



حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٨ ( عدد أكتوبر – ديسمبر ٢٠٢٠ )

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

( دورية علمية محكمة )

كلية الآداب



جامعة عين شمس

## المسئولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط

د/صبري بديع عبد المطلب\*

مدرس علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة دمياط

### المستخلص

مما لا شك فيه أن لرأس المال البشري دوراً وأهمية بالغة في تطور وازدهار المجتمع، والدفع به نحو التنمية الشاملة، لذلك يسعى المجتمع بمختلف مؤسساته وعلى رأسه الجامعة على تنمية وتأهيل هذا المورد البشري الذي يعتبر بالنسبة له هو المصدر الحقيقي لمجتمع المعرفة، ولعل الجامعة من أهم المؤسسات التنظيمية الاجتماعية التي يقع على عاتقها مسئولية تنميته وتأهيله معتمدة على مجموعة من الطرق والأساليب التكنولوجية الحديثة التي تساعدها في ذلك، ولاسيما أن ضعف الإمكانيات وظهور العديد من الإشكاليات التي توفرها وفقاً للتخصصات المطلوبة والمبنية أساساً على احتياجات المجتمع بعامة وسوق العمل بخاصة، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة للبحث عن المسئولية الاجتماعية للجامعة كهيئة اجتماعية رسمية في تنمية وتأهيل رأس المال البشري، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وأداة مقابلة طبقت على عينة مكونة من (٢٠) مبحوثاً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، وقد كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن العديد من النتائج منها وجود العديد من التحديات التي أدت إلى تنامي وبروز المسئولية الاجتماعية للجامعة تجاه رأس مالها البشري ويأتي في مقدمة هذه التحديات التطور التقني والتغيرات المتلاحقة في مجال التكنولوجيا وآليات البحث العلمي الحديثة وأثرها في تنمية المجتمع، كما كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن أهمية الدعم المالي والإداري لأعضاء هيئة التدريس، والقضاء على البيروقراطية والروتين لكي يتفرغوا لممارسة أدوارهم الأكاديمية وتنمية مهاراتهم الشخصية والعلمية، مع وضع ضوابط معيارية لتقويم أدائهم، وربط المناهج الدراسية بالتطور المعرفي والتكنولوجي.

الكلمات الافتتاحية: المسئولية الاجتماعية، الجامعة، الدور، رأس المال البشري.

**- مقدمة :-**

يُعد التعليم الجامعي ضرورة من ضرورات إعداد رأس المال البشري للإنتاج والبحث والتطوير، ورفع المستوى الفكري والثقافي العام لخريجي التعليم في ظل الثورات المعرفية والتكنولوجية، وذلك من أجل التعامل الفعال مع تلك الثورات، والتي تفرض على كافة المجتمعات ضرورة إنتاج المعرفة، والعمل على تراكمها وزيادة أعداد طلاب التعليم الجامعي للتغلب على المشكلات والتحديات المجتمعية بهدف الارتقاء والتنمية ويعتبر التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية نظراً لقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى سوق العمل فالجامعة هي المصنع الذي يعد رأس المال البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها، وهو بذلك يمثل الدور المحوري في تشكيل الأصناف الأكثر رقياً من رأس المال البشري، وتكاد الجامعات تتحمل العبء الأساسي في نشر الفكر، من خلال المعرفة والبحث والتجديد والتدريس والتدريب والتربية المستمرة وتربية قادة الفكر والسياسة ورؤساء الشركات القادرين على تطوير المجتمع، وفهم التكنولوجيا الجديدة ومتطلباتها ومتغيرات سوق العمل.

ولقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري من خلال التعليم العالي، لأنه يوفر لسوق العمل العمالة الضرورية والتي تكون على قدر كبير من المهارة والإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجها بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعله أكثر ملائمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية المستدامة . فلم يعد ينظر للتعليم على أنه خدمة استهلاكية وأن الطلب عليه يعود لأسباب اجتماعية، بل أضحت الاستثمار في رأس المال البشري لا يقل أهمية عن الاستثمار في الآلات والأجهزة . كما أصبح ينظر إليه على أنه استثمار له كلفة وعائد . أي إنَّ الطلب عليه أصبح اقتصادياً على المستوى الفردي والقومي . لذلك تزايد الاهتمام بأهمية الجامعات وغيرها من مؤسسات التعليم، وبخاصة في الدول النامية ولا سيما بعد أن حصلت على استقلالها لترسيخ مكانتها في الحضارة العالمية والمحافظة على استقلالها السياسي والاقتصادي، كما أنها استهدفت القضاء على كل معوقات تقدمها والاستغلال الأمثل لمواردها الطبيعية والبشرية، لكي تلبي حاجات شعوبها الأساسية وتحقق أهدافها المنشودة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من أجل تنمية رأس مالها البشري من خلال التركيز على التعليم العالي بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة، وجعلها من أولويات اهتمامات الدولة . ومن ثم تسعى الدراسة الراهنة للكشف عن الدور والمسئولية الاجتماعية التي يفترض أن تؤديها الجامعة لتسهم في تعزيز وتنمية رأس المال البشري وتطوير المعرفة في المجتمع في ظل إمكانياتها العلمية والبشرية .

**- إشكالية الدراسة :-**

يعتبر العنصر البشري أهم العناصر الاستراتيجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق معتمدة أساساً على التكوين والتعليم، اللذان يزيدان من مخزون معارف رأسمالها البشري، ويواجه التعليم تحديات تفرضها عليه مجموعة من التحولات التي يشهدها العالم المعاصر منها ترسيخ العولمة، تزايد التكتلات الإقليمية التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحركات التكامل الاقتصادي والاندمج السياسي والتجارة الحرة وغيرها من التحولات التي لا بد لها أن تتعكس سلباً أو إيجاباً

على تطور ونمو التعليم بصفة عامة والتعليم العالي خاصة. (عبد الصمد، ٢٠١١، ص ٣-٢) ولكي يتسنى تحقيق التنمية، لا بد من وضع استراتيجية لتطوير وتنمية العنصر البشري وجعله يتماشى مع الانفتاح الاقتصادي المتميز بالمنافسة، ومن ثم تطوير سوق العمل لجعله يغطي احتياجات المؤسسة الاقتصادية، باكتسابها يدًا عاملة تتميز بالمهارة والكفاءة، تمكنها من الحفاظ على نفسها حتى تلعب دورها في خلق الثروة وتوزيع الدخل، ومن ثم تحقيق التنمية والرفاهية للمجتمع، وتعد الجامعات في طليعة المؤسسات التربوية والتعليمية والاجتماعية التي تتفرد بدور اجتماعي متميز، يميزها عن غيرها من مؤسسات المجتمع كونها بوتقة للتجمع المعرفي والعلمي وتحت مظلتها علماء وباحثين وطالبي علم يسهمون بأفكارهم وتطلعاتهم وإمكاناتهم وأبحاثهم في رقي ونماء هذا المجتمع، وتحت عانقهم تقع مسؤولية كبيرة تجاه المجتمع وبنائه، ومن هنا تأتي المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري، والرقي بمستوى التعليم وفي كيفية استيعاب مخرجات التعليم، وهو من منطلق الحرص على تنمية وتطوير الموارد البشرية التي هي أساس التنمية (ابراهيم، ٢٠١٣، ص ٨).

ومن ثم تظهر أهمية تناول العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي، حيث يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي أو المجتمع، ولا يعتمد تكوين رأس المال البشري على التعليم والتدريب فقط بل على مقدار الخدمات الصحية والاجتماعية التي تعمل على بناء وصيانة رأس المال البشري. لذلك هناك ربط بين ما عرف بالتنمية البشرية والنمو الاقتصادي، حيث إن كلا منهما ينعكس على الآخر سلباً وإيجاباً، فالنمو الاقتصادي يتم من خلال تحسين القدرات البشرية، كما أن تحقيق النمو المنشود ينعكس على التنمية البشرية حيث يوسع من الخيارات أمام الموارد البشرية بشكل خاص وأمام المجتمع بشكل عام. (أبو العز، ٢٠١٤، ص ١٨٣).

في ضوء ما سبق تحتاج الجامعات إلى الاهتمام بأداء مسؤوليتها الاجتماعية تجاه رأس مالها البشري، ولكن حتى تستطيع الجامعات أداء مسؤوليتها تجاههم وتحقيق الأهداف المرجوة منها بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والفعالية تحتاج إلى إدارة المسؤولية من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتسويق الاجتماعي والقيادة الاخلاقية والجودة في التعليم، بما يساعد على تنمية رأس المال البشري وبما ينعكس على مساعدتهم للجامعات لأداء مسؤوليتها الاجتماعية الخارجية، حيث يمكن أن يساعد ذلك على اكتساب ميزة تنافسية وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع داخلياً وخارجياً . ومن الجدير بالذكر أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الموارد البشرية التي تمتلكها الجامعة وتمثل رأس مالها البشري الذي يمكن تنميته واستثماره بطرق شتى منها التدريب المناسب، وإشباع حاجاتهم وضمان حقوقهم وتحسين بيئة عملهم المادية والاجتماعية والصحية وكذلك مراكز ضمان الجودة.... الخ . ومن ثم لا بد أن تعيد الجامعات النظر في إدارتها وتعمل على تطوير نفسها بالشكل الذي يعزز من دورها الثقافي والاجتماعي، فالجامعة مؤسسة مفتوحة وفي اتصال مباشر مع المجتمع، وهي مطالبة بإصلاح أوضاعها إصلاحاً حقيقياً يعزز موقفها العلمي محلياً وعالمياً . لذلك وجب عليها أن تستثمر قدراتها البشرية من أجل التفاعل بشكل إيجابي مع تطلعات المجتمع ومعاونته فيما يواجهها من تحديات وما يقف في طريقه من إشكاليات، فكلما استطاعت الجامعة أن تعزز حضورها كلما نجحت في تحقيق التنمية لأفراد مجتمعها. ولذلك جاء الهدف الرئيسي للكشف عن المسؤولية

**الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشرى وينبثق من ذلك الهدف التساؤلات التالية :-**

- ١- ما أبعاد المسؤولية الاجتماعية للجامعة في ضوء مجتمع المعرفة؟
- ٢- ما خصائص رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة ومقوماتها؟
- ٣- ما المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه رأس مالها البشري؟
- ٤- ما الآليات المقترحة لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

**- منهج الدراسة :-** استعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي لوصف المسؤولية الاجتماعية للجامعة وأبعادها وتحليل رؤية أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط.

**- أدوات الدراسة :-** اعتمدت الدراسة على دليل مقابلة مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، وتم التحقق من ثبات وصدق الدليل عن طريق تطبيقها على بعض الحالات بهدف التأكد من فهم أعضاء هيئة التدريس لها وإعادة تطبيقها مرة أخرى بعد ١٥ يوماً على نفس الحالات لتقدير معدلات الثبات، وتم عرض وتحكيم الدليل على مجموعة من المحكمين للتعرف على ملائمة الأسئلة مع عنوان الدراسة وصدقها .

**- محالات الدراسة :**

- أ- **المجال الجغرافي :** طبقت الدراسة على جامعة دمياط
- ب- **المجال البشري:** طبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليتي (الأداب- والتربية- والعلوم- وفنون تطبيقية) بجامعة دمياط
- ج- **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩ .
- **عينة الدراسة:** تم اختيار العينة لكي تكون ممثلة لمجتمع الدراسة، وذلك في ضوء المتغيرات المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تم اختيار عينة عمدية من أعضاء هيئة التدريس بكليتي (الأداب- والتربية- والعلوم- والفنون التطبيقية) بجامعة دمياط مع العلم بأن الجامعة تحتوى على (١٣) كلية، ولكن نظراً لحداثة الجامعة وحداثة العديد من الكليات حيث العمل بها العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩ فقد تم اختيار (٤) كليات منهم قدمت لهم الجامعة العديد من الدعم والاسهامات والمساعدات التي ساهمت في الجودة والنشر العلمي وهم (الأداب- والتربية- والعلوم- والفنون التطبيقية) وقد بلغ إجمالي العينة (٢٠) عشرون عضواً من أعضاء هيئة التدريس بواقع (٥) أعضاء من كل كلية من تلك الكليات السابق ذكرها .

**- مفاهيم الدراسة :-**

يُعد المفهوم ركيزة أساسية في أي دراسة علمية، كما أنه يُعد أمراً ضرورياً في البحث العلمي حيث يحتاج إلى درجة كبيرة من الدقة والتحديد، من أجل ذلك سنتناول مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال طرح أهم الأفكار التي حاولت توضيح هذا المفهوم، ثم الانتقال إلى توضيح مفهوم الدور والجامعة ورأس المال البشري باعتبارهم مفاهيم أساسية لهذا البحث، كما سيتم توضيح السمات المميزة لها مع محاولة استخلاص تعريف إجرائي لكل مفهوم ينطلق منه البحث، وهدفنا من ذلك محاولة بلورة هذه المفاهيم الأساسية باعتبار أن تحديد المفهوم يمثل الخطوة الأساسية التي تنطلق منها أي بحث علمي، وتتمثل هذه المفاهيم فيما يلي :-



## ١- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

يعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أكثر المفاهيم المستخدمة في الآونة الأخيرة في عالم الاقتصاد والأعمال، حيث يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى اعتبارات مختلفة، لأشخاص عديدين سواء من رجال الأعمال والإدارة والمال أو تنظيمات المجتمع المدني، أو الجامعات أو الجمهور، الأمر الذي جعل هذا المفهوم يخضع لتفسيرات متباينة وأحياناً متعارضة، فالبعض يرى أن المسؤولية الاجتماعية لا تغدو أن تكون بمثابة تذكير لمنظمات الأعمال بمسئوليتها وواجباتها تجاه مجتمعتها، والبعض الآخر يرى أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مبادرات اختيارية طوعية، دون التزام المنظمات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع، والبعض الآخر يرى أنها صورة من صور الملائمة الاجتماعية الواجبة على المنظمات، ولكن في جميع الأحوال فإن جوهر هذه المسؤولية وحدودها لا يتجاوز في وقتنا الراهن إطار المبادرات الإيجابية الطوعية الاختيارية التي تقوم بها المنظمات، سواء من تلقاء نفسها أو بالتعاون والتشاور والتنسيق مع غيرها من المنظمات، وبحسن النية لكل متطلبات ومقتضيات الالتزامات القانونية المفروضة في حقول متسعة من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك مراعاة كافة الحقوق الأساسية للإنسان. (فلاق، ٢٠١٩، ص ٤١). وتُعرف المسؤولية الاجتماعية لغوياً بأنها ما يكون عليه الإنسان مسئولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها. (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، ص ٤٢٦)، كما يُعرفها معجم العلوم الاجتماعية بأنها: التزام المرء الذي عهد إليه بشيء بتقديم حساب عن كيفية قيامه بما عهد إليه به. (بدوي، ٦١٩٨، ص ٦)، وعليه يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمد فيه، ولقد شكّل هذا التعريف منطلقاً لدراسات لاحقة، فتحت الباب واسعاً لدراسة الموضوع في اتجاهات وتوجهات مختلفة. (منصور، ٢٠٠٨، ص ٤٨)، كما تعني المسؤولية الاجتماعية ارتباط الحقوق بالواجبات فإشباع الاحتياجات وحل المشكلات لا بد أن يرتبط بمدى مساهمة أفراد المجتمع واشتراكهم لإشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم معتمدين على أنفسهم، والمسؤولية الاجتماعية متبادلة بين الأفراد والجماعات وبين المجتمعات المحلية وبين المجتمع العام. (Tuomo, 2007, p8)

ومن أهم التعريفات وأكثرها شيوعاً تعريف البنك الدولي والمفوضية الأوروبية، حيث عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من

خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي ككل لتحسين مستوى معيشة الأفراد بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد. (World Bank, 2005, p1) أما المفوضية الأوروبية European Commission فتعرّف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بأنها التطوع الذاتي للمنظمات في المساهمة في خلق مجتمع وبيئة أفضل، فهي مسؤولية المنظمة أمام تأثيرات نشاطها على المجتمع، وللقيام بهذه الوظيفة ينبغي على المنظمة احترام القوانين، والقواعد التنظيمية والمعاهدات التي أبرمتها مع مختلف الأطراف، وحتى تؤدي المؤسسة هذه الوظيفة بشكل جيد يفترض أن تدخل في شراكات محدودة مع مختلف الأطراف وتحدد المسار الموجه نحو إدراج اهتمامات المنظمة للمسائل الاجتماعية والبيئية والأخلاقيات واحترام حقوق الإنسان والمستهلك سواء في أنشطتها التشغيلية أو في وضعها لاستراتيجيتها. (Laura, Albareda, 2007, p.392)

كما تُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها استمرارية التزام المنظمات بالأفعال الطوعية أو السلوك الأخلاقي والمساهمة في تطوير الاقتصاد، وتحسين جودة الحياة للعاملين في المنظمة ولعوائلهم، وكذلك للمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام. فهي مسؤولية المنظمة تجاه تحقيق أهداف جميع أصحاب المصالح المرتبطين بها من عاملين وزبائن ومساهمين وموردين وموزعين ومنافسين والحكومة ووسائل الاعلام ومنظمات المجتمع المدني والبيئة. (عبد الله، ٢٠١٦، ص ٤١٢)

وتعرف المسؤولية الاجتماعية للجامعة باعتبارها سياسة ذات إطار أخلاقي لأداء مجتمع الجامعة من (طلاب، وأعضاء هيئة تدريس، إداريين) ومسئولياتهم تجاه الآثار التعليمية والمعرفية والبيئية التي تنتجها الجامعة من خلال حوار تفاعلي مع المجتمع لتعزيز تنميته البشرية. (Jossey, B. Jossey, C, 2008, p. 12)

وبذلك يتضح أن المسؤولية الاجتماعية تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على أهداف بشكل التزامات بعيدة الأمد أخذه في الاعتبار مبادرات المنظمات الحقيقية للوفاء بهذه الالتزامات وتعزيز صورتها في المجتمع كما يلاحظ أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية قد شهد تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور مع تقدم المجتمع وتوقعاته، إذ لا يوجد تعريف يحظى بقبول عالمي، كما لا يوجد توافق في الآراء بشأن قائمة نهائية للقضايا التي يشملها، ويُسلم عادة أن المسؤولية الاجتماعية ليست عملاً خيراً من جانب المؤسسة ولا امتثالاً مطلقاً للقانون، والقاسم المشترك بين أكثرية التعاريف هي أن المسؤولية الاجتماعية مفهوم تدرج بموجبه الأعمال الاجتماعية والبيئية في السياسات والأنشطة الخاصة بالمؤسسات بقصد تحسين أثرها في المجتمع. مما يعنى اهتمامها بشكل عام بكل المستفيدين منها سواء داخلها أو خارجها مع مراعاة الاهتمام بتطوير استراتيجيتها أثناء تنفيذها لذلك من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

### ويتبنى الباحث تعريفاً إجرائياً للمسؤولية الاجتماعية للجامعة University Social

Responsibility باعتبارها مجموعة من القرارات المنخدة من قبل الجامعة - كإحدى منظمات المجتمع - التي من خلالها يتم تنمية رأس مالها البشري للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة ووفائها بجميع مسؤولياتها والتزاماتها تجاه المجتمع من خلال دعمه وتطويره بمجموعة من الأنشطة والبرامج التي تلبي احتياجاته وتحقق جودته في التعليم بما يسهم في تحقيق أهداف ومنافع اقتصادية وتنموية لإدارة الجامعة كجزء من استراتيجيتها.

### ٢- مفهوم الجامعة:

تعددت وجهات النظر حول مفهوم الجامعة نظراً لتعدد الأهداف والواجبات الموكلة إليها واتساع آفاق نظراتها بحكم كونها إحدى مؤسسات المجتمع. لذا تعرف الجامعة كونها مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه، فالعلاقة بين التعليم الجامعي والمجتمع تفرض عليه أن يكون وثيق الصلة بحياة الأفراد، ومشكلاتهم وآمالهم بحيث يكون هدفهم الأول تطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات التقنية والاقتصادية والصحية والاجتماعية. ولذلك فالأصل في كلمة الجامعة العمل على الوفاء بمتطلبات العلم والعلماء وجميع ما يساند القيام بهذه المسؤولية، وذلك لخدمة المجتمع الذي تنشأ فيه الجامعة. (ملحم، ٢٠١١، ص ١٣٣) كما أن الجامعة مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين لها أعراف وتقالييد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية

المنحصصة، وهي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه. (عامر، ٢٠١٩، ص ١٠٠) وتمثل الجامعة مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة، وتتمثل وظائفها الأساسية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها، وفي هذا التعريف تأكيد لأهم الأدوار والوظائف التي تقوم بها الجامعة تجاه المجتمع، وهي البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع. (السحاتي، ٢٠١٨، ص ٣)

كما يعرفها البعض على أنها المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المفتوحة بين المعلم والمتعلم وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة وهي أيضاً المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات. (بوزيان، ٢٠١٥، ص ص ٦٤-٦٥)، بينما اعتبرها البعض بأنها المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية بتوفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة العقلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة. (العياصرة، ٢٠١٢، ص ٣٣٣)

**واستخلاصاً لما سبق يمكن تعريف الجامعة إجرائياً بأنها مؤسسة علمية تربوية مستقلة ذات هيكل تنظيمي لها من الأعراف والتقاليد الأكاديمية التي تجعلها تقوم بأهدافها التربوية وغير التربوية من خلال توفير طرق البحث العلمي التي تسهم بشكل فعال في تنمية وتدريب رأس المال البشري لتلقى المعارف والمعلومات والمهارات التي يحتاجها في جميع التخصصات.**

### ٣- مفهوم الدور:

تعددت المفاهيم التي تناولت مفهوم الدور ولعل ذلك يُعزى إلى انتشار استخدامه في العديد من المجالات العلمية، فالدور مفهوم حركي يرتبط بالسلوك، ولا يتم بشكل عفوي، بمعنى أن له قصد يتمثل في أداء وظيفة معينة ترتبط بمكانة شخص ما، أو مؤسسة ما، وفي ظرف بيئي محدد، وله في النهاية طابع تراكمي إنمائي يرتبط بالقدرة على معالجة القضايا الجديدة المتولدة عن الحركة، وقد يكون الدور إلزامية أو اختيارية، وقد يكون فردية أو جمعياً. (الزعبوط، ٢٠١٨، ص ٥٨٦)، ويرى " محمد عاطف غيث " الدور باعتباره نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن مجموعة توقعات يعتنقها الشخص نفسه (غيث، ١٩٩٧، ص ٣٩١). بينما يرى " إدجار وآخرون " أن الدور في أبسط معانيه تعبير استعاري عن الأنشطة الاجتماعية التي يباشرها أعضاء المجتمع في حياتهم اليومية ومن ثم فإن كون الفرد " ابناً " أو " طالباً " أو " هاوياً " أو " عضواً " في حزب أو جماعة يمثل أدوراً في كل هذه الحالات وهي في الواقع أدوار يستطيع الفرد الواحد مباشرتها بصورة تتابعية أو متزامنة. (إدجار، وآخرون، ٢٠٠٩، ص ص ٣٠٠-٣٠١)، في حين يرى " لينتون " Linton أن الدور يمثل الجانب الدينامي للمركز، وعندما يضع الفرد عناصر المركز من حقوق وواجبات موضع التنفيذ، فإنه في هذه الحالة يمارس دوراً فالفرد يمارس دوراً ولا يشغل دوراً بل يشغل مركز اجتماعياً (كشك، ١٩٩٦، ص ٣٦). والدور هو السلوك المتوقع من الفرد الذي يشغل وضعاً اجتماعياً معيناً، وقد نبعت فكرة الدور الاجتماعي في الأصل من المسرح، حيث تشير إلى الأدوار التي يلعبها الممثلون في العمل المسرحي، ويلعب الأفراد في كافة المجتمعات عدداً من الأدوار الاجتماعية المختلفة طبقاً للسياقات المتباينة للأنشطة التي يمارسونها. (جيدنز، ٢٠٠٢، ص ٢٣٣)، كما أن الدور هو عملية الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع من

هياتته وأفراده، ممن يشغلون أوضاعا اجتماعية في موقف معين، والأدوار الاجتماعية تتضمن دورة مثالية، وهو ما يتوقعه المجتمع ممن يشغل مركز معين (خاطر، ٢٠٠٢، ٢٣٥).

ويمكن تعريف مفهوم الدور إجرائياً " بالإجراءات والقرارات التي تتخذها الجامعة كمؤسسة اجتماعية وتعليمية، في استثمار وتنمية رأس المال البشري وإعداد القوى والكوادر العلمية والفكرية المؤهلة والمدربة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته ومواكبة تطوره".

#### ٤- مفهوم رأس المال البشري:

يكتف تحديد مفهوم رأس المال البشري صعوبة واضحة بسبب تباين وجهات النظر تجاهه، ورأس المال البشري هو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمطالبات المجتمع لأنهم مصدر الابتكار والتجديد، وهناك مفهوماً لرأس المال البشري بوصفه تراكم ضمنى للمعرفة في أذهان العاملين في المنظمة، وأن جوهر رأس المال البشري عبارة عن أفكار تعمل على تحقيق النجاح والازدهار في المنظمة، بما يمتلك من قيمة اقتصادية للمعرفة والخبرات والمهارات والإمكانات. (الربيعاوي، ٢٠١٥، ص ٨٤) ورأس المال البشري هو المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع. ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة الأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها. أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير عبر الزمن. (العادلي، ٢٠١٥، ص ٤٣)

ويُعد "آدم سميث" Adam Smith من الأوائل الذين تناولوا البشر على ضوء مفهوم رأس المال، فلقد تصور ونظر إلى قدرات مواطني الدولة على أنها جزء من رأسمالهم المتوفر. ورأس المال البشري المتجسد في شكل المعرفة والمهارات والاتجاهات يمكن أن ينتج فوائد ومنافع للمجتمع والفرد، حيث أن الأفكار الجديدة المبنية على المعرفة يمكن أن تغير طريقة أداء الأفراد للمهام مما يسهل عليهم تحقيق العوائد والثروات لأنفسهم وللمجتمع. (أبو دوح، ٢٠١٦، ص ٥٨) بينما انطلقت أفكار بيكر Gary Becker في كتابه رأس المال البشري، وفقاً لفرضين أساسيين أولهما أن تحرك أفراد المجتمع مدفوع دائماً بالمصلحة الشخصية لكل فرد، والسلوك الفردي تحكمه عوامل أكثر من القيم واختيارات الفرد، أما ثانيهما فيشير إلى أحد القيود الخاصة بالاستثمار في التعليم كما أشار آدم سميث هو عدم ربطها بالإنتاجية (Haifeng Qian, 2013, p.571)، في حين يُعتبر رأس المال البشري أحد مكونات رأس المال الفكري والذي يتصف بخاصية هامة، وهي أن المنظمة تحصل على مساهماته في العمل دون أن تمتلكه بشكل مباشر، مما يضيف درجة من عدم التأكد بالنسبة لاستخدامه، ويقصد برأس المال البشري المعرفة والمهارات، بالإضافة إلى القدرات الذاتية التحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً، وهو ما يطلق عليه المديرون أحياناً المبادأة أو الابتكار أو قدرات المنظمة. (مسلم، ٢٠١٥، ص ٨٢)

كما يمكن تعريف رأس المال البشري بأنه مجموع المعارف والكفاءات والفعاليات التي يكتسبها الفرد والذي يستعملها في مختلف الأنشطة الاقتصادية، كما يعرف بأنه كل القدرات العلمية والمهنية، والمعارف المجمعّة من طرف الأفراد والتي تساعده على تحقيق

دخل أكبر. (منيعي، ٢٠١٦، ص ٣١) بينما رأى البعض أن رأس المال البشري هو جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية والتفويضية، وتتمثل هذه على معارف العاملين المتطورة وخبراتهم المتراكمة على التجارب العلمية، ومهاراتهم الثقافية والفنية فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل. (شتاتحة، ٢٠١٩، ص ٥٩). في حين يعرف رأس المال البشري بأنه مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والقيم والمثل من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تسهم في تحسين الإنتاجية وتزيد من المنافع والفوائد الناتجة من عمله (يعقوب، ٢٠١٦، ص ٢١٠).

وبذلك يعد رأس المال البشري وفقاً للطرح السابق مفهوماً مهماً، لارتباطه بكل من الأفراد والمجتمع، ومن خلال تنمية رأس المال البشري يمكن للأفراد أن يطوروا من قدراتهم، وذلك بهدف تحقيق أكبر رصيد من المنافع لهم وللآخرين، ومن خلال التعليم والتدريب - كمصادر رئيسية لرأس المال البشري - يمكن للأفراد التفكير والعمل بأساليب جديدة، وقد يمكنهم هذا من الوصول إلى امتيازات اقتصادية ومهنية، لأن هناك علاقة ارتباطية بين التحصيل، والإنجاز التعليمي، والتدريب، والمركز الاجتماعي، والمهنة ذات العوائد الاقتصادية المرتفعة، فضلاً عن ذلك فإن أعضاء هيئة التدريس هم في الأساس أعضاء في المجتمع، فتنمية أساليب التفكير العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس وامتلاكهم المهارات العلمية الفاعلة في أداء الوظائف والأعمال، يساعد كل هذا على تنمية المجتمع وتطوره.

ويمكن تعريف رأس المال البشري اجرائياً: بأنه مجموعة المعارف والخبرات والمهارات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي تمكنهم من تنمية مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم الإبداعية المتميزة من أجل تحسين وزيادة المنافع والفوائد على مستوى الجامعة والمجتمع.

- الأسس والاتجاهات النظرية في تنمية رأس المال البشري "مقاربة سوسولوجية":-

- نظرية رأس المال البشري لدى شولتز Schultz :-

بالرغم من أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز Schultz، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، وادخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد من خلال الدور والمسئولية الاجتماعية للجامعة، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري بالإضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة بالنمو في جودة التعليم، والصحة، والتضخم، والبطالة، وسيادة القانون.

ومما لاشك فيه أن دراسات شولتز Schultz قد أحدثت انقلاباً في المفاهيم الاقتصادية التقليدية السائدة في فترة الستينات بتقديمه نظرية رأس المال البشري، حيث

أوضح أهمية رأس المال البشري، والتي تفوق أهمية رأس المال المادي وذلك في تحقيق معدلات أسرع للنمو .

(Holden,Laura,&Biddle,Jeff,2016,pp.1-47) وتتلخص فكرة " شولتز " عن مفهوم رأس المال البشري في أنه يشير إلى المهارات والمعارف المفيدة التي يكتسبها الأفراد، والتي لم ينظر إليها من قبل على أنها تمثل شكلاً من أشكال رأس المال، الذي يمكن الاستثمار فيه من خلال التخطيط، والسمة المميزة لرأس المال البشري، هو أنه جزء من البشر لا ينفصل عنهم، لذا يوصف بأنه بشري، وهو رأس مال لأنه مصدر لإشباع الحاجات، وتحقيق المكاسب في المستقبل أو كلاهما.(أبو دوح، ٢٠١٦، ص ٥٩)

وقد حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فاعلية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه والمسئولية الاجتماعية للجامعة 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 والتي تهدف إلى تحقيق معدلات أسرع للنمو والتنمية الاقتصادية من خلال الدور والمسئولية الاجتماعية للجامعة في ذلك . ويعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار كفاءات ومعرفة الفرد شكلاً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فمن وجهة نظر شولتز أن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية كما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن ثم فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.(Olaniyan,D,A&Okemakinde,T,2008,pp479-483) وقد اعتمد شولتز على ثلاثة فروض أساسية في بناءه لمفهوم رأس المال البشري وهي: (بكري، ٢٠١٦، ص ٩٥)

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، والذي كان يعرف بفعل العنصر المتبقي Residual Factor ثم صار مرادفاً لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس ومال تقليدي.

وقد ذكر شولتز أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان والتي تكون الوحدة الاقتصادية، ويعتقد أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، وقد أضاف أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال الطبيعي ورأس المال الآلي، وطبقاً له فهو يمثل القدرة والمعلومات التي بها قيمة اقتصادية، وهو يعتبر مصدراً قابلاً للتجديد وليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال،(أبو العز، ٢٠١٤، ص ١٩٠)، وبحسب هذه النظرية تعد الموارد البشرية بمثابة رأسمال لها نفس أهمية الموارد المادية الأخرى وتسير بنفس المبادئ. وإن الاستثمار في العنصر البشري هو كل إنفاق استثماري على التربية والتعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته.(الربيعاوي، ٢٠١٥، ص ٨٣) فالتعليم يؤثر بفاعلية على القدرة على التعامل مع الاتجاهات المرتبطة بتطوير الاقتصاد،

ومع التطور التكنولوجي فإن الاقتصاد يبدو مرتبطاً أكثر من ذي قبل بتقديم المعلومات وبالعمال والموظفين المدربين تدريباً جيداً وبالتالي يكون مرتبطاً برأس المال البشري، وليس هناك جدال حول قيمة وأهمية التعليم وتأثيره على الاقتصاد. ولنعلم ونطور مقياساً حقيقياً للعلاقة بين الحصول على التعليم والفائدة الاقتصادية، يجب علينا ألا ننظر إلى مستوى التعليم الموجود في عالم العمل الحاضر فقط، بل يجب النظر لعناصر أخرى ترتبط بالمعرفة والتكنولوجية وهذه الجوانب التفاعلية والتراكمية للمعرفة يكون لها أثر كبير على التوظيف والنشاطات الاقتصادية فتلك العملية لتراكم رأس المال البشري يطلق عليه "لوكاش" النشاط الاجتماعي، بينما اعتبر "شولتز" أن قوة العمل التي لا يتم إثراؤها بالمعرفة لن تقدم أي إسهامات حقيقية للنمو الاقتصادي في الاقتصاديات الحديثة. (القصاص، ٢٠١٨، ص ٢٠)

كما ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً محورياً لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه، ولذلك لا يمكن بيعه أو شراؤه، أو معاملته كحق مملوك للمؤسسة وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية. وقد بنى شولتز مفاهيمه هذه اعتماداً على فرض أساسي فحواه وجود زيادة في الدخل القومي نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية. وبالرغم 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. (Schultz, w, 2004, pp. 1-17) حيث قام بربط بعض العناصر لنظرية رأس المال البشري وعلاقتها بالمصادر الأخرى البشرية وسياسة التدريب وهي:-(شلتا، ٢٠١٩، ص ٦٦-٦٧)

- رأس المال البشري استثمار للمستقبل: فالتدريب هو استجابة لحاجات المستقبل، ويمثل نوعاً من الأمان ضد التهديد الدائم للاقتصاد المتغير.
  - زيادة التدريب تؤدي لتحسين مهارات العمل : وذلك بالتركيز على المهارات التي يمكن اكتسابها بواسطة أعمال مختلفة بدلاً من المهارات التي تطبق فقط على بيئة خاصة.
  - المعاهد التعليمية تلعب دوراً مهماً في تطوير رأس المال البشري: فالتطورات الأخيرة في محيط العمل أدت إلى ظهور التعلم على رأس العمل، وهو يشير إلى أن بعض المهارات في الأعمال تتغير بسرعة، ومن أجل مواكبة التطور التكنولوجي بحث المورد البشري على التعلم الذاتي والمستمر.
- وبذلك تعتبر إسهامات شولتز من أهم الإسهامات في إطار تحليل العلاقة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها أحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية، ومن ثم لا يمكن النظر إلى التعليم على أنه نوع من الاستهلاك بقدر ما يعتبر نوعاً من الاستثمار المنتج من أجل ذلك جاءت المسئولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري، وقد أكد شولتز على أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي جاءت كنتيجة طبيعية لإعطاء الفرد القدرات والكفاءات اللازمة أو المؤهلات المطلوبة لتكوين الخبرات الشخصية للفرد التي يسعى بها من أجل الحصول على المهارات العلمية

والفنية التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري ليمارس وظيفة ويساهم من خلالها في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الصناعية الشاملة. ويعترف شولتز بصعوبة تحليل مشكلات التعليم الجامعي من قبل الاقتصاديين، وتحليلهم للعملية التعليمية الجامعية خاصة في الدول النامية ربما لعدم توافر المعلومات الأساسية أو تداخل العوامل التي تتشكل عن طريقها العملية التعليمية والنظام التعليمي لهذه الدول. (جلبي، ٢٠١١، ص ٢٠-٢١) .

من خلال هذا السياق ظهرت نظريات النمو الجديدة لتكون موضع اهتمامها البشر باعتبارها قوة محركة للتقدم في حين قدمت تصورات ومفاهيم مغايرة للنمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية مركزه على مفاهيم رأس المال البشري والموارد البشرية و التي تعتبر امتداداً فكرياً وأيديولوجياً للنظرية الوظيفية ولكن بصياغة حديثة سميت " بالنظرية التكنولوجية "، ومن ثم يؤكد هذا المفهوم أن العامل يمتلك رأس مال يتمثل في مهاراته ومعارفه فضلاً عن قدرته على الاستثمار وقدرته على بناء نفسه لاستخراج قوى بشرية قوية لتحقيق أهداف التنمية (جلبي، ٢٠١١، ص ١٨-١٩). وعليه نجد أن هذه العناصر المكونة لنظرية رأس المال البشري حسب رأى شولتز في مجملها تبرز العلاقة بين رأس المال البشري وبين الاقتصاد والتعليم والتدريب والمسئولية الاجتماعية للجامعة، فتأثير أحدهم بالآخر قوي، وأن جميع المجتمعات تهتم وتحرص على التعليم والتدريب لمصادرها البشرية، نظراً لتأثيرها على الاقتصاد والمجتمع. وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم والمسئولية الاجتماعية للجامعة باعتبارهما استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، وذلك انطلاقاً من فكرة أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري واعتبر عملية التعليم بمثابة الوسيلة الوحيدة للاستثمار في الأفراد، وبذلك يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً ومحورياً في التنمية الاقتصادية من خلال العقول والعمالة المدربة التي تراكمت عبر الزمن، كما أن العنصر البشري كان ولا يزال أحد أهم العناصر في مسيرة التقدم لأي دولة، فالعقل البشري هو الذي يبدع ويبتكر ويصنع وبالتالي فإن اعتماد أي دولة على استيراد الآلات والعمالة المدربة لا يكفي لكي تتقدم، بل لا بد أن يتوافر لديها مخزون من القدرات البشرية الواعية والقادرة على تحقيق الاستخدام الأمثل لتلك الموارد ودفع حركة التنمية للدولة.

ومما لا شك فيه أن النظرية قد حققت مكانة علمية كبيرة في مجال علم الاقتصاد، حيث نجد لها قبولاً كبيراً سواء من رجال التربية والتعليم أو من رجال الاقتصاد، لأن وجود مثل هذه النظرية في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تواجه دول العالم مفيدة لهذه الدول لتوجيه استثماراتها التعليمية أفضل توجيه. (Marginson, 2017, pp1-15)

#### - الدراسات السابقة :-

تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المسئولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري سواء التي تعرضت له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فقد هدفت دراسة (ابراهيمى، ٢٠١٣) إلى التعرف على دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك بهدف تسليط الضوء على أهميتها في تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحافظة على البيئة والجامعات، والذي يسهم في وضع استراتيجية للتفاعل الإيجابي الفعال بين قطاعات التنمية المختلفة والجامعات، وتحديد العراقيل التي تحول دون نسج روابط مثمرة وهادفة بين الجامعات الجزئية وقطاعات التنمية المختلفة للتغلب على المشكلات التي تعترض عملية الاستفادة من رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة،



وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على مستوى جامعة المسيلة وكشفت نتائج الدراسة أن الجامعة تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال أدائها لوظائفها، فمن خلال التكوين الجامعي تعمل الجامعة على تنمية رأس المال البشري عن طريق تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم.

بينما هدفت دراسة (العبادي، ٢٠١٤) إلى تسليط الضوء على تشخيص واقع تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي للتعرف على العلاقة فيما بينهما، والذي بدوره سيسهم في توجيه القيادات الإدارية في جامعة الكوفة في تلمس مواطن القوة والضعف في أدائها بما يتعلق بمتغيرات البحث، وقد اعتمد البحث على عدة مقاييس في قياس متغيرات نموذج البحث في ضوء فرضياته، وجمعت البيانات من عينة من الكليات في جامعة الكوفة شملت (٣١٧) شخص من أعضاء هيئة التدريس في (١٩) كلية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود إدراك واضح للأبعاد الأساسية لرأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والمتمثلة بميل أفراد العينة نحو الاهتمام بالدرجة الأولى بتوسع حالة الوعي المعرفي من خلال الاهتمام بقراءة كل ما هو جديد من أبحاث علمية ودوريات منشورة لغرض زيادة المعرفة، ومن ثم الاهتمام بقدراتهم الشخصية والعمل على تطويرها، وبعد ذلك الاهتمام بالمهارات التي يمتلكونها لغرض تسخيرها لخدمة الجامعة وكلياتها.

أما دراسة (صبح، ٢٠١٦) فقد هدفت إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغيرات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان مطبقة على (٢٦٨) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، كما أكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ويُعزى ذلك إلى متغير الجامعة لصالح الجامعة الإسلامية.

في حين جاءت دراسة (العاتي، ٢٠١٦) للتعرف على تأثير الحوافز المالية والمعنوية وحوافز البحث العلمي ودور التدريب في تنمية رأس المال البشري في الجامعات العراقية الحكومية، ولتحقيق أهداف الدراسة أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية الحكومية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان طبقت على عينة بلغت (٣٥٧)، وظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الحوافز على تنمية رأس المال البشري، وأشارت أيضاً إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للحوافز المادية على تنمية رأس المال البشري، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لحوافز البحث العلمي على تنمية رأس المال البشري، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للحوافز المعنوية على تنمية رأس المال البشري ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتدريب على تنمية رأس المال البشري.

بينما جاءت دراسة (بشير، ٢٠١٧) للتعرف على دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ إنَّ محدودية الاهتمام بالموارد البشرية وضعف تطبيق الأسس العلمية الحديثة في إدارة الموارد البشرية بكافة وظائفها وممارساتها، وبخاصة أخلاقيات الاستقطاب والاختيار والتعيين وقلّة الاهتمام بالتدريب والتطوير يشكل مشكلة في الجامعات الرسمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان على عينة بلغت (٣١٩) عضو هيئة تدريس في الجامعات الرسمية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود دور هام للجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري، كما تبين أن هناك اختلافات في آراء أفراد العينة حول دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري فيما يتعلق بمحور الاستقطاب ومحور التنمية والتطوير ومحور الاحتفاظ والاستدامة تبعاً لاختلاف مكان عمل أفراد عينة الدراسة حيث أظهرت النتائج أن الفروق كانت لصالح الجامعات الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة العلوم والتكنولوجيا والجامعة الألمانية وجامعة البلقاء التطبيقية وجامعة الحسين.

في حين جاءت دراسة (عبد السلام، ٢٠١٧) للتعرف على إدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية بما يساعد على تنمية رأس مالها البشري، بهدف البحث عن تحديد الأسس النظرية لإدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات في الفكر الإداري المعاصر، ودورها في تنمية رأس مالها البشري، ورصد الوضع الراهن للتنمية في ضوء إدارة المسؤولية الاجتماعية، والوصول إلى الإجراءات المقترحة لإدارة المسؤولية الاجتماعية بما يساعد على تنمية رأس المال البشري، وتنتمي الدراسة للدراسات الوصفية، وأوضحت نتائج الدراسة أن إدارة المسؤولية الاجتماعية من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتسويق الاجتماعي والقيادة الأخلاقية من شأنها مساعدة الجامعات على أداء مسؤوليتها الاجتماعية الداخلية والخارجية، بما يؤدي في النهاية إلى التنمية المستدامة للجامعة والمجتمع .

أما دراسة (مدفوني، ٢٠١٧) فقد اهتمت بالتعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة برأس المال البشري وآليات الاستثمار فيه، وجودة خدمات التعليم العالي بمدخلها المختلفة، والأخذ بالأساليب الإدارية الجامعية الحديثة، لتطوير وتحسين العمل بها من أجل تحسين الإنتاجية وتحقيق معدلات أعلى من الأداء والكفاءة العالية، والاستفادة من تطبيق أسلوب الجودة بها، وتم معالجة موضوع الدراسة بالاعتماد على النموذج الإسترشادي، وباستخدام أداة الاستبيان، وأكدت نتائج الدراسة على أن رأس المال البشري هو القيمة الإبداعية الأساسية التي تحقق الديناميكية للجامعة، كما أن الاستثمار في المورد البشري والأصول الفكرية أو إدارة اللاملموسات هو المفتاح الرئيس في عمليات تحسين الجودة .

أما عن الهدف من دراسة (عباس، ٢٠١٨) فهو التبين من مدى أهمية الاستثمار في الرأس المال البشري ودور الذي يلعبه العنصر البشري في عملية الإبداع، وتم جمع البيانات من موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للجزائر وباستخدام المنهج التحليلي أظهرت النتائج تزايد عدد خريجي الجامعة كل سنة، كما أظهرت النتائج أهمية العنصر البشري في إنتاج الأفكار الجديدة وبالتالي يؤدي إلى عملية الإبداع والابتكار.

بينما أجرت دراسة (حسن، ٢٠١٩) مقارنة لقياس العائد على التعليم مستخدمة دراسة حالة لكلاً من مصر والمملكة العربية السعودية، خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٧، كمؤشر لنقيص الاستثمار في رأس المال البشري في البلدين واتبعت الدراسة المنهج الإحصائي التطبيقي، من خلال بناء نماذج قياسية لتقدير العلاقة بين الإنفاق على التعليم

والنتائج المحلى الإجمالي، وتوصيف القدرة الاستيعابية لسوق العمل في كلا البلدين، وأكدت نتائج الدراسة وجود زيادات كبيرة في أعداد خريجي النظام التعليمي في كلا البلدين، مع عدم تناسب تلك الأعداد مع متطلبات سوق العمل، مما يطرح تحدى كبير لإعادة صياغة سياسات النظام التعليمي وسوق العمل، وخلق قدر من التناسب والتناغم بينهما حتى لا تتفاقم معدلات البطالة، كما أكدت الدراسة استمرار ارتفاع معدلات بطالة الإناث مقارنة بالذكور في كلا البلدين.

في حين هدفت دراسة (العلياني، ٢٠١٩) التعرف على دور رأس المال البشري بالجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من المتخصصين في القيادة التربوية أو الإدارة التربوية ويعملون في مناصب قيادية في الجامعات السعودية الحكومية، وتم استخدام استمارة الاستبيان، وأظهرت النتائج أن دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن درجة توافر الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة كان بدرجة متوسطة أيضاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ومؤثرة بين رأس المال البشري في الجامعات السعودية وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المختلفة، كما أظهرت النتائج أهمية بعدا (المهارات والقدرات) وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة.

ومن الدراسات الأجنبية التي تناولت هذا الموضوع، دراسة (Memon et al, 2009) حيث هدفت الدراسة تحديد أهمية رأس المال البشري في أداء المؤسسة، وقد تناولت بعض النماذج الفريدة للحصول على رأس المال البشري وصيانتته واستدامته، انطلاقاً من قاعدة مفادها أن رأس المال البشري هو جزء لا يتجزأ من أي منظمة، حيث يعتبر المصدر الرئيس للميزة التنافسية في عصرنا الحالي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التكنولوجيا، والعولمة، وزيادة المنافسة بين المنظمات أدت إلى استخدام نماذج جديدة لاستثمار رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية في ظل عصر المعرفة. أما عن إمكانية أن تصبح الجامعات داعمة لتنمية رأس المال البشري، فقد سلطت دراسة (Abrudan, 2010) الضوء على الاختلافات الموجودة بين موارد التنمية البشرية ومفاهيم تنمية رأس المال البشري، والنظر في تنمية رأس المال البشري كمنهج ديناميكي حديث، من خلال مزج الابتكار مع المنهجيات التقليدية، وخلق الأداء الفردي مع العمل في شراكة من خلال التحديات الثقافية، وتكييفها مع السوق المتغيرة باستمرار والتوجه الإلزامي للتنمية الإقليمية من خلال تنفيذ مشروع "مركز التدريب والتميز" في إدارة الموارد البشرية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه من خلال التعليم والتدريب يمكن تطوير رأس المال البشري وإعادة التنمية الإقليمية للاستثمار في تدريب رأس المال البشري، وأنه لزيادة جودة العمل وزيادة الإنتاجية لأبد من المبادرات التي تتولد من خلال تنفيذ مشروع لتنمية رأس المال البشري، وأن المشروع كشف عن أهمية التعليم باعتباره عاملاً رئيسياً لتنمية رأس المال البشري الذي يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن أجل التعرف على الاختلافات الموجودة في مفاهيم تطوير رأس المال البشري جاءت دراسة (Ismail, A, D, 2011) للتركيز عليه في البرامج الأكاديمية في

الجامعات، وتم الحصول على البيانات باستخدام استبيانات من ١٦ جامعة حكومية ماليزية، حيث طبقت على عينة من (عمداء كليات، ورؤساء أقسام ومساعدى معدي برامج تربوية، ومديري مشاريع، ومحاضرين)، وقد أكدت النتائج على أن هناك اختلافات كبيرة بين الجامعات والبرامج الدراسية التي يدرسها الطالب أثناء تنفيذ جوانب تنمية رأس المال البشري، والتي من المحتمل أن تؤدي إلى تطويره، وأن نقطة تركيز الاهتمام برأس المال البشري يختلف من جامعة لأخرى، وقد نتج عن هذا التنوع والاختلاف أن كل جامعة لها برنامج يلعب دوراً متميزاً في عملية تنمية رأس المال البشري لتلبية احتياجات تنمية الدولة.

بينما سعت دراسة (Jamal,2011) إلى شرح العلاقة بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي، وتم جمع البيانات من ١٦ شركة تقع في بيشاور (باكستان) حيث مصدر الميزة التنافسية هو رأس المال البشري وهي مؤسسات التعليم العالي وشركات الأدوية، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الأداء التنظيمي لهذه الشركات وهو ما يؤدي إلى تدعيم استراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري وإدارته لميزة تنافسية على مستوى التنظيمات الوطنية من قبل هذه الشركات.

أما دراسة (Greco and others, 2013) فقد هدفت إلى تحليل العناصر التي تمتلكها جامعة كاسينو وتحديد تلك التقييمات التي ينبغي أن تجري فيها استثمارات مستقبلية والتي تستطيع من خلالها تحقيق ميزة تنافسية مع نظرائها من الجامعات وتحديد أوجه الخلل المحتملة، وذلك من خلال تحليل بعض عناصر رأس المال الفكري التي تمتلكها الجامعة، وقد اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة طبقت على (٥) خمس شخصيات رئيسية وهم (الرئيس التنفيذي - أعضاء هيئة التدريس، المستفيدين من التعامل مع الجامعة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد إطار يساهم في خلق ميزة تنافسية في الجامعة من خلال الاستفادة القصوى من ميزات رأس المال الفكري التي تمتلكها الجامعة، وأن هذا الإطار ساهم بشكل فاعل في تطوير العمل داخل الجامعة وتحسين آلية التعامل مع المستفيدين من الجامعة الخارجيين والداخليين، وكيفية إدارة الموارد البشرية وتطويرها.

بينما هدفت دراسة (Sharabati, A & Nour, 2013) إلى تناول تأثير رأس المال البشري على أداء جامعة الشرق الأوسط للأعمال، وتم جمع البيانات العملية من (١٦٧) مبحوثاً من خلال أداة الاستبيان، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية مهمة بين رأس المال البشري وأداء الأعمال في جامعة الشرق الأوسط، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن رأس المال البشري هو مصدر مهم للثروة في المنظمات، وبالتالي ينبغي أن يؤخذ بشكل جدي عند صياغة استراتيجية جامعة الشرق الأوسط. وأوصت الدراسة بالاهتمام والاستثمار بمكونات رأس المال البشري التعلم والتعليم، التجربة والخبرة، الابتكار والإبداع، والتي تؤدي إلى تطور المؤسسات والصناعات سواء الحكومية أو غير الحكومية، والمنظمات العامة أو الخاصة، والمنظمات الربحية أو غير الربحية.

#### رؤية تحليلية نقدية للدراسات السابقة :

يتضح من عرض الدراسات السابقة والبحوث في مجال دراسة الاستثمار في رأس المال البشري أهمية هذا النوع من الاستثمار، باعتباره دعامة أساسية في خلق ميزة تنافسية للجامعات، كما أنه عامل أساسي لتحقيق النمو الاقتصادي للدولة حيث تعتبر العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي من الاتجاهات الجديدة في مجال نظريات ونماذج النمو الاقتصادي، خاصة بعد التوجه إلى اقتصاد المعرفة، وتكمن هذه الأهمية خاصة في العائد الناتج من التعليم باعتباره المتغير الأساسي لقياس العائد من

الاستثمار برأس المال البشري، وقد أكدت نتائج دراسة (حسن، ٢٠١٩) وجود زيادات كبيرة في أعداد خريجي النظام التعليمي مع عدم تناسب تلك الأعداد مع متطلبات سوق العمل، مما يطرح تحدي كبير لإعادة صياغة سياسات النظام التعليمي وسوق العمل، وخلق قدر من التناسب والتناغم بينهما حتى لا تتفاقم معدلات البطالة، كما أكدت دراسة (Abrudan, 2010) أنه من خلال التعليم والتدريب يمكن تطوير رأس المال البشري وإعادة التنمية الإقليمية على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري، وأنه لزيادة جودة العمل وزيادة الإنتاجية لابد من المبادرات التي تتولد من خلال تنفيذ مشروع تنمية رأس المال البشري. وفيما يتعلق بالبحوث والدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية للجامعة في تنمية رأس المال البشري أوضحت نتائج دراسة (عبد السلام، ٢٠١٧) أن إدارة المسؤولية الاجتماعية من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتسويق الاجتماعي والقيادة الأخلاقية من شأنها مساعدة الجامعات على أداء مسؤوليتها الاجتماعية الداخلية والخارجية، حيث تساعد على أداء الجامعات للمسؤولية الاجتماعية الداخلية من خلال الاهتمام بتنمية رأس مالها البشري من أعضاء هيئة التدريس، كما أوضحت نتائج دراسة (ابراهيم، ٢٠١٣) أن الجامعة تعمل على تنمية رأس المال البشري عن طريق تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم، بينما خلصت نتائج دراسة (بشير، ٢٠١٧) إلى وجود دور هام للجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري. في حين جاءت نتائج دراسة (العاتي، ٢٠١٦) لتشير إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية الأبعاد الحوافز على تنمية رأس المال البشري.

كما أهتمت بعض الدراسات بالتعرف على تنمية رأس المال البشري باعتباره دعامة أساسية في خلق ميزة تنافسية للجامعات، حيث توصلت نتائج الدراسات إلى وجود أثر قوي ومعنوي لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي في ظل اقتصاد المعرفة، وهذا ما خلصت إليه دراسة (Greco , et al, 2013) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى تحديد إطار يساهم في خلق ميزة تنافسية في الجامعة من خلال الاستفادة القصوى من ميزات رأس المال الفكري التي تمتلكها الجامعة، كما أظهرت نتائج دراسة (العلياني، ٢٠١٩) إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ومؤثرة بين رأس المال البشري في الجامعات السعودية وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المختلفة، كما أظهرت النتائج أهمية بعد (المهارات والقدرات) وتأثيره في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة، كما أوضحت نتائج دراسة (عباس، ٢٠١٨) أهمية العنصر البشري في إنتاج الافكار الجديدة وبالتالي يؤدي إلى عملية الابداع والابتكار، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها دراسة (Memon et, 2009) أن التكنولوجيا والعولمة، وزيادة المنافسة بين المنظمات أدت إلى استخدام نماذج جديدة لاستثمار رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية في ظل عصر المعرفة. فيما تطرقت بعض الدراسات لتناول أهمية رأس المال البشري في أداء المؤسسة، فقد توصلت نتائج دراسة (Jamal, 2011) إلى أن رأس المال البشري يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الأداء التنظيمي للمؤسسة، كما أشارت نتائج دراسة (Sharabati, A, & Nour, 2013) إلى وجود علاقة إيجابية مهمة بين رأس المال البشري وأداء الأعمال في جامعة الشرق الأوسط.

وفي ضوء ما سبق اتفقت الدراسة الحالية من حيث الأهداف مع دراسة (عبد السلام، ٢٠١٧) والتي هدفت للتعرف على إدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية بما يساعد على تنمية رأس مالها البشري، بينما اختلفت مع دراسة (العاتي، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير الحوافز المالية والمعنوية وحوافز البحث العلمي ودور التدريب في تنمية رأس المال البشري، ودراسة (العبادي، ٢٠١٤) التي هدفت إلى تسليط الضوء وبشكل أساسي على تشخيص واقع تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي، وكذلك اختلفت مع دراسة (Ismail, A, D, 2011) والتي هدفت للتعرف على الاختلافات الموجودة في مفاهيم تطوير رأس المال البشري، واختلفت أيضاً من حيث الأهداف مع دراسة (Jamal, 2011) والتي سعت إلى شرح العلاقة بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي على مستوى الشركات. كما اختلفت الدراسة الراهنة مع دراسة (صبح، ٢٠١٦) & ودراسة (العاتي، ٢٠١٦) & ودراسة (بشير، ٢٠١٧) & ودراسة (مدفوني، ٢٠١٧) & ودراسة (Sharabati, A., & Nour, 2013) في اعتمادها على أداة الاستبيان بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Greco, et al, 2013) على استخدام أداة المقابلة، بينما اختلفت مع دراسة (مدفوني، ٢٠١٧) ودراسة (حسن، ٢٠١٩) من حيث المنهج، حيث استعانت الدراسة الراهنة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأخيراً أسهمت الدراسات السابقة بشكل عام للباحث بدور في تعميق وبلورة مشكلة الدراسة الراهنة والوقوف على الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، كما ساعدت هذه الدراسات في التعرف على اختيار أنسب المناهج والطرق العلمية التي يمكن استخدامها في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وصياغة الإطار النظري للدراسة.

#### - نتائج الدراسة ومناقشتها :

##### أولاً: البيانات الأولية :-

أظهرت البيانات الأولية لعينة الدراسة أنها قد شكّلت من الذكور والإناث، حيث بلغت نسبة الذكور (٦٠%)، بينما بلغت الإناث نسبة (٤٠%)، وجاءت المرحلة العمرية ما بين (٤٥-٥٥) في المرتبة الأولى بنسبة (٤٠%)، يليها في المرتبة الثانية المرحلة العمرية (٣٥-٤٥) بنسبة بلغت (٣٥%)، وفي المرتبة الثالثة المرحلة العمرية (أقل من ٣٥) بنسبة بلغت (١٥%) أما المرحلة العمرية (٥٥ فأكثر) فقد جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة (١٠%)، كما أشارت البيانات الأولية إلى أن كل فئات العينة متزوجة وذلك بنسبة (١٠٠%)، أما بالنسبة لمحل الإقامة فغالبية أعضاء هيئة التدريس تقيم في محافظة دمياط وذلك بنسبة (٧٥%)، في حين يقيم نحو (٢٥%) منهم في المدن المجاورة لمحافظة دمياط موزعين على (٣) مدن وهم (المنصورة، وطنطا، وكفر الشيخ)، وقد توزعت العينة بالتساوي على (٥) أعضاء هيئة تدريس موزعين على (٤) كليات وهم (الآداب- والتربية- والعلوم- والفنون التطبيقية) في جامعة دمياط.

##### ثانياً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية للجامعة في ضوء مجتمع المعرفة:

أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى اتفاق غالبية آراء أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٤) مبحثاً بكلية (الآداب- والتربية- والعلوم- والفنون التطبيقية) حول حدود وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع مؤكداً أن المسؤولية الاجتماعية للجامعة تنطلق من خلال وظيفتها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة والتي تحكمها مجموعة من اللوائح والضوابط الداعمة لهذا التوجه، وذلك من خلال المساهمة الفعالة من قبل

الجامعة في حل مشكلات المجتمع، فضلاً عن مسئوليتها الكبيرة تجاه رأس مالها البشري من خلال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس عقلياً وفكرياً، وتطبيق أبحاثهم العلمية التي ترتبط بمشكلات المجتمع على جميع المستويات الاجتماعية والاقتصادية، وتنمية روح المسئولية الاجتماعية في نفوس خريجها من خلال إعداد وتنمية الطلاب وتهيئتهم لخدمة المجتمع، والحفاظ على الوعي الثقافي، والاهتمام بالجانب الاخلاقي، كما أشارت مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (٦) مبحوثين، بوجود العديد من الفوائد تعود على الجامعة والمجتمع إذا ما تم الاهتمام بالتنمية والاستثمار في رأس مالها البشري تتمثل في تحسين جودة التعليم ورفع قدرتها التنافسية وترتيبها بين الجامعات المحلية والعالمية، مما يؤدي إلى نجاح الجامعة في تحقيق أحد وظائفها الثلاث وهو الدور المجتمعي، والنهوض بالجامعة والمجتمع المحيط بها، فضلاً عن فتح مجالاً لتبادل الخبرات على مستوى الجامعات الدولية والارتقاء إلى مستويات متقدمة علمياً، وتوفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لرفع الكفاءة العلمية، وتنشيط حركة الثقافة والمعرفة، وسد الاحتياجات والقدرة على مواجهة متطلبات العصر، ناهيك عن أن الاستثمار في رأس المال البشري له فوائد كبيرة على المجتمع منها الفوائد الاجتماعية كالارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع. أما الفوائد الاقتصادية تتمثل في زيادة دخل الفرد والمجتمع وتكوين الاتجاهات الاقتصادية السليمة الخاصة بالترشيد وعدم الإسراف وعادات الادخار والاستهلاك والمحافظة على الممتلكات العامة والخاصة وطريقة استخدامها وعدم الإسراف في استخدامها، فالجامعة هدفها خدمة المجتمع واستثمار كوادرها البشرية. وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة (العلياني، ٢٠١٩)، ودراسة (حسن، ٢٠١٩)، ودراسة (ابراهيم، ٢٠١٣) والتي أكدت أن الجامعة تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال أدائها لوظائفها، والمساهمة في تنمية رأس المال البشري من خلال تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم.

وقد سعت العديد من الدراسات إلى التأسيس لأبعاد المسئولية الاجتماعية للجامعة، حيث جاء الاهتمام بتنمية رأس المال البشري من أبعاد عدة منها: (محمد، ٢٠١٦، ص ص ٤٢٠-٤٢١)

- **البعد الاقتصادي:** ويشير إلى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل المؤسسات مثل الحوكمة المؤسسية، ومنع الرشوة والفساد، وحماية حقوق المستهلك، والاستثمار الأخلاقي، وعلى الجامعة أن تقوم بتبني مبادئ المساءلة والشفافية والسلوك الأخلاقي وتطبيقها .

- **البعد الاجتماعي:** كأن ينظر للمسئولية الاجتماعية على أنها عقد بين الجامعة والمجتمع، تلتزم بموجبه الجامعة بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع الصالح العام، ولكن الوصول إلى تشخيص متكامل للمسئولية الاجتماعية للجامعات في حقيقة الأمر ليس بالعملية السهلة ويرجع ذلك لأمرين: **أولهما** يتمثل في وجود عدد كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدد أهدافهم وتباين بل وتتناقض، **وثانيهما** وجود فجوة بين ما يتوقعه المجتمع من الجامعات وبين ما هو مقدم بشكل حقيقي.

- **البعد البيئي:** لابد للجامعات أن تراعي الآثار البيئية المترتبة على عملياتها ومنتجاتها والقضاء على الانبعاثات السامة والنفايات وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً، ويتضح مما سبق أن هذه الأبعاد

شاملة كما أنها تتكامل مع بعضها البعض وتتضمن المسؤولية الاجتماعية للجامعات ما يلي:

- **الالتزام** : وهو يشير إلى إشراك وتمكين مختلف أفراد مجتمع الجامعة من ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعات وهذه الممارسة لا يمكن أن تحدث في عزلة من قبل مجموعة محددة من الناس، كما يجب أن تكون متنقة مع رسالة المؤسسة.
- **التشخيص الذاتي** : وفي هذه الخطوة تقوم الجامعات بالتشخيص الذاتي من أجل معرفة وضعها من حيث نقاط القوة والضعف، ومجالات التحسين. وعليها أن تحلل الأوضاع القائمة لتحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية، وهذا التشخيص الذاتي يتم تنفيذه من قبل مختلف أفراد مجتمع الجامعة سواء الداخليين مثل الموظفين والأساتذة والطلاب أو الخارجيين مثل أفراد المجتمعات المحلية والمكاتب الحكومية والخريجين والموردين .
- **التحقيق والتنفيذ** : وتشتمل هذه الخطوة على الإعلام والتواصل، ونتائج التشخيص الذاتي لجميع المجموعات الداخلية والخارجية التي شاركت. وجميع البيانات التي تم تلخيصها في كل من نقاط القوة والضعف والمطالب والاقتراحات. وينبغي أن يتضمن ذلك ملخصاً للنتائج الرئيسية ومقترحات التحسين.

ورغم اختلاف وظائف الجامعة وأهدافها كثيراً عما كانت عليه منذ نشأتها فهي جزء من مكونات النظام التعليمي كله تتأثر به وتؤثر فيه وفي منظومة المجتمع ككل بحكم أن المجتمع هو البوتقة التي تتفاعل فيها كل مدخلات ومخرجات التعليم. لذا يصعب تطوير الجامعة دون الأخذ في الاعتبار المجتمع ككل بنظمه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وما يتطلع إليه من أهداف. ولاشك بأن الموارد البشرية لأي مجتمع متقدماً أو نامياً تعتمد بدرجة أساسية على عاملين أساسيين يمثلهما رأس المال البشري كعامل حاسم في إحداث التقدم وصنعه لذلك يعتبر التعليم أهم عامل في إعداده وتدريبه وهو المسئول عن نقل المعارف العلمية والتكنولوجية وإنتاجها وتطبيقها بحكم مهامه ووظائفه والنهوض بحياة هذه القوى البشرية سيؤدى بدوره للنهوض بالمجتمع ككل . يليها الموارد المادية التي تسهم في إنتاج وتطوير رأس المال البشري نتيجة للإنفاق المتراكم للأموال لتكوين قوة العمل البشري وتحويله إلى طاقات وميزات تنافسية عالية لأحداث التنمية والتقدم. (John Brennan, et al ,2004,p6).

ومن ثم فإن رسالة الجامعات ووظيفتها ومهامها وأدائها ترتبط بشكل وثيق بقضايا المجتمع وبمتطلبات تطوره، وتتفاعل معه تؤثر فيه وتتأثر به، في إطار منظومة متكاملة، فالجامعة ليست كياناً يعمل من أجل ذاته وإنما يتمثل دورها في مجموعة الخدمات التي تقدمها للمجتمع، فمسئولية الجامعات نحو مجتمعاتها تتحقق من خلال نشر المعرفة والثقافة الايجابية بأهمية التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة وأثرها في تنمية المجتمع والعمل على تنقيف الموارد البشرية وتأهيلها لتضييق الفجوة بين مجتمعاتنا والمجتمعات المتقدمة، بالإضافة إلى الوعي بالقضايا المحلية والعالمية، لأن التعليم من شأنه صياغة عقول الأفراد وفقاً للمقتضيات المعرفية والثقافية. (المختار، ٢٠١٥، ص ٤٧١)

وفي ضوء ما سبق يمتد اهتمام المسؤولية الاجتماعية لتشمل أطراف متعددة من رأس المال البشري أو من المستفيدين من الجامعة، حيث توجه المسؤولية الاجتماعية اهتمامها بالمستفيدين منها من داخل الجامعة وكذلك خارجها، ويعد الالتزام بأداء المسؤولية الاجتماعية ضرورة من أجل التنمية المستدامة سواء للجامعة من خلال الاهتمام بمواردها البشرية الداخلية، أو للمجتمع المحيط بها من خلال الاهتمام بالموارد البشرية للمجتمع الخارجي.



**ثالثاً: أهمية وخصائص رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة:**

أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٤) مبحوثاً يروى ضرورة تطبيق الجامعة لأسس استثمار رأس المال البشري حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من التزود بالمعرفة ومهارات التقنية الحديثة والتي تتواكب مع متطلبات مجتمع المعرفة، فالوضع الحالي في الجامعة يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد في مجال التدريب والتطوير والتأهيل لجميع أعضائها، حيث يفتقر أغلبهم للكثير من مهارات التقنيات الحديثة، فضلاً عن وجود فجوة بين الأعضاء الذين يتمتع أغلبهم بالقدرة على استخدام التقنية الحديثة في مجالات التواصل والبحث الأكاديمي باستخدام وسائل التكنولوجيا والتي تتيح لهم الوصول للمعرفة الحديثة، في حين نجد الأجيال الأكبر سناً من أعضاء هيئة التدريس نقل أو تنعدم قدرتهم في استخدام هذه التقنيات، وبذلك تختلف القدرات باختلاف الأفراد ومن ثم فالإبداع هو قدرات ذاتية أكثر منه قدرات مؤسسية ولكن للأسف لا نمتلك رؤية وأهمية لإدارة الإبداع في مؤسساتنا الجامعية، كما أشار المبحوثون إلى أن غياب الإبداع والابتكار يؤدي إلى هبوط مستوى عضو هيئة التدريس فيصبح تقليدي وغير منفتح على ما هو جديد في مجاله، مما يرسخ النمطية واتباع الأساليب التقليدية في العملية التعليمية، ومن ثم يصبح المنتج النهائي من الخريجين غير ملائم ومتطلبات سوق العمل، كما يؤثر ذلك بالسلب على الجامعة حيث تتخلف عن مواكبة الحداثة، فضلاً عن انغلاقها على ذاتها وعدم الانخراط مع المجتمع المحيط في حل إشكالياته، كما تنعدم قدرة الجامعة على مواجهة التحديات وقدرتها التنافسية، بينما اختلف مع الآراء السابقة بعض أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (٦) مبحوثين حيث أكدوا أن عضو هيئة التدريس بإمكانه أن يكون مبدعاً ومبتكراً في مجال عمله إذا امتاز ببعض الخصائص المهنية، فعضو هيئة التدريس لا بد أن يكون ملماً بكل مستجدات مجال البحث العلمي والتقنيات الحديثة والمعرفة الرقمية من خلال الحصول على التدريبات اللازمة والمشاركة في ورش العمل والندوات لزيادة معرفته وقدراته العلمية، وأن يكون لديه التزام مهني وأكاديمي وقُدوة حسنة لطلابه وأن يوظف مفرادات تخصصه في خدمة المجتمع دعماً للاستثمار التعليمي بكافة أنواعه، أما الخصائص الانفعالية فتتمثل في الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحاسمة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود. بينما تتمثل الخصائص الاجتماعية في النظام والدقة في الأفعال، والأقوال والعلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع، الصداقة، الروح الديمقراطية، القيادة، التعاون التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة، بالإضافة إلى القيام بالبحث العلمي والاسهامات الفكرية، وتشكل الأفكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات عاملاً هاماً في الاقتصاد المعرفي بالإضافة إلى امتلاك القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع، وعلى استخدام التكنولوجيا المادية والقدرة على التأليف والإبداع والتطوير. وهذا ما أوصت به دراسة ( Sharabati, A & Nour, 2013) من حيث ضرورة الاهتمام والاستثمار بمكونات رأس المال البشري التعلم والتعليم، التجربة والخبرة، الابتكار والإبداع، والتي تؤدي إلى تطور المؤسسات والصناعات سواء الحكومية أو غير الحكومية، والمنظمات العامة أو الخاصة، والمنظمات الربحية أو غير الربحية.

هذا ويعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري، وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أفضل تعليماً، ولذلك يُعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. ويمكن تقدير أثر التعليم في الإنتاجية من خلال المقارنة بين أجور الأشخاص المتعلمين وغير المتعلمين عبر الزمن، ويطلق على هذا المقياس العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم كما يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعامّة، وبشكل عام يسهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع الكفاءة والمقدرة الذهنية وسعة الاستيعاب ورفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد.

وفيما يتصل بخصائص رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، فقد أشارت غالبية أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٨) مبحثاً اختلاف هذه الخصائص من قطاع إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى، فشاغلي المهن والوظائف لا بد أن يتميزون بمهارات وقدرات يمكن تحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام، كالقدرة على التكيف والتعلم بسرعة، وامتلاك المهارات اللازمة لذلك، إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل، القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، إتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية التي أصبحت الأنظمة الآلية تقوم بها، إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية، إتقان العمل خارج حدود الزمان والمكان والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية، القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات، فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع، القدرة على التحرك والتغير بسرعة والإحساس بضرورة سرعة متابعة التغيرات وتلبية حاجات المستهلكين. وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة (محمد، ٢٠١٦) أن المسؤولية الاجتماعية للجامعة تقتضي إعادة النظر في مجتمع المعرفة وتحسينه وتطويره بما يجعلها متواكبة مع التدايات والتحديات التكنولوجية الحديثة .

#### **رابعاً: المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه رأس مالها البشري:**

وللإجابة على التساؤل الرئيس لموضوع الدراسة وهو الكشف عن المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري، فقد أكدت أغلب استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٧) مبحثاً أن هناك العديد من التحديات التي أدت إلى تنامي وبروز المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه رأس مالها البشري، ويأتي في مقدمة هذه التحديات التطور التقني والتغيرات المتلاحقة في مجال التكنولوجيا وآليات البحث العلمي الحديثة حيث بات من الملزم على الجامعة متابعة تلك التغيرات وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على التطوير، والتنافس بين الجامعات في ظل سرعة التغير في مجال تصنيف الجامعات العربية والعالمية، وتدني المستوى الأكاديمي وقصور رأس مالها البشري، وتقديم مخرج تعليمي يتوافق مع متطلبات سوق العمل، والمساهمة في تمويل ودعم البحوث الهامة التي تتفق مع احتياجات المجتمع وإشكالياته . كما أكد العديد من أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٣) مبحثاً أن الجامعة يقع على عاتقها دور كبير في تطوير خبرات ومهارات أعضائها من أجل خلق بيئة علمية محفزة، وذلك من خلال توفير

آليات البحث الاكاديمي الحديثة لتتيح لهم فرص الاطلاع على أحدث الأبحاث العلمية من خلال اشتراكهم في المكتبات الالكترونية وبنك المعرفة، وإعداد برامج للإبداع يعدها مسبقاً مختصين في هذا المجال، وتقديم دورات مستمرة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس على المستوى المعرفي والتكنولوجي، وتوفير الأجهزة والأدوات التكنولوجية لتنمية قدراتهم، فاستعانة الجامعة بالتقنيات والأنظمة المعلوماتية والتكنولوجية الحديثة تجاه رأس مالها البشري يُعد في غاية الأهمية لأن التقنية والثورة المعلوماتية مفتاح التقدم وضرورة ملحة لعملية التطوير وضمان الجودة، ومن ثم رفع الكفاءة العلمية، وإفراز منتج جيد ملائم ومتطلبات المجتمع المحلي والدولي، فضلاً عن تبني رؤية استراتيجية واضحة المعالم لاستثمار رأس المال البشري في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعة، وتوفير مناخ داعم للإبداع في ضوء معايير بيئية داعمة وتمويل ودعم مجتمعي محلي وإنمائي. وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (عبد السلام، ٢٠١٧) التي أكدت أن إدارة المسئولية الاجتماعية من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتسويق الاجتماعي والقيادة الأخلاقية من شأنها مساعدة الجامعات على أداء مسؤوليتها الاجتماعية الداخلية والخارجية، بما يؤدي في النهاية إلى التنمية المستدامة للجامعة والمجتمع.

وتتفق هذه الآراء مع ما أشارت إليه العديد من الدراسات إلى أن بروز وتنامي المسئولية الاجتماعية للجامعة جاء نتيجة العديد من التحديات كان من أهمها:-(عواد، ٢٠١٠، ص ١٩-٢٢)

- النمو المعرفي أو ما يسمى باسم الثورة المعرفية الذي تسهم الجامعة في ظهوره بإحداث أساليب وأدوات الحصول على المعرفة وتخزينها واسترجاعها وتحليلها، ولذا صارت قوة الجامعة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها ومستوى طلابها من الأهمية الكبيرة التي تسهم في تحديد درجة التقدم الاجتماعي ومكوناته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

- التطورات التكنولوجية المتسارعة التي فرضت على الجامعات توجهات معينة فلم يعد هناك مجال لتعزل الجامعة نفسها عن هذا التقدم والتطور التكنولوجي، فقد أصبح من بعض مسؤولياتها النهوض بمجتمعاتها والدخول بها إلى عصر التقنية وملاحظة التطور التكنولوجي والمساهمة فيه .

- التنمية وهي الأخرى ترسخ العلاقة بين الجامعة والمجتمع ولعل غياب دور التعليم العالي في الإسهام بالخطط التنموية من الأسباب الأساسية في تلك الخطط التنموية، فالجامعة تحرص على تنمية البحث العلمي والتطبيقي وأن تربط البحث بواقع العمل، وتساهم في حل إشكاليات الصناعة والزراعة والقطاعات الانتاجية والخدمية المختلفة ومعوقات العمل وتحرص على إعداد رأس المال البشري والكفاءات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف الأنشطة وتزويدها بأحدث المعارف والخبرات وبالتالي تزويدها للمجتمع.

يتضح مما سبق أن رأس المال البشري يعتبر الثروة الأساسية في الجامعات المصرية بصفة عامة لاعتباره العنصر الرئيس في تحقيق أهداف الجامعة ومجتمعها لذلك فهو في حاجة إلى الاهتمام به من خلال تنميته من أجل صقل مهاراته ودراسة حاجاته وإشباعها، وتحسين بيئة عمله المادية والاجتماعية المحيطة به بما يساعده على الإنجاز ويزيد من الدافعية للعمل وتوفير الحوافز والمكافأة وتوفير فرص المشاركة له . ولكن تشير الدلائل

إلى أن هناك ضعفاً في اهتمام الجامعة بمسئولياتها الاجتماعية تجاه رأس مالها البشري بشكل عام وهو ما ينعكس سلباً على تنميته، فالدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالرغم من أنها ملزمة للترقي إلا أنها بمقابل مادي وهو ما يشير إلى أنها ليست من أجل الارتقاء بالأداء ولكنها مصدر للتمويل، لذا يشعر العديد من أعضاء هيئة التدريس بأنها لا تعكس المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه رأس مالها البشري . مما جعلها تؤثر سلباً على القدرة التنافسية للجامعة، حيث أكدت الدراسات على ضعف القدرة التنافسية للجامعات المصرية وضعف قدراتها على مواجهة المنافسة .

#### **خامساً: الآليات المقترحة لتنمية رأس المال البشري:**

أكدت نتائج الدراسة الميدانية بناء على آراء أعضاء هيئة التدريس ويمثلون (١٨) مبحوثاً أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون أداء عضو هيئة التدريس لأدوار المنوطة به ومن ثم افقاده للإبداع والابتكار وتتمثل هذه التحديات في البيروقراطية والروتين الإداري وزيادة الأعباء التدريسية والإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى ضعف الرواتب، وقلة الإمكانيات المتاحة مالياً وإدارياً، ونقص الدعم المالي للجانب البحثي، ناهيك عن ضعف العديد من أعضاء هيئة التدريس من حيث القراءة والاطلاع والابتكار في الأبحاث العلمية، مع عدم توافر الأجهزة والأدوات اللازمة للنهوض بالعملية التعليمية ومواكبة البيئة التعليمية للتطورات التكنولوجية الحديثة، واتباع فلسفة التعلم القائم على الحفظ والتلقين، ومن هنا تأتي أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس مالها البشري، وبخاصة بعد أن أشارت العديد من الدراسات إلى أن فرص اكتساب الطالب للمهارات العلمية والشخصية ضعيفة، كما أن فرص التعليم والتعلم محدودة . هذا بالإضافة إلى ضعف مستوى التجهيزات والمعدات في العديد من المؤسسات الجامعية وهو ما أدى إلى تفاقم إشكاليات انخفاض الجودة الناتجة عن ارتفاع نسب الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن افتقار الخريجين للمهارات الوظيفية التي يحتاجها سوق العمل، ويأتي هذا القصور في وقت تزداد فيه إشكاليات المجتمع تفاقماً الصحية منها والاجتماعية والبيئية، وانتشار الفقر والجهل والمرض بالبيئة المحيطة، مع غياب الدور المجتمعي للجامعة، وانعدام المشاركة التطوعية لدعم رأس المال البشري وفي ظل مجتمع المعرفة وما يفرضه من تحديات وتهديدات يصبح قيامها بمسئولياتها الاجتماعية مطلباً ضرورياً أكثر من أي وقت مضى . ومن أجل التخفيف من تلك المعوقات والتحديات فقد اقترح نحو (١٦) مبحوثاً من أعضاء هيئة التدريس بعض التصورات والمقترحات لاستثمار وتنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال الدعم المالي والإداري لأعضاء هيئة التدريس والقضاء على البيروقراطية والروتين لكي يتفرغوا لممارسة أدوارهم الأكاديمية وتنمية مهاراتهم الشخصية والعلمية، مع وضع ضوابط معيارية لتقويم أدائهم وترقيتهم لتحقيق العدالة وتلاشي الوساطة، وربط المناهج الدراسية بالتطور المعرفي والتكنولوجي في تنمية رأس المال البشري فمن الضروري تحديث محتوى المناهج الدراسية باستمرار بما يواكب التطور التكنولوجي والثورة المعلوماتية ولتحفيز عضو هيئة التدريس على الإبداع والابتكار باستخدام المقررات الإلكترونية وتفعيل التكنولوجيا في عمله التدريسي، فضلاً عن الاندماج في سوق العمل من خلال برامج تعليمية جامعية تنموية، واستخدام الطرق المعرفية والتكنولوجية الحديثة ووسائل التحفيز المختلفة لأعضاء هيئة التدريس في انجاز وتطبيق البحوث العلمية عن طريق توفير جوائز ومكافأة تنافسية مجزية على النشر المحلي والدولي للأبحاث، مع تذليل كافة عقبات النشر العلمي كالموافقات ورسوم النشر العلمي وتوفير الدعم المادي

للبحث العلمي، والعمل على تسويق البحوث العلمية وتقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المختلفة، وإنشاء شراكة مع مؤسسات المجتمع وقطاعات الصناعة والانتاج ومؤسسات العمال لتطبيق البحوث العلمية التي تسهم في حل مشكلات وقضايا المجتمع ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة، مع ضرورة انخراط الجامعة مع المجتمع المحلي وتبني حل مشكلاته بناءً على مسؤولياتها الاجتماعية. وهذا ما خلصت به دراسة (Sharabati, A & Nour, 2013) بضرورة الاهتمام والاستثمار بمكونات رأس المال البشري التعلم والتعليم، التجربة والخبرة، الابتكار والإبداع، والتي تؤدي إلى تطور المؤسسات والصناعات سواء الحكومية أو غير الحكومية، والمنظمات العامة أو الخاصة، والمنظمات الربحية أو غير الربحية.

إن تواجه الجامعة تحديات كبيرة من عدة اتجاهات، سببها منافسون جدد، وتقنيات حديثة، واتجاهات جديدة، ويتطلع رجال الأعمال إلى العوائد المالية الكبيرة في سوق التعليم، ولقد أصبحت التقنية لغة عصر المعرفة. وهي تستلزم تعلم مهارات العمل في فريق ومهارات العمل التعاوني، حتى يكون الفرد قادرة على أداء عمله، كما تتطلب أيضاً اكتساب القدرة على التعلم والتعامل مع العديد من التقنيات المعتمدة على الحاسب واستخدامها، وكذلك القدرة على العمل في بيئات متباينة، حقيقية وافتراسية، والقدرة على نقل المهارات والمعرفة إلى العديد من المناطق والمواقع المعنية .

وبذلك يعتبر التطور التقني والعلمي من الأسباب الأساسية التي أدت إلى اعتبار قطاع التعليم قطاعاً منتجاً خصوصاً إذا علمنا أن معظم التكنولوجيات الجديدة وكذا التقنيات الحديثة مخترعوها هم مخرجات التعليم. ولكي نطبق هذه التكنولوجيات والتقنيات يلزمنا أناس مهرة أو أناس قادرين فكرياً وعقلياً على استيعابها. ولهذا تلجأ معظم الدول كي تواكب الحضارة التكنولوجية إلى تكوين باحثين وطلبة قادرين على القيام بهذه المهمة وهذا عن طريق الاستثمار في قطاع التعليم، حيث تزايد الاهتمام باقتصاديات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين. ولقد بدأ الاقتصاديون في إيجاد علاقات بين الإنفاق على الاستثمار في التعليم ومعدلات النمو الاقتصادي وتتعدد الأهداف المبتغاة من استثمار العنصر البشري إلى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية، وتتداخل هذه الأهداف بعضها مع البعض الآخر ولا يمكن فصلها عن بعضها، ولذلك يرى بعض الاقتصاديين أن الإنفاق على الإنسان هو إنفاق استثماري بحث من حيث مساعدته على زيادة الإنتاج وتحقيق التوظيف وغير ذلك من أهداف. وإن هدف تحقيق التوظيف يقع على رأس الأهداف التي توليها مختلف الدول أهمية كبرى وتدرجها في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى سياستها النقدية والمالية. ويترجم هذا الهدف أساساً في إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملاءمة بين رغبات أصحاب الأعمال وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات تنتج عن الاستثمار في رأس المال البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيرها، وبالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارة فتزداد الإنتاجية. (عبد الصمد، ٢٠١١، ص ٣-٣) .

ويتفق ذلك مع ما أكدته نظرية رأس المال البشري لدى شولتز **Schulze** والتي اعتبرت الموارد البشرية بمثابة رأس مال لها نفس أهمية الموارد المادية الأخرى وتسير بنفس المبادئ، وإن الاستثمار في العنصر البشري هو كل إنفاق استثماري على التعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى

معيشته. فالتعليم يؤثر بفاعلية على القدرة على التعامل مع الاتجاهات المرتبطة بتطوير الاقتصاد، ومع التطور التكنولوجي فإن الاقتصاد يبدو مرتبطاً أكثر من ذي قبل بتقدم المعلومات بأعضاء هيئة التدريس المدربين تدريباً جيداً وبالتالي يكون مرتبطاً برأس المال البشري، وليس هناك جدال حول قيمة وأهمية التعليم وتأثيره على الاقتصاد.

إذن يتطلب مجتمع المعرفة أن يتوافر لعضو هيئة التدريس المناخ الجيد الذي يشجعه على البحث والتطوير والتدريس بشكل فعال، ولكن الواقع الحالي يشير إلي أن هذا المناخ يحيطه الكثير من المعوقات منها (معوقات الأداء في العملية التعليمية - ومجال البحث العلمي - وخدمة المجتمع - ومجال الإدارة الجامعية - ومعوقات شخصية مؤثرة على الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس) وما من شك أن هذه المعوقات تحول دون تحقيق عضو هيئة التدريس لأدواره بشكل يتلاءم مع متطلبات مجتمع المعرفة، والذي يتطلب أن يكون على اطلاع دائم ومستمر علي أحدث الأبحاث والدراسات، وهذا لن يحدث بالشكل المطلوب في ظل انخفاض دخولهم، وفي ظل عدم وجود الخدمات الجامعية الملائمة. (محمد، ٢٠١٦، ص ٤١٥-٤١٦)

وفي ضوء ما سبق تحتاج الجامعات إلى الاهتمام بأداء مسؤوليتها الاجتماعية تجاه رأس مالها البشري، ولكن حتى تستطيع الجامعات أداء مسؤوليتها الاجتماعية تجاههم وتحقيق الأهداف المرجوة منها بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والفعالية فهي تحتاج إلى إدارة المسؤولية الاجتماعية من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتسويق الاجتماعي والقيادة الأخلاقية، بما يساعد على تنمية رأس مالها البشري، بما ينعكس على مساعدتهم للجامعات على أداء مسؤوليتها الاجتماعية الخارجية، حيث يمكن أن يساعد ذلك على اكتساب ميزة تنافسية وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع الداخلي والخارجي، وجدير بالذكر أن أعضاء هيئة التدريس من الموارد البشرية التي تمتلكها الجامعات والتي تستطيع تنميتها واستثمارها من خلال مسؤوليتها الاجتماعية، بما يساعد في تحفيزهم على مساعدة جامعاتهم على التميز وأداء مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مجتمعها الخارجي. ويمكن أن تتضمن الاهتمامات الاجتماعية برأس المال البشري للجامعات توفير التدريب المناسب لهم لتطويرهم، وإشباع حاجاتهم المختلفة وضمان حقوقهم، وتحسين بيئة العمل المادية والاجتماعية المحيطة بهم، وتوفير المكافآت والحوافز العادلة لهم، علاوة على توفير فرص المشاركة لهم، وغيرها من جوانب الاهتمام بالموارد البشرية.

**Abstract****The Social Responsibility of the University and its Role in Developing Human Capital : A field study on a Sample of the Staff Members of Damietta University****By Sabry Badea Abd Elmoutelb**

There is no doubt that human capital has a role and great importance in the development and prosperity of society, and pushing it towards comprehensive development, therefore society seeks in its various institutions and at the head of the university to develop and qualify this human resource, which for him is the true source of the knowledge society, and perhaps the university is one of the most important institutions The social organization that has the responsibility to develop and qualify it depends on a set of modern technological methods and methods that help it in this, especially that the weak capabilities and the emergence of many problems that They are provided according to the required specializations, which are mainly based on the needs of society in general and the labor market in particular.

On this basis, this study came to search for the social responsibility of the university as an official social body in the development and rehabilitation of human capital. (20) A researcher from the faculty members at Damietta University, the results of the field study revealed many results, including the existence of many challenges that led to the growth and emergence of social responsibility for the university Towards its human capital, and at the forefront of these challenges comes technical development and successive changes in the field of technology and modern scientific research mechanisms and their impact on community development, as the results of the field study revealed the importance of financial and administrative support to faculty members and the elimination of bureaucracy and routine in order to devote themselves to the exercise of their academic roles and the development of their skills Personality and science, with standardized controls for evaluating their performance, and linking curricula to cognitive and technological development.

**Key words :**Social Responsibility, University, Role, Human Capital**المراجع****- المراجع العربية**

- (1) أبو العز، نهلة أحمد (٢٠١٤)، "العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي: نيجيريا نموذجاً"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد ١٠، عدد ٣٢، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت .
- (2) أبو دوح، خالد كاظم (٢٠١٦)، النخب الاجتماعية في مصر، النخبة للطباعة والنشر، الجيزة .
- (3) أحمد، أزهرى الطيب الفكي (٢٠١٨)، الشراكة والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات المالية الماهية والمجالات والتطور التاريخي، المؤتمر العالمي للشراكة والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات والمصارف الإسلامية، دولة قطر، أكتوبر .

- (٤) إبراهيم، ليث حمودي (٢٠١١)، مدى ممارسة الأسناذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية النفسية، عدد ٣٠، جامعة بغداد .
- (٥) إبراهيمي، نادية (٢٠١٣)، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة : دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس- سطيف-١، الجزائر.
- (٦) إدجار، أندرو وآخرون (٢٠٠٩)، موسوعة النظرية الثقافية، المفاهيم والمصطلحات الأساسية، ترجمة هناء الجوهرى، المركز القومي للترجمة، القاهرة .
- (٧) بشير، أحمد حسين (٢٠١٧)، دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والاعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- (٨) بكري، أحمد إبراهيم (٢٠١٦)، سياسة الشركة المتعلقة بالموارد البشرية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان .
- (٩) بودبوس، سامي منصور (٢٠١٨)، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية حديثة، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان .
- (١٠) بوزيان، راضية (٢٠١٥)، ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان .
- (١١) الربيعاوي، سعدون حمود جثير وآخرون (٢٠١٥)، إدارة التسويق: أسس ومفاهيم معاصرة، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان.
- (١٢) —، رأس المال الفكري دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان.
- (١٣) الزعبوط، سمية عيد (٢٠١٨)، "تقييم واقع دور الجامعات الأردنية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكميات التربوية"، مجلة الطريق للعلوم التربوية والاجتماعية المجلد ٥-٦، أبريل .
- (١٤) العاتي، مقدم نصر الدين علي (٢٠١٦)، أثر الحوافز والتدريب في تنمية رأس البشري: دراسة استطلاعية لعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية العراقية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية إدارة المال والاعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- (١٥) العادلي، عادل مجيد عيدان وآخرون (٢٠١٥)، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان .
- (١٦) العبادي، هاشم فوزي (٢٠١٤)، دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي : بحث استطلاعي لأراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة"، عدد ٣١، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد.
- (١٧) العلياني، غرم الله دخيل الله (٢٠١٩)، دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١١، سبتمبر، المملكة العربية السعودية .
- (١٨) العياصرة، وليد رفيق (٢٠١٢)، التربية البيئية واستراتيجيات تدريسها، دار أسامة للنشر والتوزيع .
- (١٩) الملح، بينة بنت فهد بن عبدالمحسن (٢٠٠٨)، الجامعات وصناعة الأمن الفكري قراءة سوسولوجية لعلاقة الجامعات بالأمن الفكري في المجتمع السعودي، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري " المفاهيم والتحديات"، ٢٢-٢٥ جماد الأول.
- (٢٠) السحاتي، خالد خميس (٢٠١٨)، دور الجامعة في المجتمعات العربية: أعمال الموسم الثقافي السنوي لقسم العلوم السياسية، دار الكتب الوطنية، بنغازي .
- (٢١) السيد، رضوان أبو شعيشع (٢٠١٧)، الاقتصاد الرقمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.



- (٢٢) القصاص، مهدي محمد(٢٠١٨)، الأثار الاجتماعية للاستثمار في رأس المال البشري، ورقة بحثية مقدمة ضمن اعمال المؤتمر الإقليمي : المشروعات القومية ودورها الاجتماعي في تنمية المجتمع العربي، كلية الآداب ومعهد الخدمة الاجتماعية، جامعة بورسعيد، المجلد الأول ١٤-١٥ مارس .
- (٢٣) جلي، على عبد الرازق(٢٠١١)، علم الاجتماع والتنمية المستدامة " المقومات والمؤشرات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
- (٢٤) جينز، أنتوني،(٢٠٠٢)، مقدمة في علم الاجتماع، ترجمة أحمد زايد وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة .
- (٢٥) حسن، فاطمة أحمد (٢٠١٩)، دراسة مقارنة لقياس العائد على التعليم : دراسة حالة لكلا من مصر والمملكة العربية السعودية، خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٧، كمؤشر لتقييم الاستثمار في رأس المال البشري في البلدين، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية. عدد ٧، فبراير، القاهرة .
- (٢٦) خاطر، أحمد،(٢٠٠٢)، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- (٢٧) خوني، رايح(٢٠١٦)، دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في تعزيز استراتيجيات الإصلاح الإداري - استراتيجيات وبرامج دولية عربية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، عدد٢، ديسمبر
- (٢٨) شاهين، محمد عبد الله (٢٠١٨)، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة.
- (٢٩) شتاتحة، عائشة (٢٠١٩)، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري للطباعة والنشر، عمان.
- (٣٠) صبح، أحلام عبد الحافظ (٢٠١٣)، دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- (٣١) طه، عاطف جابر (٢٠١٣)، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة.
- (٣٢) عامر، طارق عبد الرؤف محمد(٢٠١٩)، التعليم الجامعي، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان .
- (٣٣) —، احتياجات المجتمع وتحديات المستقبل: تصور مقترح لتطوير كلية التربية، جامعة الأزهر دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- (٣٤) عباس، نوال (٢٠١٨)، "الاستثمار في الإبداع من خلال رأس المال البشري: دراسة منظومة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر"، مجلة دفاثر اقتصادية، مج٩، عدد١٦، جامعة عاشور زيان الجلفة - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مارس.
- (٣٥) عبد السلام، غادة محمد (٢٠١٧)، إدارة المسؤولية الاجتماعية بالجامعات المصرية وتنمية رأس مالها البشري: دراسة تحليلية، مجلة الإدارة التربوية، عدد١٣، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة .
- (٣٦) عبد الصمد، سميرة (٢٠١١)، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواعمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، الملتقى الدولي حول : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ١٦ نوفمبر .
- (٣٧) عبدالله، انيس (٢٠١٦)، احمد ادارة التسويق وفق منظور قيمة الزبون، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان.
- (٣٨) عواد، يوسف ذياب(٢٠١٠)، الجامعات العربية...المسؤولية المجتمعية، <http://dar.aucegypt.edu/bitstream/handle/10526/2342/>
- (٣٩) غيث، محمد عاطف(١٩٩٧) "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .

- (٤٠) فريجات، عصام أحمد (٢٠٠٧)، إعداد القوى العاملة لمجتمع المعلومات، من موقع: <http://kenanaonline.com>
- (٤١) فلاق، محمد (٢٠١٩)، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان .
- (٤٢) قاسمي، محمد (٢٠١٧) " أثر رأس المال الاجتماعي على الإبداع التنظيمي للمؤسسات الجزائرية "، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي حول: الخيارات الكفيلة بتنمية واستدامة رأس المال الاجتماعي، رؤى منقطعة، جامعة التكوين المتواصل-خنشلة، الجزائر، ٨-١٠ أكتوبر.
- (٤٣) كافي، مصطفى يوسف (٢٠٠٩)، التعليم الالكتروني واقتصاد المعرفة، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق.
- (٤٤) محمد، مديحة فخرى محمود (٢٠١٦)، تصور مقترحة لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على ضوء مجتمع المعرفة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، القاهرة، ديسمبر.
- (٤٥) محمود، محمد نائف (٢٠١٤)، الاقتصاد المعرفي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان .
- (٤٦) مدفوني، هندة (٢٠١٧)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة : دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر.
- (٤٧) مسلم، عبد الله حسن (٢٠١٥)، إدارة الجودة الشاملة، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان .
- (٤٨) ملحم، عصام توفيق أحمد (٢٠١١)، مصادر المعلومات الإلكترونية في المكتبات الجامعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- (٤٩) منصور، طاهر مرسي وآخرون (٢٠٠٨)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر، عمان .
- (٥٠) منيعي، فتحية (٢٠١٦)، النشاط الإنتاجي في المؤسسات الصناعية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان.
- (٥١) نصر الدين، بن مسعود (٢٠١٢)، واقع أهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية يومي ١٤-١٥ فبراير.
- (٥٢) يعقوب، عبد القادر محمد (٢٠١٦)، استثمار رأس المال البشري والفكرى ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ع٣٢٤، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، المملكة العربية السعودية .

### - المراجع الأجنبية

- (1) Abrudan, M., & Dodescu, A. (2010), The Romanian Training Market in the Field of Human Capital Development: Case Study on the Impact of Universities as Training Programmes Suppliers on Regional Development. In 7th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning, Hong Kong, China.
- (2) Greco and others, (2013). The sources of competitive advantage in University Spin-Offs: a case study. Journal of technology management & innovation, Vol.8 , No.3.
- (3) Haifeng Qian, Zoltan J. , (2013), Acs and Roger R. Stough, Regional systems of entrepreneurship: the nexus of human capital knowledge and new firm formation, Journal of Economic Geography , Vol. 13, No. 4, Oxford University Press , July <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26155413>
- (4) Holden, Laura & Biddle , Jeff,(2016), The Introduction of Human Capital Theory into Education Policy in the United States, November, [https://liberalarts.utexas.edu/\\_files/ms37643/Holden-Biddle\\_for\\_Hamerama.pdf](https://liberalarts.utexas.edu/_files/ms37643/Holden-Biddle_for_Hamerama.pdf)

- (5) Ismail, A., & Abdullah, (2011), Human capital development practices in Malaysian public universities. *Current Research Journal of Social Sciences*, Vol .3, No.5 .
- (6) Jamal, W., & Saif, M. I. (2011), Impact of human capital management on organizational performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol 5, No.34.
- (7) John Brennan, et al,(2004), *The Role of Universities in the Transformation of Societies An International Research Project, Synthesis Report November*, Association of Commonwealth Universities Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, Gray's Inn Road, London.
- (8) Jossey,B.,Jossey,C.(2008),*Social Role of higher Education in Society As a public good . Higher College : The Undergraduate Experience in America , New York , Boyer E .*
- (9) Laura Albareda, et al , (2007), *Public Policies on Corporate Social Responsibility: The Role Of Governments in Europe. Journal of Business Ethics .*
- (10) Marginson,Simon,(2017),*Limitations of Human Capital Theory Revised for Studies in Higher Education , Vol.44,No.3,August .*
- (11) Memon, et al, (2009), *Human capital a source of competitive advantage “Ideas for strategic leadership” . Australian Journal of Basic and Applied Sciences, Vol .3, No.4 .*
- (12) Olaniyan, D,A & Okemakinde, T,(2008 *Human Capital Theory : Implications, for Educational Development , Pakistan Tournal of Social Sciences,press Medwell Journals, Vol.5,No.5 .*
- (13) Schults,W, Theodore,(1961), *Investment In Human Capital , The American Economic Review, Vol.51,No.1, Mar . <http://www.Jstor.org/wed Jun14 12:18:29 2004>*
- (14) Sharabati, A. A. A., & Nour, A. N. I. (2013), *The Relationship between Human Capital Development and University's Business Performance. European Journal of Business and Management (EJBM), Vol .5.*
- (15) Tuomo, Takala,(2007), *From Social Responsibility to Environmental Responsibility-Changes in the Finnish Business Discourse from 1970 to 1995, Electronic journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 12, No.2.*
- (16) World Bank, *Opportunities and options for governments to promote corporate social responsibility in Europe and Central Asia: Evidence from Bulgaria, Croatia and Romania. Working Paper, March 2005.*