمشة الشرق - خنشلة- أنموذجا

دراسة مكملّة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع - تخصص : عمل وإدارة الأفراد -

إشراف الأستاذ الدكتور

العائش عبد العزيز

إعداد الطالب:

بن عمران بوبكر

يقوم الباحث بإعداد أطروحة دكتوراه حول أثر التنمية البشرية في تشكيل رأس المال البشري في المؤسسات الحكومية، وقد اختار مؤسستكم - أقمشة الشرق - أنموذجا لهذه الدراسة التي يهدف منها إلى تحديد مدى تأثير المستوى التعليمي، الخدمات الصحية والمستوى المعيشي للأفراد على مستواهم المهني والوظيفي وعلى مهاراتهم وكفاءتهم في أداء عملهم.

من أجل ذلك ننتظر مساهمتكم في إنجاح هذه الدراسة من خلال إجاباتكم بكل صدق وموضوعية وصراحة على كل أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة x أمام الجواب الذي يناسب رأيكم.

علما أن هذه المعلومات يستخدمها الباحث لغرض البحث العلمي فقط

2020/2019

أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية : ضع العلامة × أمام الجواب المناسب .

1. الجنس : ذكر أنثى
2. العمر : أقل من 30 سنة من 31 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة
3. الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج
4. المستوى الدراسي : دون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
5. الخبرة المهنية : أقل من 02 سنوات من 03 إلى 10 سنوات أكثر من 11 سنة
6. الدخل الشهري : 1.5 مليون سنتيم - 2 مليون سنتيم من 02 مليون س إلى 03 مليون سنتيم من 03 مليون س إلى 04 مليون سنتيم أكثر من 04 مليون سنتيم
7. أنت المعيل الوحيد (المتكفل ماديا الوحيد) للأسرة نعم لا
8. عدد الأفراد الذين تعيّلهم (متكفل بهم) : 1- 2 فرد 3- 5 أفراد أكثر من 5 أفراد
9. التكوين والتدريب : تلقيت تكويننا أو تدريب يتعلق بوظيفتك (في مركز تكوين متخصص أو في مؤسستك) نعم لا

ثانيا : مجالات الدراسة: يرجى وضع العلامة × أمام الخانة التي تعبر عن رأيك في مضمون كل عبارة :

المجال الأول : التنمية البشرية

• العنصر الأول: التعليم والتدريب

رقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أ. مؤشر التعليم والمستوى الدراسي:						
10	تجيد القراءة والكتابة والحساب					
11	يتلاءم عملك (وظيفتك) مع المعلومات والمعارف التي اكتسبتها خلال مختلف فترات تعلمك.					
12	عدد السنوات التي قضيتها في التعليم أكسبتك المعرفة الكافية للتحكم في متطلبات وظيفتك.					
13	ترغب في مواصلة تعليمك لتحسين كفاءتك المهنية.					
14	لا يشكل مستواك التعليمي عائقا كبيرا في أدائك لمهامك الوظيفية.					
ب. مؤشر: التدريب والمستوى المهني:						
15	ترغب في المشاركة في الدورات التكوينية والتدريبية التي تنظمها المؤسسة لتطوير كفاءتك.					
16	تلقيت تدريب على أدائك لوظيفتك عند بدايتك في العمل بالمؤسسة.					
17	ساهم التكوين أو التدريب الذي تلقيته في رفع مستوى مهاراتك المهنية .					
18	يساعدك التكوين أو التدريب على اكتساب المعلومات والتعرف على تقنيات جديدة .					
19	مكنك التكوين من التكيف مع التكنولوجيا الجديدة ؟					

• العنصر الثاني : الصحة

رقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ج. مؤشر الصحة البدنية والنفسية للمبحوث:						
20	ليست كثيرة عدد مرات مراجعاتك (زياراتك) للطبيب بسبب المتاعب الصحية.					
21	تتذكر أنك استفدت من عمليات التلقيح الصحي أثناء أو قبل المدرسة.					
22	لا تعاني من أي إعاقة بدنية (ولو بسيطة)					
23	تسمح لك وضعيتك الصحية بالعمل أكثر من 8 ساعات يوميا و خلال العطل إذا لزم الامر.					
24	تحس باكتئاب دون أن تعرف سببه.					
25	تحس باستمرار بقلق وضغط نفسي دون سبب محدد.					
د. مؤشر الخدمات الصحية المتاحة للمبحوث:						
26	يوفر المركز الصحي الأقرب لمسكنك جميع الخدمات الصحية الضرورية					

27	مدة انتظارك لدورك لدى الطبيب لإجراء الفحص الطبي عادة قصيرة. (في حال زيارتك للطبيب)				
28	التغطية والمزايا الواردة في بطاقة التأمين (بطاقة الشفاء) جيدة.				
29	لا تجد صعوبة في الحصول على تعويضات العطل المرضية.				
30	تجري المؤسسة مراقبة دورية لمدى أمن وسلامة مواقع العمل في المؤسسة .				

• العنصر الثالث : المستوى المعيشي

رقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
هـ. مؤشر مستوى الأجر والقدرة الشرائية:						
31	تتمكن من ادخار جزء ولو بسيط من دخلك في الأشهر العادية (دون مناسبات أو حالات طارئة).					
32	تخصص الجزء الأكبر من راتبك لنفقات الطعام.					
33	ترى أن راتبك كافي لتغطية حاجات الأسرة الأساسية فقط (غذاء، كهرباء، ماء، مصاريف المدرسة					
34	تحتاج إلى مصادر أخرى للدخل إضافة إلى راتبك لتغطية متطلبات الأسرة.					
35	ترى أن مستوى الأجور في المؤسسات الجزائرية قليل بالنظر لمستوى الاسعار.					
و. مؤشر الحاجات الأساسية:						
36	تمكنك من الاستفادة من سكن خاص ضمن احدي صيغ الاسكان (اجتماعي، مدعم، تساهمي، ريفي)					
37	مساحة السكن الذي تقيم فيه غير مناسبة مقارنة بعدد أفراد أسرتك.					
38	تمكنك من توفير جهاز حاسوب مع خدمة الانترنت للأسرة.					
39	تملك وسيلة نقل خاصة.					
40	تتحصل بسهولة على الكمية الكافية من مياه الشرب الضرورية للأسرة (مياه الحنفية)					
المجال الثاني : رأس المال البشري						
رقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
I. المعرفة: هي فهمك وإدراكك للطرق والأساليب والمبادئ العملية التي يمكن تطبيقها خلال قيامك بالعمل، أي معرفة كيف تعمل						
41	لديك جميع المعلومات والبيانات التي تحتاجها في مجال عملك.					
42	تعتمد في أدائك لعملك على قواعد علمية دقيقة.					
43	تحاول تطوير معارفك المتعلقة بعملك من خلال استخدامك للتكنولوجيا الحديثة (الانترنت مثلا).					
44	وظيفتك تحتاج إلى تكوين عالي متخصص لأنها باتقان .					
45	أغلب الأفراد في المؤسسة يملكون المعرفة الضرورية لأداء مهامهم.					
II. الخبرة: هي مجموع ما لديك من معلومات نتيجة مرورك بمواقف سابقة أثناء أدائك لعملك . وهي أيضا مجموع ما اكتسبته فعليا من معلومات مهنية يمكنك الاستفادة بها ، وتطبيقها خلال أدائك لعمل						
46	ترى أن لديك المستوى المطلوب من الخبرة نتيجة ممارستك لنفس الوظيفة منذ مدة.					
47	الخبرة التي امتلكتها نتيجة عملك المتواصل تزيد في مستويات أدائك.					
48	تستطيع التحكم جيدا في متطلبات وظيفتك لأنك تشغلها منذ فترة طويلة .					
49	شغلت العديد من الوظائف المختلفة في المؤسسة منذ تعيينك فيها.					
III. المهارة : ونقصد بها قدرتك على انجاز مهامك بكيفية جيدة وبدقة كبيرة ، وبالسرع المطلوبة في التنفيذ.						
50	ترى أنك تؤدي كل المهام المرتبطة بوظيفتك بطريقة سليمة.					
51	ترى إن انجازك لعمالك يتطلب امتلاكك لمهارة عالية.					
52	ترى أن مهارتك في مجال عملك تتزايد بصفة مستمرة.					
53	تستعين أحيانا بالعمال الأكثر منك خبرة لتطوير مهارتك في أداء عملك.					
54	تتكرر أحيانا بعض الأخطاء البسيطة أثناء أدائك لعملك.					
VI. الابتكار: هو قدرتك على تطوير فكرة أو طريقة عمل أو تصميم أسلوب إنجاز العمل بطريقة أفضل وأيسر وأكثر جدوى						
55	ترى أن المؤسسة تملك العديد من العمال المبدعين الذين يقدمون ابتكارات جديد في عملهم .					
56	تحاول استخدام الأجهزة والمعدات المتطورة لتقديم ابتكارات جديد في مجال عملك.					
57	ترى أن ظروف العمل ووسائله مناسبة لتشجيعك على الابتكارات.					
58	تحرص على تطوير طرق أفضل لأدائك لعملك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.					