

"أثر إستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030" دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية (مدارس جنوب جدة)

إعداد الباحثان:

رحمة محمد الشهري (2200739)

فوزية حسن القحطاني (2200711)

إشراف الدكتور:

نبيل علي بدران

2023-2022م

جامعة جدة

كلية الاعمال

برنامج ماجستير إدارة الموارد البشرية



<https://doi.org/10.36571/ajsp7015>

الملخص:

إن استثمار رأس المال البشري هو جهد يستهدف الاستثمار في البشر كما وكيفاً وذلك من أجل تعزيز العدالة العملية والمهنية وبالتالي النمو الاقتصادي، وذلك بتمكين كل مستويات المهن مع تحديد الاستراتيجيات والخطط الملائمة لاستثمار الموارد البشرية على الوجه الأمثل، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030 بالتطبيق على المؤسسات التعليمية (مدارس جنوب جده). ، وكذا تشخيص واقع استثمار رأس المال البشري فيها من خلال الأبعاد (المهارات، الخبرات، المعارف). استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، ولأغراض هذه الدراسة تم تطوير استبانة مكونة قسمين: الأول تناول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ، أما القسم الثاني فتناول متغيرات الدراسة المتمثلة في استثمار رأس المال البشري كمتغير مستقل ، وتم قياسه من خلال سبعة أبعاد: (المعرفة، الخبرة العملية، الابتكار والإبداع، المهارات والقدرات، فريق العمل، الولاء التنظيمي، التدريب) ، وكفاءة المخرجات كمتغير تابع ، وتم نشر الاستبانة عبر نماذج جوجل كأداة استطلاع آراء عينة الدراسة، تم توزيع الرابط الإلكتروني على عينة عشوائية من الباحثين ، وتم استقبال (100) إجابة صالحة للتحليل. تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS .V21) في تحليل البيانات، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة خطية موجبة (طردية) بين المتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري) والمتغير التابع (كفاءة المخرجات) أي أنه كلما زاد استثمار رأس المال البشري زادت معه كفاءة المخرجات لدى الموظفين بالمؤسسات التعليمية وذلك بنسبة (78.0%) ، كما أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (الخبرات) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (72.4%) وهي نسبة تشير إلى تأثير عالي، ونسبة مساهمة المتغير المستقل (المعارف) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (48.0%) وهي نسبة تشير إلى تأثير متوسط، أما نسبة مساهمة المتغير المستقل (المهارات) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (82.2%) وهي نسبة تشير إلى تأثير عالي، وأخيراً نسبة مساهمة المتغير المستقل (الخبرات) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (72.4%) وهي نسبة تشير إلى تأثير عالي.

وقد أوصى البحث بمزيد من التواصل الداخلي بمدارس جنوب جده بهدف التعريف بالأهداف الاستراتيجية وارتباطها بمستهدفات رؤية ٢٠٣٠ ، وضرورة اعتماد نوع الترقية الذي يقوم على الجمع بين الأقدمية والاختيار على أساس الكفاءة في ترقية الموظفين لأن ذلك يؤدي إلى إشاعة الاستقرار الوظيفي والاستثمار الأمثل للموارد البشرية، كما أشار إلى أهمية ربط مخرجات العمل التعليمي في مجال التدريب لتحقيق متطلبات التنمية ، ويقترح البحث على مدارس تعليم جدة إقامة ملتقيات ومؤتمرات تحت رعاية وزارة التعليم لدعم الأفكار الإبداعية لتطوير التعليم والعمل ومساعدة العاملين الأكفاء واستقطابهم.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات سريعة وتحديات كبيرة في عالم الأعمال كان سببها الأساسي بروز ظاهرة العولمة والاندماج والتحالفات الاستراتيجية بين المنظمات العملاقة وتلاحق الابتكارات والإبداعات السريعة، وأصبحت المنظمة تتميز عن غيرها من المنظمات عن طريق مواردها البشرية، ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات، كما أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تهتم بعمالها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل الفرص المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم. هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم وتوسيع المنظمات المعاصرة في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى التميز على غيرها من المنظمات العاملة في نفس النشاط وذلك من خلال إضافة قيمة للعميل وتحقيق التميز عن طريق استغلال الطاقة الفكرية والعقلية للأفراد، وتؤدي إدارة رأس المال الفكري دورا هاما في جعل الأصول غير المادية مصدرا للتميز من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة. وحتى يمكن لإدارة رأس المال البشري المساهمة في تحقيق وتدعيم التميز للمنظمة يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية المنظمة من جهة ووفق متطلبات عمل المنظمة من جهة أخرى.¹

ولقد ظهر مفهوم رأس المال البشري بغية الاستفادة من الإبداعات والمبدعين المتواجدين في المنظمات، ففي السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة الوطنية وأهم موجودات الشركات، بعد ذلك أصبح رأس المال متمثلا في النقد والموجودات الثابتة وأصبحتا هما أهم مكونات الشركات والمجتمع، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة رأس المال البشري والفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة الوطنية وأعلى موجودات الشركات. ورأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي للمؤسسة، ولا يمكن أن تصبح الموارد البشرية رأس مال إلا إذا تم العثور عليها وتوظيف قدراتها، ومن هذا المنطلق يأتي إنشاء برنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة 2030، سعياً لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة، ولتحضيرهم للمستقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي. حيث يركز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف في مختلف المجالات. مما يمكن المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية محلياً والمنافسة في سوق العمل عالمياً، فقد شهدت منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة العديد من الإنجازات في الفترة السابقة أهمها استمرار العملية التعليمية رغم ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد. فقد تم تدشين العديد من المنصات الرقمية مثل "الروضة الافتراضية" و"مدرستي" وإطلاق وتفعيل الفصول التفاعلية التي تستخدم كوسيلة داعمة لإيصال المحتوى التعليمي للطلبة.²

¹ حاشين بشير (2014)، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق استراتيجية التميز – دراسة حالة اليابان، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

² <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp/>

ولقد شهد التعليم بشكل عام في الربع الأخير من القرن المنصرم تحولا جذريا في أساليب التعليم ومجالاته، وذلك بسبب الانفجار المعرفي المتسارع وظهور العولمة ونمو العديد من الصناعات الحديثة التي أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة المتنوعة، مما جعل التعليم السعودي مطالباً باستثمار العقل البشري من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث وظائف جديدة تتناسب مع متطلبات العصر، وقد أصبح موضوع الجودة في مؤسسات التعليم السعودية أحد المرتكزات الأساسية في تطوير منظومة التعليم التي تتصل بعناصر العملية التعليمية كالكادر التعليمي والإداري، والبرامج التعليمية وجودة المادة العلمية، ووسائل التدريس، وتقنيات التعلم وجودة البيئة من مبان ومعدات.

فمن هذا المنطلق يتمحور موضوع هذه الدراسة حول معرفة أثر استثمار رأس المال البشري كمدخل استراتيجي على كفاءة المخرجات - دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية (مدارس جنوب جدة).

مشكلة الدراسة:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري المحرك الرئيسي لتحقيق رؤية المملكة 2030م في المؤسسات التعليمية، كما يعتبر الحل الوحيد لإكساب الأفراد المعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة ويساعد في تطوير هذه المعلومات بما يتناسب مع التغيير المطلوب سواء في مهام الوظائف الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء الموظفين وقدراتهم في أداء هذه المهام بما يحقق للمنظمة المزيد من الكفاءة الاقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويعزز قدراتها التنافسية بالإضافة إلى المردود الاجتماعي المتمثل في رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة، ويمكن تحقيق كفاءة المخرجات من خلال الحصول على العاملين الأكفاء والذين يمكنهم الانخراط في ثقافة المنظمة، ويملكون أحدث المهارات والقدرات ونواحي المعرفة وبيدولون أقصى طاقاتهم، وتتوافر لديهم الرغبة في الاحتفاظ بولائهم وانتمائهم للعمل. وفي هذا الاتجاه تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يوجد أثر للاستثمار رأس المال البشري في كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس تعليم جدة؟

ومن هذا التساؤل تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل يوجد أثر للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟
- 2- هل يوجد أثر للخبرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟
- 3- هل يوجد أثر للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

أهمية الدراسة:

تتبع من أنه موضوع حيوي يتسم بالحدثة وبحقيقة رؤية المملكة 2030م، يتمثل بأثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات، وتتبع الأهمية من النقاط التالية.

(أ) الأهمية العلمية:

1. اهتم البحث بتكوين رؤية موضوعية عن آلية بناء رأس المال البشري في مدارس جنوب جدة وكيفية تطويرها.
2. قد تفيد الدراسة القيادات العليا وصانعي القرار بمدارس جنوب جدة من خلال ما تتوصل إليه نتائج الدراسة.
3. وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال تنمية الموارد البشرية.

4. فتح مجالات للبحث العلمي في هذا الموضوع، وذلك من خلال ما ستوفره هذه الدراسة بإذن الله من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة.

ب) الأهمية التطبيقية:

1. جذب أنظار العاملين والمدراء في مدارس جنوب جده إلى تناول هذه الموضوعات في الدراسة والتحليل للاستفادة منها نظراً لأهميتها في تحسين أدائها .
2. تقديم أسس علمية سليمة يمكن أن تستفيد منها مدارس جنوب جده في وضع وصياغة استراتيجيات جديدة تضمن التوجه نحو استثمار رأس المال البشري وبالشكل الذي يؤدي إلى كفاءة المخرجات المرجوة .

اهداف الدراسة:

1. الكشف عن مدى وجود أثر لاستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030 دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية (مدارس جنوب جده).
2. تشخيص واقع استثمار رأس المال البشري في مدارس جنوب جده من خلال المحاور الآتية: (المعرفة، الخبرة العلمية، الابتكار والإبداع، المهارات والقدرات).

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف استثمار رأس المال البشري وتأثيره على كفاءة المخرجات للتفسير واستنتاج معلومات تساعد في الوصول لتفسيرات عن استثمار رأس المال البشري تمكن من إيجاد مقترحات وتوصيات لتطوير أداء العاملين في ظل رؤية المملكة 2030. ولهذا الغرض تم تطوير استبانة كأداة لهذه الدراسة للحصول على آراء عينة الدراسة ليتم معالجتها لاحقاً باستخدام برنامج SPSS وتحليلها إحصائياً.

مصادر المعلومات:

أ: المصادر الثانوية:

اعتمد البحث في كتابة الإطار النظري على المصادر الثانوية المتاحة مثل الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والابحاث والدراسات السابقة التي سبق ان تناولت موضوع الدراسة وكذلك القيام بالمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة للحصول على أحدث المعلومات.

ب: المصادر الأولية:

لتحقيق الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث والتي تم تصميمها خصيصاً وتوزيعها على الموظفين بمدارس جنوب جده. حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات في مدارس جنوب جده.
2. الحدود البشرية: سيطبق هذا البحث على عينه تتكون من الموظفين بمدارس جنوب جده سيتم اختيارهم عشوائياً لاستطلاع آراءهم حول أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات.

3. الحدود المكانية: مدارس جنوب جده في المملكة العربية السعودية.

4. الحدود الزمانية: تحددت الحدود الزمانية لهذا البحث خلال عام 1444هـ - 2023 .
متغيرات البحث:

المتغير المستقل:

الاستثمار في رأس المال البشري متمثل في (المهارات، المعارف، الخبرات)

المتغير التابع:

كفاءة المخرجات بأبعاده الثلاثة (التفكير الإيجابي، كفاءة العمل، القدرات الإبداعية)

مصطلحات البحث:

- استثمار رأس المال البشري:

ويمثل استثمار رأس المال البشري في هذه الدراسة المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فعالية واقتدار.

و تنمية رأس المال البشري باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي، إدارة الموارد البشرية³.

- كفاءة المخرجات:

وتتمثل في نتائج العمليات (الاستثمار في رأس المال البشري) على العناصر التي تم إدخالها سابقاً، وتتضمن المخرجات العديدة من العناصر، منها (التفكير الإيجابي، كفاءة العمل، القدرات الإبداعية)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

تمهيد:

في الوقت الحالي يعد رأس المال البشري الذي يملكه الموظفون بمثابة الموارد التي يمكن أن تساهم في العملية التنافسية والإنتاجية العالية طالما أن الإدارة والقيادة في المنظمة سوف تعرف كيفية تدريب الموارد والاستفادة منها من خلال وضعها في سياقات داخلية إيجابية للمنظمة.⁴ (Josan,2013)

³ القصاص، مهدي محمد (2008). " بيئة استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية في قرية مصرية"، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي - مصر- نوفمبر.

⁴ Josan, ioana Julieta, (2013), "human Capital and organizational Effectiveness", Change and Leadership, No. 17 ~ 2013, pp42

مفهوم رأس المال البشري:

يرأس المال البشري بأنه "مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع التي يمتلكها العاملون في المنظمة ويستثمرها في العمل".⁵

وعرف بأن "الأفراد الذين يملكون المعرفة والمهارات والقدرات والخبرات والاعتقادات والمواقف ومن بين الاستراتيجيات الملائمة لتسييره هو استقطابه وتدريبه والحفاظ عليه وذلك من أجل تشجيع الإبداع والمرونة".⁶

إن رأس المال البشري متعلق بالعمليات التي لها علاقة بالتعليم والتدريب ومختلف المبادرات الأخرى التي تساهم في زيادة مستويات المعرفة، المهارات، القدرات، القيمة، حيث تساهم هذه المبادرات في تحقيق الرضا والأداء وفي النهاية تساهم في رفع أداء المؤسسات.⁷

وأن أحد الأسباب لهذه العملية هو أن الموظفين يمتلكون رأس مال بشري خاص بهم وهذا ما لا تمتلكه المنظمة، فلو ترك الموظفون الكفاء للشركة، سيأخذون معهم رأس مالهم البشري وسوف تخسر الشركة أي استثمار قامت به من تدريب وتطوير هؤلاء الأفراد العاملين فيها.

ومن أجل بناء رأس مال بشري في المنظمات يجب على المدراء أن يبدأ بتطوير الاستراتيجيات التي تأمن وتضمن المعرفة الفائقة والمهارات والخبرة ضمن القوى العاملة.⁸

وتركز برامج التوظيف على تشخيص واستقطاب واستئجار أفضل وأنسب المواهب المتوفرة. وتكمل برامج التدريب هذه الممارسات الوظيفية من أجل تقوية المهارة وخصوصاً بالمناطق التي لا يمكن أن تنتقل إلى شركة أخرى إذا كان ينبغي على الموظف أن يغادرها.

و بالتالي يمكن القول بأن رأس المال البشري هو الركيزة الأساس التي يبنى عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام، كما يمثل رأس المال البشري مورداً استراتيجياً في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز، وهذا الوصف يمكن أن تتفق عليه الآراء، إذ من السهل في هذا العصر أن تقوم المؤسسات بنسخ وتقليد برامج العمل والآلات والتقنية المستخدمة في الإنتاج في أي مركز أو بلد باستثناء العنصر البشري الذي هو العنصر الوحيد غير القابل للنسخ والتقليد، فهو مورد الإبداع والتجديد الاستراتيجي.⁹

يشمل رأس المال البشري لأي منظمة "الأفراد الذين يعملون فيها حيث يعتمد نجاح الأعمال عليهم".¹⁰

5 العلي، عبد الستار (2006م)، «المدخل إلى إدارة المعرفة»، عمان، دار المسيرة، الطبعة الأولى، ص 7.
6 قوادرية، ربيعة (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، "دراسة حالة مركز صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر، ص:174.
7 مرجع سبق ذكره رقم المرجع 6 ص:174
8 الطائي، يوسف حجيم، والعبادي، هاشم فوزي، (2014)، (إدارة الموارد البشرية: قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص37.
9 عيسى، نبوية (2015) علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص24.
10 مرجع سبق ذكره رقم المرجع 6 ص 6

وينظر لرأس المال البشري على أنه أحد أهم الموجودات الاستراتيجية وبناءً على ما سبق يتضح أن

التعريف الانسب لرأس المال البشري :

(هو القدرة، والمعرفة، والمهارة، والخبرة والتعامل مع شبكة الأعمال التي تمكن أن تحرز النتائج، وتحقيق النمو).

مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أهم الاستثمارات، وهو يشمل المهارات والقدرات والقيم والصحة وهو ما ينتج الآثار الإيجابية من الإنفاق ، وقد عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بأنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد على الإشارك الفعلي أو المنتظر أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.¹¹ ومن ثم قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وهي:

1. الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.

2. تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.

3. تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية بحيث ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعالة في تحقيق ذلك. ويمثل

أي إنفاق يوجه لتنمية قدرات ومهارات الفرد سواء كان عن طريق التعليم أو التدريب استثماراً في رأس المال البشري.

وهذا ما يجعلنا نقول أن الاستثمار البشري موجه لتنمية مهارات ومعارف وقدرات وإمكانيات الموارد البشرية العاملة والمنظرة بالكيفية التي تسمح بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما.

أهداف الاستثمار في رأس المال البشري:

إن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو الحصول على عوائد في المستقبل أكثر من التكاليف التي أنفقت عليه، حيث أكدت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو تطوير مهارات وقدرات الأفراد للرفع من القيمة الاقتصادية.¹²

وبالتالي فإن العائد الذي تحصل عليه المنظمات جراء استثمارها في رأس مالها البشري لا يقل أهمية من العائد الذي تحصل عليه نتيجة الاستثمار في رأس المال المالي، ذلك أن المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها رأس المال البشري هي المصدر الرئيسي للإبداع والابتكار وتطوير المؤسسات ومواكبة التطورات خاصة فيما يتعلق بالتطورات التكنولوجية المتسارعة والتي تتطلب رأس مال بشري جيد استخدام هذه التكنولوجيا والاستفادة منها.، وبالتالي فإن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري تظهر في زيادة القدرة على الإبداع من خلال تزويد العمال بالمهارات المنتجة والقدرة على تعديل الروتينات، واستقطاب وجذب العملاء وتعزيز ولائهم للمركز من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة ومفيدة وبأسعار مناسبة من خلال تخفيض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية، أيضاً تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه، والزيادة في الإنتاجية للمركز والقدرة على استيعاب الفرص في بيئة ديناميكية وتعزيز القدرة التنافسية¹³

11 الجمل، هشام مصطفى (2000) دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.

12 قوادرية، ربيعة (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادي الجزائرية، "دراسة حالة مركز صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ، الجزائر .

13 مصطفى، أحمد السيد (2004) إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، الناشر المؤلف، الإسكندرية، مصر.

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

في السابق كان ينظر إلى أن الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في رأس المال المادي (الألات والمعدات) ولكي يتمكن المجتمع من زيادة ناتجه لابد أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال المادي، وقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغيرات متلاحقة في أساليب وطرق الإنتاج نجم عنها العديد من التعقيدات والدقة المتناهية في الصنع، وغيرت بذلك موقع العنصر البشري بدفعه إلى الأمام في المراكز الإنتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الإنتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى إعداده وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي، فأصبح استثمارا ذو عوائد هامة اجتماعية واقتصادية على مستوى الفرد والمجتمع.

ويعد رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال، حيث منحى إنتاجيته يتناسب طردياً مع منحى عمره الزمني، فقدرته العقلية تتزايد مع الاستهلاك ولا تخضع لقانون المنفعة المتناقصة.¹⁴

كما تكمن أهمية رأس المال البشري من كونه منبع الإبداع والتجديد الاستراتيجي، وذلك من خلال التفكير الخلاق وإقصاء الملفات القديمة وإعادة هندسة إجراءات وأساليب جديدة في العمل، وتحسين المهارات الشخصية وتطوير القدرات، وهذا يعتمد على ثقافة المنظمة.

- إن رأس المال البشري هو مفتاح الإدارة الاستراتيجية المحدد للتنمية، فالاهتمام بالبشر من حيث التدريب والخبرة يعتبر داعم للقدرة التنموية.

- يساهم رأس المال البشري في تحسين الإنتاجية وتخفيض التكلفة وزيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسي قوي.

محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية رأس المال البشري بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:¹⁵

1. **التخطيط** : ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء العنصر البشري وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

2. **التنمية** : يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كعنصر منتج.

3. **التوظيف** : ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

يتضح مما تقدم أنه يتطلب من المديرين و العاملين بمختلف المستويات الإدارية في المؤسسات المعاصرة في ظل بيئة اقتصاد المعرفة، التفاعل مع ما يحدث في هذه البيئة من تطورات، بحيث نجد أنه في إطار اقتصاد المعرفة يعتبر الاستثمار في رأس المال

¹⁴ أبو الجدائل، حاتم بن صالح (2012) «رأس المال البشري»، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك.

¹⁵ الزايد، منى جاسم (2012). " الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح"، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012، ص ص: 923 - 956.

البشري من التحديات الجديدة في عالم إدارة الموارد البشرية المعاصرة الذي يوجب عمليات تحويل المعرفة داخل المؤسسات وتقييمها بصفة مستمرة.

وعليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري لاسيما في مجال التعليم و التدريب يعني الأسلوب أو الآلية التي يمكن أن تخصص بها مبالغ مالية بغية تكوين جهازها البشري بشكل علمي، كفى و سليم بما يساهم ذلك في تحقيق أهدافها خلال فترة معينة و يتطلب ذلك وجود مقومات الاستثمار في هذه الموارد و معرفة مبررات و كيفية استخدامها كما يتطلب ذلك وجود خطة مسبقة تحدد الهدف من الاستثمار.¹⁶

نظريات الاستثمار في رأس المال البشري :

أهم النظريات التي تطرقت إلى الاستثمار في رأس المال البشري.¹⁷

نظرية شولتز: (Schultz)

لم تتبلور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلا بعد الأبحاث التي قام بها الاقتصادي شولتز لأنه قدم تفسيرات أكثر واقعية لتفسير الزيادة في الدخل فعمل على شرح وتفسير المكونات الأقل مادية في كوين رأس المال والتي هي عبارة عن رأس المال البشري الذي يعتبر مكون أقل مادية رغم أنه يعتبر ثروة بشرية. لهذا قال في محاضراته "الاستثمار في رأس المال البشري" التي عرضها في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في سان لويس بتاريخ 28 ديسمبر 1960 بالقول: "على الرغم من أنه بديهي أن يكسب الفرد كفاءات نافعة والمعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن يكون هذا رأس المال هو ثمرة استثمار مسبق، لما في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المتعارف عليه (الرأس المال غير البشري)، وقد يصبح نموه خاصية مميزة للنظام الاقتصادي.

كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد الأرض وساعات عمل اليد العاملة ورأس المال المادي، ولهذا فالاستثمار في رأس المال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق.

لهذا وضع شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث نقاط أساسية:

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية.
 - يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
 - يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.
- اهتم شولتز في أبحاثه على التركيز على عملية التعليم باعتبارها استثمارا ضروريا في رأس المال البشري، وإن الإنفاق على التعليم يعتبر استثمارا وليس نفقات استهلاكية لأن التعليم يحقق قيمة إضافية اقتصادية¹⁸.

¹⁶ عيسى، نوبية (2015) علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 24ع.

¹⁷ حسن، رواية (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com/hr2598.html في 2017/11/29.

¹⁸ بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري واقتصاد المعرفة: دراسة قياسية لحالة الجزائر 2007-1990، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد (25).

إسهامات مينسر: (Menser)

أشار «مينسر» في أبحاثه من خلال استخدام مفهوم رأس المال البشري إلى أن اختلاف (الفروق) الإيرادات بين الوظائف؛ إنما يعود إلى الاختلاف في طول مدة التدريب وكذا اختلاف توزيع الدخل بين هذه الوظائف والذي يعود بالدرجة الأولى إلى مقدار إنتاجية كل وظيفة، كما أن الأقدمية والخبرة حسب «مينسر» تعتبر من العوامل التي ترفع من إنتاجية العامل.¹⁹

وحسب مينسر فالاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى إبراز أهمية تحديد التكلفة والعائد من التدريب في تفسير بعض خصائص السلوك لدى العاملين، التي تتحدد بتحديد تكلفة التدريب والتي قسمها إلى تكاليف مباشرة (تكلفة معدات التدريب، أجور المدربين والمتدربين) وتكلفة غير مباشرة، التي تشكل تكلفة الفرصة الضائعة بالنسبة للمدرب أو المتدرب، أيضا تحديد العائد من التدريب والذي يشكل إيرادات الفرد بعد التدريب؛ أي أنه ركز في أبحاثه على دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد العاملين. كما يرى يرقى (2008) : أنه كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في العمل وكلما زاد أجره - كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب- كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد.

نظرية بيكر: (Baker) :

ظهرت جهود «بيكر» الذي كانت أبحاثه في مجال الاستثمار في التدريب من أهم الإسهامات في مجال الاستثمار البشري، التي بناء عليها حصل على جائزة «نوبل» عام 1993، حيث كانت مركزة على تطوير مفاهيم الاستثمار البشري، حيث أوضح بطريقة علمية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الاستثمار في المورد البشري، مركزا في ذلك على وجه هام من أوجه الاستثمار البشري وهو التدريب (نتيجة لإسهاماته في مجال الاستثمار البشري، (حيث ميز بين التدريب العام الذي يزيد في إنتاجية الفرد الحدية في المركز التي تقدم له التدريب وكذا في أي مركز أخرى قد يعمل بها (إمكانية تركه للعمل بالمركز في أي وقت والانتقال لأي مركز أخرى.²⁰ بالتالي فإن تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطا قويا بتكلفة هذا النوع من التدريب)، أما التدريب المتخصص فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المركز التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا عمل بأي مركز أخرى (التدريب على آلة خاصة بالمركز مثلا لا توجد لدى المؤسسات الأخرى، بالتالي تكلفة معدل دوران العمل ترتبط ارتباطا قويا بتكلفة التدريب المتخصص، هذا يضطر المركز إلى العمل على أن لا يترك العامل المتدرب تدريبا متخصصا للعمل فيها، لأن هذا يكلفها خسارة كبيرة) بهذا يكون «بيكر» قد درس درجة الارتباط بين تكلفة معدل دوران العمل وتأثيره على تكلفة التدريب خاصة التدريب المتخصص.²¹

وضع بيكر فرضيات لنموذجه وهي كالتالي:

- الأجر المثالي للعامل يتناسب طرديا على مستوى الكفاءات ويزيد بمعدل متناقص مع العمر.
- معدلات البطالة تتناسب عكسيا مع مستوى كفاءة الفرد العامل.
- الشباب يغيرون مناصب عملهم أكثر من متقدمي السن وبذلك لديهم فرصة أكبر للتعليم والتدريب.
- تقسيم العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بحجم وسعة سوق العمل في حد ذاته.

¹⁹ حسن، رواية (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com/hr2598.html في 2017/11/29.

²⁰ بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري واقتصاد المعرفة: دراسة قياسية لحالة الجزائر 2007-1990، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد (25).

²¹ حسن، رواية (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com/hr2598.html في 2017/11/29.

▪ الاستثمار في رأس المال البشري يجلب عوائد أكبر من الاستثمار في رأس المال المادي.²²
فوائد الاستثمار في رأس المال البشري:

إن من أبرز الفوائد التي يمكن للمنظمة أن تجنيها من جراء الاستثمار في رأس المال البشري²³:

- ◀ زيادة القدرات الإبداعية .
 - ◀ إبهار وجذب العملاء وتنمية ولائهم .
 - ◀ خفض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية .
 - ◀ تحسين الإنتاجية .
 - ◀ تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة .
 - ◀ تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقليل الوقت بين كل ابتكار والذي يليه.
- تحديات استثمار رأس المال البشري :

1. فجوة المهارات والكفاءات:

حيث يمثل النقص في الكفاءات الجاهزة والموارد البشرية المدربة التهديد الأكبر للتنمية المستدامة، ويشكل ضعف ثقافة العمل والإنتاج العامل الأبرز في هذه المشكلة، ويعود جزء كبير منها قوة النزعة الاستهلاكية وتغلبها، وإلى ضعف التدريب. في حين تشير الإحصائيات الرسمية إلى وجود 87% من المنشآت في القطاع الخاص خارج برنامج نطاقات لتوطين الوظائف، أي أكثر من 800 ألف مركز صغيرة ومتناهية الصغر، ما يعني 800 ألف وظيفة متاحة للشباب ولكنها معطلة.

2. الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل:

يستند مؤشر القدرات التعليمية إلى الجودة الراهنة للنظام التعليمي وكفاية المهارات التي اكتسبها الطلاب لدى تخرجهم، وقدرة النظام التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل، والحال أن نسب البطالة بين الشباب السعوديين من الجنسين تكشف وطبقاً لأرقام العاطلين عن العمل في مسح القوى العاملة عن عمق الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

3. تحديث وجهات توظيف النساء والشباب:

حذر صندوق النقد الدولي في تقريره الذي أصدره تحت عنوان "آفاق الاقتصاد الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" في نوفمبر الماضي (2013) من استمرار الفجوة الكبيرة بين توظيف الجنسين في قطاع الأعمال في الشرق الأوسط، بما فيها دول الخليج والعالم العربي، عند مستوياته العالية بالمقارنة مع بقية دول العالم، والتي تتراوح ما بين 60 إلى 50 في المائة، بينما لا يتجاوز المعدل العالمي 14 في المائة، مشيراً إلى أن هذه الفجوة تحرم تلك الاقتصاديات من عوائد تقرب من تريليوني دولار، وهي قيمة فرص تتيحها زيادة معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة (صحيفة الشرق الأوسط، الاثنين 14 محرم 1435هـ/18 نوفمبر 2013م، العدد 12774).

وهناك أيضاً بعد النقاط التي تؤثر على استثمار رأس المال البشري:

²² بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري واقتصاد المعرفة: دراسة قياسية لحالة الجزائر 2007-1990، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد (25).

²³ أحمد، نورالدين طالب (2013). " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة: دراسة حالة على مركز سوناطراك خلال الفترة 2005-2010"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

1. عدم دعم الإدارات العليا في المنظمات (الحكومية خاصة) للإبداع والابتكار.
2. وعدم وجود نظم فعالة لمكافأة وتحفيز المبدعين ذوي القدرات الإبداعية والابتكارية.
3. صعوبة تقييم وقياس رأس المال الفكري.
4. معظم المنظمات لا زالت تعتمد على أصولها المادية بشكل أكبر من اعتمادها على الأصول المعنوية غير الملموسة.
5. انخفاض حجم الميزانية المخصصة للبحوث والتدريب والتطوير.

ثانياً: الدراسات السابقة

1. **دراسة السحبياني، (2021)**²⁴ هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطوير الموارد البشرية بأبعاده: (التدريب، تطوير القادة، إدارة المواهب، تخطيط التعاقب الوظيفي) على استثمار رأس المال البشري من خلال التطبيق الميداني على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الرياض، كما هدفت إلى قياس الفروقات في استجابات أفراد العينة من حيث الخصائص الشخصية الممثلة ب: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) حول طبيعة العلاقة بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري، ومعرفة أي أبعاد تطوير الموارد البشرية الأكثر تأثيراً على استثمار رأس المال البشري في الوزارة، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية البالغ عددهم (614)؛ أما عينة الدراسة فقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (189) موظفاً وموظفة. ولتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير استبانة إلكترونية تضم أبعاد تطوير الموارد البشرية وهي مستمدة من هيكل التحول إلى إدارة الموارد البشرية في رؤية المملكة 2030، واستثمار رأس المال البشري، وعولجت البيانات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS)، وقد أظهرت النتائج: أن هنالك أثر ذات دلالة إحصائية لتطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري عند مستوى دلالة ($a < 0.05$)، وأن بعدي (إدارة المواهب و تخطيط التعاقب الوظيفي) هما الأكثر تأثيراً على استثمار رأس المال البشري حيث بلغ معامل الارتباط (0.875)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول العلاقة بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري تعزي لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المشرف. وتوصي الدراسة بالآتي: التركيز على أهمية ترابط الأنظمة والبيانات والسياسات وتكاملها، فجميع وظائف إدارة تطوير الموارد البشرية تحتاج إلى اتصال كامل مع بعضها البعض، وتركيز الإدارة العليا على أهمية مجالات استثمار رأس المال البشري.
2. **دراسة سويطي، (2020)**²⁵. هدفت هذه الدراسة إلى قياس الاستثمار في رأس المال البشري، وعلاقته بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، واعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطبيق ذلك في وزارة الصحة الفلسطينية وفق عينة طبقية عشوائية بلغت (123) مبحوثاً ومبحوثة، وتم استرجاع (104) استبانة بنسبة (85%) صلحت للتحليل الإحصائي. وخرجت الدراسة بنتيجة وهي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري، بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في الوزارة، وأن الدرجة الكلية لمستوى رأس المال البشري في الوزارة بعناصره الأربعة (التدريب، والمعرفة، والخبرة، والمهارات) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.60)، وجاءت الدرجة الكلية لمستوى أداء العاملين في الوزارة أيضاً بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.53). وأوصت الدراسة بتنمية مهارات وكفاءات الموارد البشرية في الوزارة ضمن

²⁴ السحبياني، أثير بنت محمد بن عبدالعزيز (2021) أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري (دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.

²⁵ سويطي، شبلي اسماعيل (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 28.

برنامج تدريبي مكثف يتلاءم والاحتياجات التدريبية للعاملين، واستقطاب ذوي الخبرات العلمية والعملية لتجويد العمل، ونقل الخبرات للعاملين، وزيادة مشاركة العاملين في الدورات الداخلية والخارجية؛ لإكسابهم آخر المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية في المجال الإداري والصحي.

3. **دراسة (الساعدي، غالي، ووادين 2013)²⁶** هدفت هذه الدراسة إلى تحدد أي بعد من أبعاد رأس المال البشري أكثر تأثيراً في إدارة التغيير التنظيمي. حيث تكون متغير رأس المال البشري من الأبعاد (المعرفة، والقدرة، والمهارة، والخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة لجمع البيانات الأولية، كما تم اختيار عينة قصدية مكونة من (60) عضواً من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء. وقد أخضعت الإجابات للتحليل الإحصائي، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد رأس المال البشري مجتمعة ومنفردة في إدارة التغيير التنظيمي، وجاء بُعد الخبرة في المرتبة الأولى من حيث التأثير في إدارة عملية التغيير التنظيمي، يليه بُعد المهارة، ثم يُعد القدرة، وأخيراً يُعد المعرفة.

4. **دراسة الموسوي (2012)²⁷** : هدفت هذه الدراسة إلي تشخيص واقع رأس المال البشري في القطاع الصحي أنموذجاً والمكون من أطباء التخدير في المستشفيات الحكومية العراقية، بلغ عددها (41) طبيب تخدير من مختلف المستويات العلمية وعلى ثلاث مستشفيات تعليمية رئيسية في بغداد وهي كل من مستشفى الكاظمية التعليمي ومستشفى الكندي التعليمي ومستشفى ابن النفيس التعليمي، وخلصت الدراسة إلي ضعف المناخ التنظيمي الذي يعيشه أطباء التخدير في المستشفيات المبحوثة متمثلاً بعدم مرونة نظام التعويضات للاستجابة إلي متطلبات أطباء التخدير ، ووجود العديد من الضغوط التي تمارس على عينة البحث ، والتقدم تقني من حيث الأجهزة والمعدات ، فضلاً عن إلي المشاكل الاجتماعية المتمثلة بقلة الوعي الصحي والجهل بدور طبيب التخدير؛ تبين أيضاً عدم تحقيق المستوى المطلوب للمستشفيات عينة البحث في تبنيها للوسائل الموضوعية التي تساعد على تنشيط وتطوير رأس المال البشري لديها من حيث تبني المعايير الموضوعية والتقويم العادل وتشجيع العمل الفرقي والإدارة بالاستثناء .

5. **دراسة عوض (2012)²⁸** : هدفت هذه الدراسة إلي معرفة دور رأس المال البشري في تعزيز تنافسية منتج الألبان الفلسطيني أمام المنتج الإسرائيلي، كما استخدم البحث أداتين لجمع البيانات؛ الأداة الأولى لجمع البيانات الكمية هي الاستمارة البحثية، حيث تم القيام بتصميم (Self-Administered Questionnaire) ، ومن ثم توزيعها على عينة عشوائية من المستهلكين لمنتج الألبان في الضفة الغربية، أما الأداة الثانية لجمع البيانات النوعية فهي المقابلة الشخصية، وتم تصميم مجموعة من الأسئلة التي تم طرحها من خلال مقابلة شخصية مع مديري الموارد البشرية في بعض شركات الألبان الفلسطينية في الضفة الغربية، وقد تم إيجاد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين (أ) المحافظة التي ينتمي إليها المستهلك وبين الألبان التي يشتريها في العادة، حيث أن المستهلكين من محافظتي بيت لحم وأريحا هم الأقل شراء في العادة للألبان الفلسطينية. (ب) المحافظة التي ينتمي إليها المستهلك وبين اعتقاده بأن مصانع الألبان الفلسطينية تستثمر في تدريب ورفع كفاءة الموارد البشرية العاملة فيها، حيث أن المستهلكين من بيت لحم يليهم المستهلكين من سلفيت ثم أريحا يقولون أن مصانع الألبان تستثمر القليل في رأس المال البشري. (ج) المحافظة التي ينتمي إليها المستهلك وبين الألبان التي يفضل شراؤها في العادة، فالمستهلكين من محافظة أريحا هم أكثر من يفضل شراء

26 الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، ووادي، أمير غانم (2013). تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15.

27 الموسوي، محمد هاشم محمود (2012). " واقع رأس المال البشري في القطاع الصحي أنموذجاً أطباء التخدير في المستشفيات الحكومية العراقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، إدارة المستشفيات، جامعة بغداد.

28 عوض، محمد (2012). " رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية : حالة دراسية - منتجات الألبان في الضفة الغربية"، المؤتمر الاقتصادي لجامعة القدس المفتوحة خلال الفترة 2012/10/17-16.

الألبان الإسرائيلية. (د) العمل الحالي للمستهلك وبين اعتقاده بأن كفاءة الكادر البشري في مصانع الألبان الإسرائيلية/الأجنبية أفضل من مصانع الألبان الفلسطينية، فموظفو قطاع الحكومة يليهم طلاب الجامعات هم أكثر من يعتقدون بذلك .

6. **دراسة شبات وأحمد(2008)** : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية، بالتطبيق على إحدى المشروعات المتميزة والريادية في مدينة غزة (شركة أبناء كاظم)، وذلك على ضوء خبرة ملاك الشركة في مجال العمل، المهارات المطلوبة في العاملين، تدريب العاملين، الخصائص المطلوبة والعمر والجنس للعاملين. وقد تم استخدام المقابلة كأداة في جمع البيانات من ملاك المشروع في موقع الشركة ثلاث مرات في مراحل الدراسة، بالإضافة إلى أداة الملاحظة على نشاط الشركة وحالتها السوقية في مجال عملها (المرطبات)، وأظهرت الدراسة أن الشركة تعتمد بشكل رئيس على الخبرات المنقولة والمتوارثة من الأب مؤسس الشركة في إنتاج المرطبات، كذلك تأخذ الشركة بعين الاعتبار بعض الخصائص الهامة في الموظفين عند اختيارها لهم، مثل المرونة في التعامل مع الزبائن والتكيف مع واقع العمل وتهتم جدا بعمر العاملين فيها، بحيث لا يتجاوز العامل العشرينات من العمر، واستثناء المرأة من المشاركة بالعمل تبعا للظروف والعادات الاجتماعية القائمة بقطاع غزة، وتقوم بتدريب العاملين لفترات متفاوتة لتمكينهم من القيام بالمهام في حال الاشتراك بعملية الإنتاج أو التوزيع على الزبائن .

أما دراسة (الصفار، 2008) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال البشري، بوصفه أهم مكون من مكونات المنظمة وتضمن الأبعاد التالية (معرفة العاملين، مهارات العاملين، خبرات العاملين، معنويات العاملين، والابتكار والتجديد لدى العاملين)، في الأداء المصرفي. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد البحث على أسلوب المقابلة الشخصية، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات الأولية، وتم توزيعها على عينة مكونة من 200 من العاملين في فروع المصارف في مدينة إربد، وتم استرداد 188 استبانة صالحة، أخضعت للتحليل الإحصائي، وأبرزت النتائج وجود أثر لجميع أبعاد رأس المال البشري في الأداء المصرفي، وحقق بُعد الابتكار والتجديد المرتبة الأولى في أثره على الأداء، تلاه بُعد المعرفة، فالخبرات، ثم المهارات وأخيراً المعنويات. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المصارف التجارية بإدارة واستثمار رأس المال البشري كأحد الموجودات الاستراتيجية، مع التركيز على متغيري مهارات ومعنويات العاملين عبر تكثيف الدورات التدريبية والتعليم والتطوير المستمر.

التعليق على الدراسات السابقة

تشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو رأس المال البشري، وإن كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث أن هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق إليها لدراسة رأس المال البشري من جانب كل باحث، كما يلاحظ أن كل هذه أجريت في بيئات مختلفة، أيضا لوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت الاستثمار في رأس المال البشري وأثرها على كفاءة المخرجات، حيث لم يتوفر للبحث دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحا لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات بمدارس جنوب جدة، وبذلك فإن الدراسة الحالية تعتبر مكملة في أهدافها لما عرض من أهداف، وإضافة جديدة لما سبق عرضه.

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث والاجراءات المتبعة، والذي يتضمن: تحديد المنهجية المتبعة في البحث، وتحديد المجتمع والعينة المستهدفة، وأدواته من حيث البناء وكيفية التحقق من صدق تلك الأداة وثباتها، والعمليات الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات، وذلك على النحو التالي:

منهج الدراسة:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في القيام بهذا البحث لمناسبته وذلك لكون الهدف من البحث التعرف على أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات في مدارس جنوب جده وتفسير نتائجه من خلال أداة الدراسة، ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأسلوب الأفضل في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية وهو وسيلة مناسبة لهذا البحث، حيث يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة²⁹ (ملحم، 2000)

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مدارس جنوب جده والبالغ عددها (371).

فئات المدارس	رياض الأطفال	الابتدائي	المتوسط	الثانوي	المستمر	الاجمالي
عدد المدارس	67	134	97	70	3	371
نسبة كل فئة من العدد الاجمالي العينة	18%	36%	26%	19%	1%	100%
عدد العينة في فئة	18	36	26	19	1	100

المصدر: إحصاءات إدارة تعليم جدة العام الدراسي 1444هـ. ملحق رقم (280)

عينة البحث:

تم اخذ عينة من مجتمع الدراسة عينه عشوائية طبقية لتمثيل كل فئة من فئات المجتمع تمثيل حسب نسبة ظهورها في المجتمع ، حيث تم ارسال الاستبانة عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي لاستطلاع اراءهم حول أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات، وجاءت الردود بواقع (100) رد صالحة لإجراء التحليل الاحصائي ، واستخراج النتائج .

²⁹ ملحم، سامي محمد، (2000). "القياس والتقييم في التربية وعلم النفس"، دار المسيرة، عمان، الأردن.

أداة البحث:

تم استخدام أداة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات وقد تم تقسيمها إلى أربعة أقسام

- 1- جمع معلومات ديموغرافية عن المبحوثين لها علاقة بالبحث الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، العمر، المسمى الوظيفي.
 - 2- التعرف على رأي المبحوثين عن أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري في مدارس جنوب جده (المهارات، والمعارف، والخبرات).
 - 3- التعرف على التحديات التي تواجه كفاءة المخرجات رأس المال البشري.
 - 4- التحقق من فرضيات البحث.
- أساليب المعالجة الإحصائية:**

استعان البحث ببرنامج التحليل الإحصائي: الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات التي طرحها البحث والتي تتمثل في:

1. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
 2. معامل كرونباخ-ألpha لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة.
 3. الإحصاء الوصفي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
 4. تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات.
 6. الاستعانة ببرنامج (Microsoft Excel) لعمل الأشكال البيانية.
- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:**

تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (20) مفردة من أجل صدق الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة ، وقد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدولين (1) و(2) .

تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات المتغيرات والمحور الذي تنتمي إليه .

جدول 1 معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لعبارات المحور الأول: "رأس المال البشري"

رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون
1	**0.705	9	**0.775
2	**0.678	10	**0.869
3	**0.733	11	**0.676
4	**0.843	12	**0.840
5	**0.843	13	**0.943
6	**0.592	14	*0.534
7	**0.849	15	**0.827
8	**0.605	16	**0.839

(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

المصدر: من مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS (V.20)

الجدول السابق يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول: استثمار رأس المال البشري وعباراته، فنجد أن جميع معاملات الارتباط طردية تراوحت بين (0.534 - 0.943) وجميعها دالة عند مستويات دلالة إحصائية (0.05) و (0.01)، مما يشير إلى أن هناك اتساق داخلي بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الأول الذي تنتمي إليه.

جدول 2 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: "كفاءة المخرجات".

رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون
1	**0.591	9	**0.760
2	**0.889	10	**0.756
3	**0.891	11	**0.863
4	**0.623	12	**0.886
5	**0.911	13	**0.934
6	**0.676	14	**0.627
7	**0.777	15	**0.852
8	**0.654	16	**0.829

(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

المصدر: من مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS (V.20)

الجدول السابق يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الثاني: كفاءة المخرجات وعباراته، فنجد أن جميع معاملات الارتباط طردية تراوحت بين (0.591 - 0.934) وجميعها دالة عند مستويات دلالة إحصائية (0.05) و (0.01)، مما يشير إلى أن هناك اتساق داخلي بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثاني الذي تنتمي إليه.

ثبات الاستبانة:

قام البحث بحساب معامل كرونباخ-ألفا، لجميع فقرات الاستبيان والتأكد من ثباتها وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة ، وكانت النتائج كالتالي :

جدول 3 معاملات الثبات للاستبانة

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
رأس المال البشري	المهارات	6	0.887
	الخبرات	4	0.838
	المعارف	6	0.890
المحور الأول ككل		16	0.945
المحور الثاني: كفاءة المخرجات		16	0.943

0.968	32	الأداة ككل
--------------	-----------	-------------------

الجدول السابق عبارة عن معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ-ألфа). بالنسبة لأبعاد المحور الأول لأداة الدراسة نجد أن كرونباخ-ألفا لبعدها المهارات بلغ (0.887) ولبعدها الخبرات بلغ (0.838)، ولبعدها المعارف بلغ (0.890)، وبالنسبة للمحور الأول ككل فقط بلغت قيمة كرونباخ-ألفا (0.945)، أما معاملات الثبات للمحور الثاني نجد أن كرونباخ-ألفا بلغت (0.943)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات كبيرة (أكبر من 0.70) مما يعني أن هناك ثبات كبير لأداة الدراسة. بينما بلغت قيمة كرونباخ-ألفا للأداة ككل (0.968)، وهذه قيمة مرتفعة وتشير إلى ثبات عالي للاستبانة، بمعنى أن الأداة لها قدرة كبيرة على إعطاء نفس النتائج وذلك إذا تم تكرار القياس على نفس الأشخاص عدة مرات وتحت نفس الظروف فإن النتائج ستكون متطابقة بنسبة تقترب من 97%.

وبعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، قمنا بتصميم الاستبانة في شكلها النهائي كما هو مبين في الملحق رقم (1).

الفصل الرابع

تحليل البيانات

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل إجراء الإحصاءات الوصفية التحليلية لبيانات الدراسة وفقاً للمحاور الموضوعية للإجابة على التساؤلات، وذلك بحساب كل من التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، ومن ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك على النحو التالي:

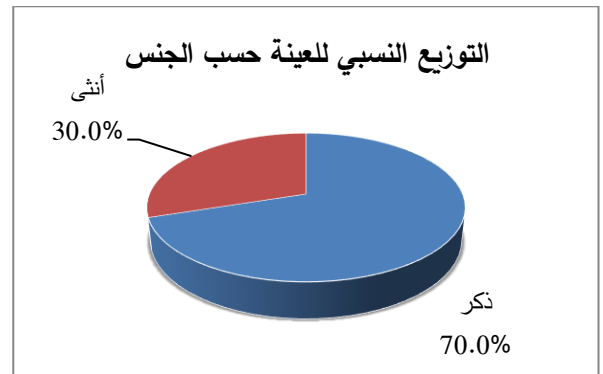
جدول 4 وصف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	70	70%
	أنثى	30	30%
الحالة الاجتماعية	أعزب	50	50%
	متزوج	50	50%
المؤهل الدراسي	ثانوية عامة	10	10%
	دبلوم متوسط (بعد الثانوية)	10	10%
	جامعي	50	50%
	أعلى من جامعي (دراسات عليا)	30	30%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	30	30%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	50	50%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	20	20%
	من 20 - أقل من 30 سنة	20	20%

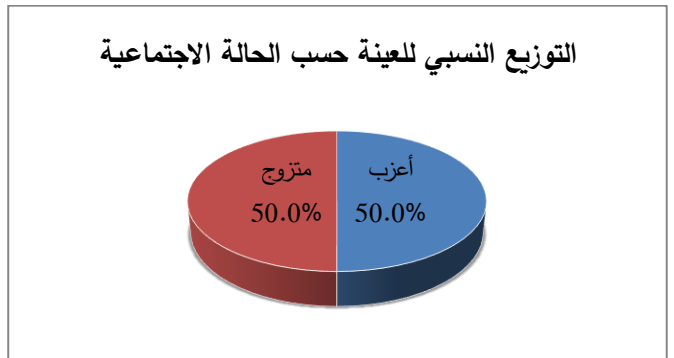
المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر	من 30 - أقل من 40 سنة	80	80%
	مدير عام	10	10%
	مدير إدارة	10	10%
	رئيس قسم	30	30%
	موظف	50	50%
المجموع		100	100.0%

تتكون العينة من (100) من موظفي مدارس جنوب جده.

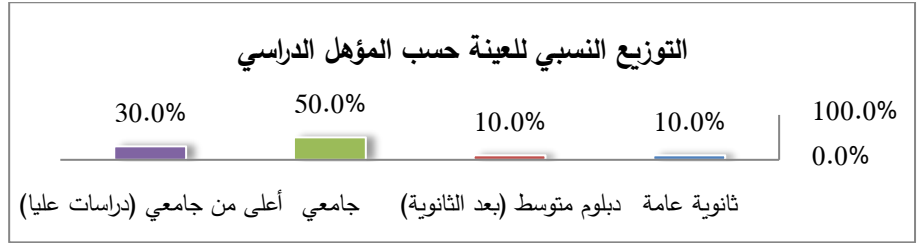
من حيث الجنس. نجد أن غالبية العينة بنسبة (70%) هم ذكور، وأن نسبة (30%) من العينة هن أناث. والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



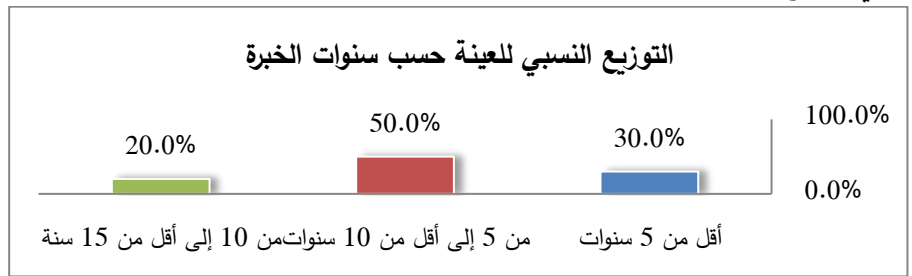
من حيث الحالة الاجتماعية: نجد أن العينة تقسمت إلى قسمين متساويين من حيث الحالة الاجتماعية، حيث نجد أن (50%) من العينة متزوجون، وأن (50%) من العينة غير متزوجين. والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



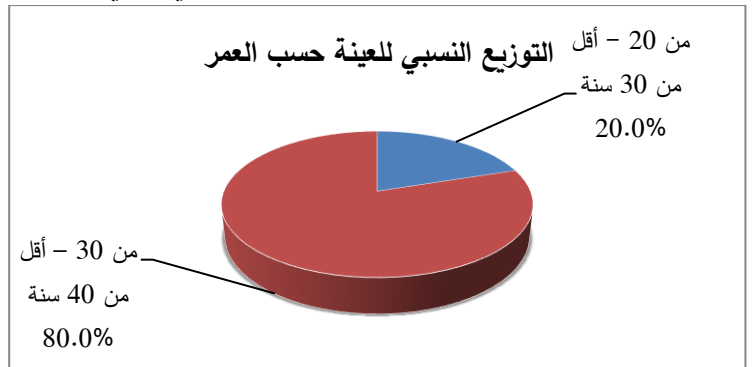
من حيث المؤهل الدراسي. نجد أن نسبة (50%) من العينة لديهم مؤهل دراسي (جامعي)، وأن نسبة (30%) لديهم مؤهل أعلى من جامعي (دراسات عليا)، وأن نسبة (10%) مؤهلهم (ثانوية عامة)، وأن (10%) مؤهلهم (دبلوم متوسط بعد الثانوية). والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



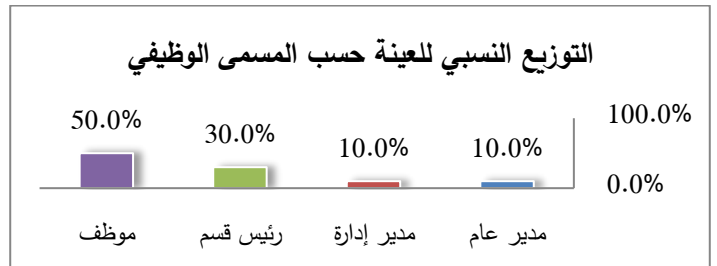
من حيث سنوات الخبرة. يتضح أن نسبة (50%) من العينة تبلغ سنوات خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة (30%) تبلغ سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، وأن نسبة (20%) تتراوح سنوات خبرتهم بين (10 إلى أقل من 15 سنة). والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



من حيث العمر. يتضح أن غالبية العينة بنسبة (80%) تتراوح أعمارهم بين (30 - أقل من 40 سنة)، وأن نسبة (20%) تتراوح أعمارهم بين (20 - أقل من 30 سنة). والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



من حيث المسمى الوظيفي. يتضح من الجدول السابق أن نسبة (50%) من العينة في وظيفة (موظف)، وأن نسبة (30%) في وظيفة (رئيس قسم)، وأن نسبة (10%) (مدير عام)، وأن نسبة (10%) (مدير إدارة). والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



تحليل اتجاهات الآراء :

جدول 5 يوضح المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لاتجاهات الآراء لكل بعد من أبعاد محور رأس المال البشري

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة
المهارات	3.977	0.913	موافق
الخبرات	3.888	0.954	موافق
المعارف	3.795	0.960	موافق
المتوسط الكلي لمحور رأس المال البشري	3.887	0.942	موافق

يتضح من الجدول رقم (5) أنه تم قياس رأس المال البشري في مدارس جنوب جدة من ثلاثة عناصر وهي (المهارات، الخبرات، المعارف)، ويبين الجدول السابق أن هذه العناصر جاءت بدرجة موافقة، وهو ما يؤكد على توافر المهارات والخبرات والمعارف في مدارس جنوب جدة بدرجة مرتفعة، حسب المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بالمهارات والخبرات والمعارف بلغت (3.977)، (3.888)، (3.795) على التوالي وهو متوسط يقع في مجال الموافقة لأفراد العينة على عبارات الاستبيان .

وأن المتوسط الكلي لمحور رأس المال البشري واقع ضمن الحالة المرتفعة حيث بلغ (3.88) وانحراف معياري (0.750).

جدول 6 يوضح ملخص نتائج التحليل بالنسبة لمحور رأس المال البشري

م	الترتيب	المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1	5	تهتم المدرسة باستقطاب الأفراد الذين يمتلكون مهارات عالية	4.210	0.954	موافق
2	6	تتمي المدرسة أساليب العمل الجماعي وتوفر المناخ المساند لتنمية الاتصالات الإيجابية والتواصل بين شرائح العاملين المختلفة	4.030	0.765	موافق
3	4	تحرص مدارس جنوب جدة على توفير البرامج التدريبية التي تهدف إلى زيادة مهارات العاملين لديها	3.990	0.877	موافق
4	1	تهتم مدارس جنوب جدة بالأنشطة التي تولد لدى العاملين الابتكار والتجديد والإبداع	3.970	0.932	موافق
5	3	توفر مدارس جنوب جدة الجو المناسب لنشاطات الابتكار والتجديد والإبداع للعاملين	3.890	1.047	موافق
6	2	تحرص مدارس جنوب جدة على تبني الأفكار الجيدة لدى العاملين	3.770	0.904	موافق

موافق	0.913	3.977			
التقدير اللفظي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرات	الترتيب	
موافق	0.848	4.020	يهتم العاملین بمدارس جنوب جده بزيادة خبراتهم فيما يتعلق بالمجال الذي يمارسونه	8	7
موافق	0.962	3.930	يتم تنمية واستثمار الطاقات الفكرية و القدرات الإبداعية للعاملين	7	8
موافق	0.902	3.920	يساعد متخذ القرار في مدارس جنوب جده على تنمية خبرات العاملين.	9	9
موافق	1.103	3.680	توفر مدارس جنوب جده الحوافز والدعم للعاملين الأعلى خبرة	10	10
موافق	0.954	3.888			
التقدير اللفظي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المعارف	الترتيب	
موافق	0.848	3.960	تزويد العاملون بالمعلومات المتجددة عن طريق التدريب أو الاجتماعات الدورية بين العاملين والرؤساء	16	11
موافق	0.926	3.890	تهتم المدارس بالمعرفة على مختلف أنواعها	12	12
موافق	0.963	3.820	توفر مدارس جنوب جده للعاملين وسائل المعرفة المناسبة	13	13
موافق	0.956	3.810	تسعى مدارس جنوب جده إلى تحفيز العاملين على التطوير والتغيير بشكل مستمر	15	14
موافق	0.915	3.770	تثير إدارة الموارد البشرية بمدارس جنوب جده فينا باستمرار الحماسة عند إجراء المناقشات الجماعية	14	15
موافق	1.153	3.520	احتكار الأفكار والمعارف وعدم البوح بها إلى الآخرين تحت أي ظروف	11	16
موافق	0.960	3.795			

من خلال نتائج الجدول رقم (6) والمتعلق بمحور رأس المال البشري والخاص ببعد المهارات جاءت العبارة " تهتم المدرسة باستقطاب الأفراد الذين يمتلكون مهارات عالية "في المرتبة الأولى حسب الأهمية من وجهة نظر موظفي مدارس جنوب جده بمتوسط حسابي (4.210) وكان أعلى متوسط حسابي بين

العبارات المتعلقة ببعيد المهارات، أما العبارة " تحرص مدارس جنوب جده على تبني الأفكار الجيدة لدى العاملين " تحصلت على أقل متوسط حسابي بين العبارات الأخرى والذي بلغ (3.770) . أما باقي العبارات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4.030) ، (3.890)

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي المتعلق بعبارات البعد الثاني الخبرات، فقد جاءت العبارة " يهتم العاملون بمدارس جنوب جده بزيادة خبراتهم فيما يتعلق بالمجال الذي يمارسونه " بالمرتبة الأولى حسب الأهمية من وجهة نظر الباحثين وبمتوسط حسابي بلغ (4.020)، وكان أعلى متوسط حسابي بين إجمالي العبارات المتعلقة ببعيد الخبرات، أما العبارة المتعلقة " توفر مدارس جنوب جده الحوافز والدعم للعاملين الأعلى خبرة " فتحصلت على أقل متوسط حسابي وبلغ (3.680) ، أما باقي العبارات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.930) ، (3.920).

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي المتعلق بعبارات البعد الثالث المعارف، فقد جاءت العبارة " تزويد العاملون بالمعلومات المتجددة عن طريق التدريب أو الاجتماعات الدورية بين العاملين والرؤساء " بالمرتبة الأولى حسب الأهمية من وجهة نظر الباحثين وبمتوسط حسابي بلغ (3.960)، وكان أعلى متوسط حسابي بين إجمالي العبارات المتعلقة ببعيد المعارف، أما العبارة المتعلقة " احتكار الأفكار والمعارف وعدم البوح بها إلى الآخرين تحت أي ظروف " فتحصلت على أقل متوسط حسابي وبلغ (3.520) ، أما باقي العبارات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.890) ، (3.770).

جدول 7 يوضح ملخص نتائج التحليل بالنسبة للمحور كفاءة المخرجات

الترتيب	كفاءة المخرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1.	يتميز المبدع بطرح حلول أو معالجات أو أفكار ليس لها علاقة بما هو متعارف عليه من حلول أو أفكار	3.970	0.911	موافق
2.	تشجيع وتقويض الموظفين على القيام بالمهام الموكلة إليهم ، وإعطائهم الثقة بالنفس	3.950	0.841	موافق
3.	التمتع بالنظرة الناقدية والقادرة على الإدراك المتميز للأشياء والتنبؤ المستقبلي الصحيح	3.900	0.954	موافق
4.	تتبنى إدارة مدارس جنوب جده وضع معايير أداء فائقة المستوى لمواردها البشرية ويعدونها حالة تطويرية دائمة لها	3.880	0.886	موافق
5.	تطور الهيكل التنظيمي في إدارة مدارس جنوب جده بالشكل الذي يتلاءم ومواكبة آخر المستجدات بيئة العمل	3.880	0.886	موافق
6.	تحفيز الأفراد وجماعات العمل، لبيان ما لديهم من خبرات ومعارف وإشراك المنظمة فيما تراكم لديهم من أفكار ومهارات وقدرات فكرية وذهنية	3.880	0.852	موافق

7.	22	تسعى إدارة مدارس جنوب جده باستمرار إلى تشجيع العمل بأسلوب الفرق والجماعات في أداء المهام البسيطة والمعقدة على حد سواء	3.870	0.844	موافق
8.	25	متابعة الكوادر المعرفية والنادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها بشكل كبير، وبما يساهم في تطوير وإنعاش عمليات الابتكار والإبداع	3.840	0.935	موافق
9.	26	تتبع أساليب إبداعية لعصف الأفكار بين العاملين ونقلها وتجسيدها بمشاريع قابلة للتطبيق وتحقيق أهداف وزارة التعليم	3.840	0.869	موافق
10.	29	القدرة على تغيير مخطط التفكير ووجهة الاهتمام وبسرعة	3.820	0.984	موافق
11.	28	القدرة الكبيرة على تكوين كم كبير من الأفكار والتصورات عن المشكلة المطروحة وبفترة زمنية قصيرة.	3.780	0.965	موافق
12.	27	القدرة على الإحساس بالمشكلات وإدراكها والإحاطة بأبعادها ومكوناتها ومسبباتها بوقت مبكر	3.730	0.978	موافق
13.	20	تستعين إدارة مدارس جنوب جده بالخبراء الخارجيين وحتى العاملين أحياناً "لتشخيص السليبات التي تكثر في موقع معين من مواقع العمل	3.700	0.964	موافق
14.	21	تجري مدارس جنوب جده التقييمات العادلة والموضوعية بين مواردها البشرية بهدف إبراز المنافسة الشريفة بينهم	3.700	0.975	موافق
15.	32	هل تتواكب المخرجات الحالية مع الاحتياجات المستقبلية	3.660	1.116	موافق
16.	17	الألفة والمودة والتعاون بين الموارد البشرية لم تكن بالمستوى المطلوب الذي يخدم الأداء المتميز	3.600	1.049	موافق
			3.813	0.938	موافق

بالنسبة للمتوسط الحسابي المتعلق بعبارات المحور الثاني كفاءة المخرجات، فقد جاءت العبارة " يتميز المبدع بطرح حلول أو معالجات أو أفكار ليس لها علاقة بما هو متعارف عليه من حلول أو أفكار " بالمرتبة الأولى حسب الأهمية من وجهة نظر المبحوثين وبمتوسط

حسابي بلغ (3.970)، وكان أعلى متوسط حسابي بين إجمالي العبارات جميعها، أما العبارة المتعلقة " الألفة والمودة والتعاون بين الموارد البشرية لم تكن بالمستوى المطلوب الذي يخدم الأداء المتميز " فتحصلت على أقل متوسط حسابي وبلغ (3.600) ، أما باقي العبارات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.950) ، (3.660).
الإجابة على التساؤلات:

التساؤل الأول: هل يوجد أثر لاستثمار رأس المال البشري في كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

للإجابة على هذا التساؤل، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري) على المتغير التابع (كفاءة المخرجات)، وذلك كما يلي:

تفسير النتائج وفقاً للعوامل R^2, F, t :

جدول 8 ملخص نموذج الانحدار

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التصحیح	التحديد	الخطأ المعياري للمقدر
استثمار رأس المال البشري	0.883	0.780	0.753		0.4567

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

- معامل الارتباط: بلغت قيمة معامل الارتباط (0.883) (R) وهو معامل ارتباط طردي موجب دال احصائياً، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين استثمار رأس المال البشري و كفاءة المخرجات بمستوى معنوية أقل من (0.05).
- معامل التحديد: بلغت قيمة معامل التحديد (0.780) (R^2) مما يدل على أن استثمار رأس المال البشري يفسر ما نسبته (78.0%) من التغير الكلي في كفاءة المخرجات.

مما سبق، نجد أن مستوى الدلالة بلغت قيمته (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود أثر لاستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وبالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لاستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس جنوب جدة.

جدول 9 تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجاميع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
1	الانحدار	10	5.926	28.414	0.001
	البواقي	80	0.209		
	الكلي	90	7.595		

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (F = 28.414) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (0.01) مما يعني أن المتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) عند مستوى (0.01)، وبالتالي معنوية نموذج الانحدار.

معنوية معاملات الانحدار، وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول 10 معاملات معادلة الانحدار

القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) T	المعاملات المعيارية بيتا	المعاملات الغير معيارية		النموذج
			معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	
0.370	0.950-		0.751	0.713-	(الحد الثابت)
0.001	5.330	0.883	0.203	1.080	استثمار رأس المال البشري

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري) يساوي (1.080) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) والقيمة الاحتمالية (0.001) أي توجد علاقة خطية موجبة (طردية) بين المتغير المستقل (استثمار رأس المال البشري) والمتغير التابع (كفاءة المخرجات)، كما تظهر قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.883) والتي تشير إلى ارتباط طردي قوي بين المتغيرين المستقل والتابع، بمعنى أنه كلما زاد استثمار رأس المال البشري زادت معه كفاءة المخرجات لدى الموظفين. ومن خلال النتائج أعلاه، نتوصل إلى إثبات التساؤل الأول والذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

التساؤل الثاني: هل يوجد أثر للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

للإجابة على هذا التساؤل، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل (المهارات) على المتغير التابع (كفاءة المخرجات)، وذلك كما يلي:

تفسير النتائج وفقاً للعوامل R^2, F, t :

جدول 11 ملخص نموذج الانحدار

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل المصحح	التحديد	الخطأ المعياري للمقدر
1	0.907	0.822	0.800		0.4109

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت (0.822) مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (المهارات) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (82.2%) وهي نسبة تشير إلى تأثير عالي.

جدول 12 تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجاميع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	القيمة الاحتمالية		
						الانحدار	البواقي
1	6.244	10	6.244	36.990	0.000		
	1.350	80	0.169				
	7.595	90					

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (ف = 36.990) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (أقل من 0.000) مما يعني أن المتغير المستقل (المهارات) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) عند مستوى (أقل من 0.000)، وبالتالي معنوية نموذج الانحدار.

معنوية معاملات الانحدار، وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول 13 معاملات معادلة الانحدار

النموذج	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية	قيمة (ت) T	القيمة الاحتمالية		
						بيتا	(الحد الثابت)
1	0.997-	0.705		1.416-	0.195		
	1.103	0.181	0.907	6.082	0.000	المهارات	

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (المهارات) يساوي (1.103) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) والقيمة الاحتمالية (0.000) أي توجد علاقة خطية موجبة (طردية) بين المتغير المستقل (المهارات) والمتغير التابع (كفاءة المخرجات)، كما تظهر قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.907) والتي تشير إلى ارتباط طردي قوي بين المتغيرين المستقل والتابع، بمعنى أنه كلما زادت المهارات زادت معه كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

ومن خلال النتائج أعلاه، نتوصل إلى إثبات التساؤل الثاني والذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

التساؤل الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

للإجابة على هذا التساؤل، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل (الخبرات) على المتغير

التابع (كفاءة المخرجات)، وذلك كما يلي:

تفسير النتائج وفقاً للعوامل R^2, F, t :

جدول 14 ملخص نموذج الانحدار

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التصحیح	الخطأ المعياري للمقدر
1	0.851	0.724	0.689	0.5119

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت (0.724) مما يعني أن نسبة

مساهمة المتغير المستقل (الخبرات) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (72.4%) وهي نسبة تشير إلى تأثير عالي.

جدول 15 تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجاميع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	القيمة الاحتمالية		
						الانحدار	البواقي
1	5.498	10	5.498	20.979	0.000		
	2.097	80	0.262				
	7.595	90					

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (ف = 20.979) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (أقل

من 0.000) مما يعني أن المتغير المستقل (الخبرات) له المقدر على إحداث تغيير على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) عند مستوى (أقل من 0.000)، وبالتالي معنوية نموذج الانحدار.

معنوية معاملات الانحدار، وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول 16 معاملات معادلة الانحدار

النموذج	المعاملات الغير معيارية	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات المعيارية	قيمة (ت) T	القيمة الاحتمالية		
							بيتا	(الحد الثابت)
1	0.321	0.652	0.636	0.492	4.580	0.002		
	0.833	0.182	0.851	0.492				

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (الخبيرات) يساوي (0.833) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) والقيمة الاحتمالية (0.002) أي توجد علاقة خطية موجبة (طردية) بين المتغير المستقل (الخبيرات) والمتغير التابع (كفاءة المخرجات)، كما تظهر قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.851) والتي تشير إلى ارتباط طردي قوي بين المتغيرين المستقل والتابع، بمعنى أنه كلما زادت الخبيرات زادت معه كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

ومن خلال النتائج أعلاه، نتوصل إلى إثبات التساؤل الثالث والذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبيرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

التساؤل الرابع: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين ؟

للإجابة على هذا التساؤل، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل (المعارف) على المتغير التابع (كفاءة المخرجات)، وذلك كما يلي:

تفسير النتائج وفقاً للعوامل R^2, F, t :

جدول 17 ملخص نموذج الانحدار

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التصحیح	التحديد	الخطأ المعياري للمقدر
1	0.693	0.480	0.415		0.7029

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت (0.480) مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (المعارف) في إحداث أثر على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) هي (48.0%) وهي نسبة تشير إلى تأثير متوسط.

جدول 18 تحليل التباين للانحدار

النموذج	مجاميع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية
1	الانحدار	10	3.642	7.373	0.016
	البواقي	80	0.494		
	الكلية	90	7.595		

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (F = 7.373) وهي قيمة متوسطة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) مما يعني أن المتغير المستقل (المعارف) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (كفاءة المخرجات) عند مستوى (0.05)، وبالتالي معنوية نموذج الانحدار.

معنوية معاملات الانحدار، وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول 19 معاملات معادلة الانحدار

القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) T	المعاملات المعيارية بيتا	المعاملات الغير معيارية		النموذج	
			الخطأ المعياري	معاملات الانحدار		
0.748	0.332	0.693	1.075	0.357	(الحد الثابت)	1
0.026	2.715		0.295	0.801	المعارف	

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (المعارف) يساوي (0.801) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) والقيمة الاحتمالية (0.026) أي توجد علاقة خطية موجبة (طردية) بين المتغير المستقل (المعارف) والمتغير التابع (كفاءة المخرجات)، كما تظهر قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.693) والتي تشير إلى ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين المستقل والتابع، بمعنى أنه كلما زادت المعارف زادت معه كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

ومن خلال النتائج أعلاه، نتوصل إلى إثبات التساؤل الرابع والذي ينص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً : النتائج

من أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي كالتالي:

1. أظهرت النتائج مستوى عال من استثمار رأس المال البشري لدى الموظفين في مدارس جنوب جدة حيث كان هناك درجة موافقة عالية من قبل عينة الدراسة على بعد المهارات والخبرات والمعارف ، حيث كان المتوسط العام على التوالي (3.977) لبعده المهارات ، و(3.888) لبعده الخبرات ، و(3.795) لبعده المعارف، وهذا مستوى مرتفع لرأس المال البشري في مدارس جنوب جدة ، يجب على العمل على تعزيز استثمارهم في تطوير العمل التعليمي وتحسين الاداء .
2. هناك درجة موافقة عالية من قبل عينة الدراسة على محور كفاءة المخرجات حيث بلغ المتوسط الكلي لمحور كفاءة المخرجات (3.81) وانحراف معياري (0.938).
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لاستثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس جنوب جدة. وهذا يعني بأن عناصر رأس المال البشري تعد من أهم المفاهيم ذات التأثير الإيجابي على تحسين كفاءة المخرجات التعليمية.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس جنوب جدة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للخبرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس جنوب جدة.

6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين بمدارس جنوب جدة.

ثانياً : التوصيات

بناء على نتائج الدراسة نقدم عدد من التوصيات على النحو التالي:

1. هناك ممارسات جيدة لدى موظفي مدارس جنوب جدة في كل من المهارات والخبرات والمعارف، ونوصي بتعزيزها وتحسينها.
2. نوصي بأهمية الوعي بمفهوم استثمار رأس المال البشري ، وتعزيزه، لما يقدمه هذا المفهوم من فوائد عديدة، إذ تتمثل فوائده في تحسين مستوى أداء العاملين من خلال تحسين الأداء، وسرعته، وتحسين الجودة.
3. ضرورة توجه مدارس جنوب جدة بالمحافظة على مستوى استثمار رأس المال البشري ، وتحسينه والعمل على تطويره، وذلك من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرار . حيث أظهرت النتائج امتلاك العاملين للقدرة والمعرفة الكافية والمهارة، والخبرة في أداء العمل.
4. ينبغي على المنظمات التركيز على الموارد البشري ذو المهارات والخبرات والمعارف، لكونه من أهم العوامل التي تسهم إيجابياً في كفاءة المخرجات وفي نجاح عمل المنظمات.
5. يوصي البحث بضرورة توجه مدارس جنوب جدة تحسين قدرة العاملين وتطوير المعرفة، والمهارة لديهم للعمل بشكل أفضل على العناصر والموارد الملموسة، واستغلالها لتحسين الأداء، وتحقيق الأهداف.
6. يرى البحث أن التحسين لهذه الأبعاد الثلاثة يكون من خلال وضع استراتيجية بتوعية الموظفين ، وتوصيل الاستراتيجية لهم.
7. ضرورة التأكيد على ربط الاستراتيجية بأهداف رؤية السعودية 2030.
8. نوصي كذلك بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري كونه الوسيلة الفعالة التي تمهد نحو الانتقال للاقتصاد المعرفي فهذا الاستثمار يؤدي إلى تطوير الخدمات التعليمية وتنمية الابتكار والإبداع واكتساب المعارف والنهوض بكفاءة سوق العمل وهي كلها تمهد الأرضية القوية لاقتصاد المعرفة.

ثالثاً: المقترحات

1. ضرورة دراسة تجارب المؤسسات التعليمية المشابهة، والتي حققت طفرات هائلة في كافة مؤشرات المعرفة، لمعرفة العوامل والأسباب التي أدت إلى نجاحها، وأخذ ما يناسبنا منها.
2. إعادة الدراسة الحالية برمتها على قطاعات أخرى حتى يمكن الوصول إلى صورة أكثر شمولاً عن واقع استثمار رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الجدائل، حاتم بن صالح (2012) «رأس المال البشري»، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك.
- أحمد، نافر أيوب محمد علي (2010). " الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (14)، يوليو، هولندا.
- أحمد، نورالدين طالب (2013). " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة : دراسة حالة على مركز سوناطراك خلال الفترة 2005-2010"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري و اقتصاد المعرفة : دراسة قياسية لحالة الجزائر 2007-1990، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد (25).
- الجمال، هشام مصطفى (2000) دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- حسن، رواية (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع الإلكتروني: www.hrdiscussion.com/hr2598.html في 2017/11/29.
- خليفة، عيسى (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، "دراسة حالة مركز صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة" -مجلة رؤى اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر، العدد (6).
- الزائد، منى جاسم (2012). " الاستثمار في رأس المال البشري : نموذج مقترح"، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012، ص: 923 - 956.
- الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، ووادي، أمير غانم (2013). تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (2)، 31-57.
- شبات، جلال إسماعيل واحمد، ناهد كمال (2008). " واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية : دراسة تطبيقية على شركة أبناء كاظم في قطاع غزة"، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية يومي 1-2 / 7 / 2008 جامعة القدس المفتوحة، رام الله /فلسطين.
- الصفار، أحمد عبد إسماعيل (2008). تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 70، 84-108.

- سويطي، شبلي اسماعيل (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 28 (3) 21 - 45
- الطائي، يوسف حجيم ،والعبادي، هاشم فوزي، (2014)، (إدارة الموارد البشرية: قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- العبادي، هاشم فوزي والطائي، يوسف حجيم و الفضل، مؤيد عبد الحسين (2006) (إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل)، مركز الوراق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- العلي، عبد الستار (2006م)، «المدخل إلى إدارة المعرفة»، عمان، دار المسيرة، الطبعة الأولى.
- عوض، محمد (2012). " رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية : حالة دراسية - منتجات الألبان في الضفة الغربية"، المؤتمر الاقتصادي لجامعة القدس المفتوحة خلال الفترة 16-2012/10/17.
- عيسي، نبوية (2015) علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري ،مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ع24.
- السحبياني، أثير بنت محمد بن عبدالعزيز (2021) أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري (دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ،رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز .
- القصاص، مهدي محمد (2008). " بيئة استثمار رأس المال البشري : دراسة ميدانية في قرية مصرية"، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي - مصر - نوفمبر .
- قوادرية، ربيعة (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، "دراسة حالة مركز صناعة الكوابل -فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ، الجزائر .
- القيسي، فاضل حمد، الطائي، علي حسون، (2014)، (الإدارة الاستراتيجية: نظريات -مداخل- أمثلة وقضايا معاصرة)، مركز الوراق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- مصطفى، أحمد السيد (2004) إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، الناشر المؤلف، الإسكندرية، مصر .
- الموسوي، محمد هاشم محمود (2012). " واقع راس المال البشري في القطاع الصحي أنموذج أطباء التخدير في المستشفيات الحكومية العراقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ، إدارة المستشفيات، جامعة بغداد.
- يرقي، حسين (2008) استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المركز الاقتصادية -حالة مركز سوناطراك-، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة الجزائر.

يوسف، عبد الستار حسين (2005) "دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال"، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان .

الغالب، كريم سالم حسين (2021) تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي المستدام: السعودية إنموذجا ،
مجلة الدراسات المستدامة ، مؤسسة الدراسات المستدامة، (3): 388 - 426

إحصاءات إدارة تعليم جدة العام الدراسي 1444هـ

ثانياً: المراجع الاجنبية:

Armstrong, M., (2009), "A hand book of Human resource management practice", 11th ed., Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.

Josan, ioana Julieta, (2013), "human Capital and organizational Effectiveness", Change and Leadership, No. 17 ~ 2013
<https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp/>

Abstract:

Investing in human capital is an effort aimed at investing in people in quantity and quality in order to enhance practical and professional justice and thus economic growth, by enabling all levels of professions while defining appropriate strategies and plans for investing human resources optimally. This study aimed to know the impact of investing in human capital. Human capital on the efficiency of outputs according to the Kingdom's Vision 2030 by applying it to educational institutions (South Jeddah Schools) . as well as diagnosing the reality of human capital investment in it through dimensions (skills, experience, knowledge). Represented in the investment of human capital as an independent variable, and it was measured through seven dimensions: (knowledge, scientific experience, innovation and creativity, skills and abilities, team work, organizational loyalty, training), and output efficiency as a dependent variable, and the questionnaire was published via Google Forms as a survey tool Opinions of the study sample. The electronic link was distributed to a random sample of the respondents, and (100) valid answers were received for analysis. The statistical program (SPSS .V21) was relied upon in analyzing the data. This study reached a set of results, the most important of which are: There is a positive (direct) linear relationship between the independent variable (human capital investment) and the dependent variable (output efficiency), meaning that the greater the Investing in human capital increases the efficiency of outputs among employees in educational institutions by (78.0%), and the percentage of the contribution of the independent variable (experience) in having an impact on the dependent variable (efficiency of outputs) is (72.4%), which is a percentage that indicates a high impact. The percentage of the contribution of the independent variable (knowledge) in having an impact on the dependent variable (outcome competency) is (48.0%), which indicates a medium effect, while the percentage of the contribution of the independent variable (skills) in having an impact on the dependent variable (output competency) is (82.2) . %), which indicates a high impact, and finally the percentage of the contribution of the independent variable (experience) in making an impact on the dependent variable (efficiency of outputs) is (72.4%), which indicates a high impact.

The two researchers recommended more internal communication in the schools of southern Jeddah in order to define the strategic goals and their relevance to the goals of Vision 2030, and the need to adopt the type of promotion that is based on a combination of seniority and selection based on competence in promoting employees, because this leads to job stability and optimal investment of human resources, as they indicated. To the importance of linking the outputs of educational work in the field of training to achieve the requirements of development, and the two researchers suggest to Jeddah education schools to hold forums and conferences under the auspices of the Ministry of Education to support creative ideas for the development of education and work and to help and attract qualified workers.