

## دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة القاهرة

وسام محمود أحمد الغنام<sup>(١)</sup> - سيد محمود الخولي<sup>(٢)</sup> - هدى إبراهيم هلال<sup>(٣)</sup>  
(١) ديوان عام محافظة القاهرة (٢) قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، جامعة عين شمس (٣) كلية  
الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

### المستخلص

استهدفت الدراسة توضيح الأهمية النسبية والضرورة الحتمية لدور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية، مع مراعاة الجوانب البيئية وتأثيراتها حيث أنه مع مرور الوقت تزداد الحاجة الى رأس المال البشري، إذ أننا نعيش في عالم يتلاحق فيه النمو وتزداد المتغيرات، مما يستوجب على الجميع إدراك متطلبات التطور في الحاضر والمستقبل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان تضمنت مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة. واعتمد الباحثون على المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والمنهج الكمي في الدراسة الميدانية حيث قام الباحثون باختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية حسب العاملين بمحافظة القاهرة والقطاعات الأخرى، وتم تحليل وتفسير بيانات قائمة الاستقصاء المجاب عليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد أجرى الباحثون تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي ويشمل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي والترتيب لوصف الاتجاهات العامة، وواقع دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية مجتمع العينة، والقيمة الاحتمالية (sig.)، واختبار (One Sample T-Test) عند مستوى ثقة (0.05) وحسب قاعدة القرار المتضمنة قبول الفرضية إذا كانت (T) المحسوبة أقل من (T) الجدولية، لاستجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بواقع الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري.

وقد خلصت الدراسة إلى اهتمام القادة في محافظة القاهرة بالموارد البشرية، الاستثمار في رأس المال البشري، وتقوم بالاهتمام بكافة مجالات عمليات الاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، كما تهتم بالإفصاح عن رأس المال البشري. وأخيراً، تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بمجالات الاستثمار في رأس المال البشري لما لها من انعكاس على التنافس وجودة الخدمات وتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري وأن تقوم الجهات المعنية بإصدار قوانين مختصة بالاستثمار في رأس المال البشري.

### مقدمة

أوضح المفكرون أن الاهتمام برأس المال البشري لا يعد موضوع حديث النشأة، وإنما أقدم من ذلك بكثير وذلك من خلال مقولة أحد حكماء الصين "كوان تسو (Kuan-tsu) التي يشير فيها إلى أفضلية الاستثمار برأس المال البشري عن طريق التعليم: "إذا أردت أن تحصد لمرة واحدة فزرع بذرة، وإن أردت أن تحصد لعشر سنوات فاغرس شجرة، وإذا كنت تريد أن تحصد لمائة عام فعلم فرداً (سهيل حمدان، ٢٠٠٢)، والتواصل المستمر مع التقدم العلمي والتكنولوجي وما يفرضه من تغيير في هيكل المهن، فضلاً عن أن الفرد أكثر تعليماً يقوم بمهام وظيفته بشكل أفضل من الشخص الأقل تعليماً ولا يقتصر الأمر على أنه يؤدي واجباته بطريقة أفضل بل وأسرع وبإشراف أقل (الأحمدي، ٢٠١٩) ولكي تتجح القيادات المؤمنة بالاستثمار في دفع رأس المال البشري لدى متخذي القرار، يتم تعزيز رأس المال البشري وتراكمه مع الأجيال و ذلك عن طريق عوامل ثلاثة: الأول هو نسبة ما يوفره البلد من دخله القومي ويحوّله للاستثمار حتى يتزايد التراكم الرأسمالي المادي؛ الثاني هو نسبة ما يوفره البلد من دخله ويحوّله للاستثمار في التعليم، واكتساب المهارات حتى يتزايد تراكم رأس المال البشري؛ الثالث هو نسبة ما يوفره البلد من دخله وينفقه على أنشطة البحث والتطوير، حتى يتم تطوير تقنية الإنتاج وإحداث تقدم تكنولوجي مستمر (Boston: Addison-Wesley، 2005) من هنا، فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على أبرز وأهم الأدوار التي يلعبها رأس

المال البشرى لدعم، وتنمية التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي لدى العاملين في ديوان عام محافظة القاهرة بالمشاركة والرشد في اتخاذ القرارات بالتالي ضمان استدامة بيئية واقتصادية واجتماعية وثقافية وتكنولوجية.

### مشكلة البحث

يحظى موضوع تنمية رأس المال البشري باهتمام كبير لدى المخططين الإداريين؛ لرسم السياسات والاستراتيجيات المستقبلية، وتشكل تنميته وتدريبه تحدياً لجميع المنظمات والمؤسسات في مختلف الدول سواء أكانت متقدمة أو نامية؛ ومنها محافظة القاهرة ولهذا يبذل المعنيون في هذا المجال جهوداً كبيرة لتطوير برامج متميزة لتنمية رأس المال البشري، باعتباره أحد العوامل الفاعلة في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الجودة والتنافسية، هذا وقد تم بلورة مشكلة البحث من خلال مجموعة من الدراسات السابقة التي سيتم عرضها لاحقاً ومنها:

١- احمد زيد على احمد (٢٠١٨)

٢- محمد وائل فوزي عبد الباسط (٢٠١٩)

٣- الحاج علي (٢٠١٩)

والتي انتهت الى اهم النتائج والتي تعتبر هي الركيزة الأساسية للبحث الحالي ومنها:

- استقطاب الأفضل: فمقدار الفائدة التي تعود على المنظمة من وجود رأس مال بشري كفاء عظيمة، ومن ثم فمن الأهمية بمكان أن تتمكن المنظمة من أن تجد وتجذب وتحفظ بالكفاءات البشرية غير العادية.
- التطوير المكثف والمبكر للكفاءات: وذلك بوضع الكفاءات في مشكلات حقيقية مع وجود رقابة لصيقة لتدريبها، فهذا يمكن تلك الكفاءات من التحرك سريعاً إلى أعلى منحنى التعلم الخاص بتطبيق المعرفة، والتدريب أثناء العمل والرقابة وضغوط زملاء العمل تطور من

معارف الكفاءات؛ فقد أثبتت الدراسات أن هذا النوع من التدريب يزيد من قدرة وقيمة الكفاءات

- الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري يؤدي إلى زيادة حجم المركز المالي للمنشأة.
- الإفصاح المحاسبي يساعد الإدارة في توفير المعلومات عن تكلفة إحلال وإبدال الأفراد لتتمكن من تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.
- التوعية بضرورة الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري يقودنا إلى الارتقاء في مجال استخدام الموارد البشرية.
- ضعف التخطيط والتسيير لنشاط البحث العلمي فمشاريع البحث لا تعتمد على عملية تقييمه ومتابعة صارمتين، كما أن كل التقارير الدورية التي تنجز على البحوث تغطي عليها الصفة الإدارية.
- غياب القوانين المرنة والتشريعات في تسيير فرق البحث.
- دعم المعرفة الشخصية للأفراد العاملين هو النشاط الأكثر أهمية في المنظمة،
- بناء وتطوير رأس المال البشري ينعكس على تحقيق مستويات أداء عال أو ما يسمى بالأداء المريح.

وعليه تكمن مشكلة البحث في محاولة دراسة عدم إعطاء الاهتمام المناسب من المنظمات الحكومية لمفهوم وأهمية رأس المال البشري واكتشافه وتنميته والمحافظة عليه وقياس عوائده وذلك باعتباره المورد المهم والمؤثر في زيادة كفاءة وفاعلية الأداء بالمنظمات في مواجهة أهداف التنمية المستدامة، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية - محافظة القاهرة.

إلا أن هناك بعض الجوانب والأبعاد الإضافية التي يعتقد الباحثون أن الدراسات السابقة لم تغطيها والتي سوف يحاول الباحثون تناولها بالدراسة والتحليل والاختبار الميداني ومن أهم الجوانب اختبار العلاقة ميدانيا بين رأس المال البشري و أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية.

### أسئلة البحث

**التساؤل الرئيسي:** "ما دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية؟" وهو التساؤل الذي ينبثق منه التساؤلات الفرعية.

ويتفرع من هذا السؤال أسئلة فرعية أخرى:

1. ماهية الاستثمار في رأس المال البشري وما نظريات هذا الاستثمار؟
2. ما مدى توافر رأس المال البشري بالمنظمات الحكومية؟

### أهمية البحث

**الأهمية النظرية:** الإشارة إلى دور رأس المال البشري وأهميته في تحقيق التنمية لم يعد هناك شك في أن الموارد البشرية هي إحدى المقومات الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح، وموضوع الدراسة يشير في مضمونه إلى أنه بالرغم من أهمية تنمية الموارد البشرية بشكل عام إلا أنه ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى فئة خاصة من الموارد البشرية يقوم عليها في الغالب نماء وازدهار المنظمات والمجتمعات، هذه الفئة تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية بما يجعل تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها أمراً مطلوباً في ظل التنافس الشديد على الكفاءات البشرية.

**الأهمية العملية:** تتبع أهمية البحث من الوقت الذي تمر فيه مصر بأخطر مراحل التنمية المستدامة والذي يؤثر على معدلات التنمية، ومن ثم انخفاض معدلات الاستثمار لخوف

المستثمر من إنه يحاول قياس أثر تكوين رأس المال البشري وما يضيفه التعليم الجيد من مهارات وخبرات باعتباره المحرك الأساسي في تحسين مستويات الإنتاج وابتكار منتجات جديدة وتحسين مستويات الادخار والاستثمار والاستهلاك والمستوى المعاشي وإمكانية تطوير دور المرأة المتعلمة في النشاط الاقتصادي وبالتالي دورها الرئيسي في تحقيق النمو الاقتصادي. تتمثل أهمية البحث على المستوى التطبيقي في النقاط الآتية:

- المكانة المتميزة لمحافظة القاهرة كمنظمة حكومية رائدة بجمهورية مصر العربية كهيئة خدمية تستحوذ على جزء كبير من في مجال تقديم الخدمات الحكومية.
- محافظة القاهرة تخدم قطاع كبير من الجمهور من جميع المستويات والأعمار بتقديم مجموعة كبيرة من الخدمات المتنوعة كما أنها تمتلك ثروة بشرية هائلة يمكن الاستفادة من تنوعها وطاقاتها في تطوير الخدمات المقدمة.
- موضوع رأس المال البشري موضوع جديد ومهم خاصة في استراتيجيات التطوير التكنولوجي (التحول الرقمي) في المنظمات الحكومية.

### أهداف البحث

يهدف البحث إلى دراسة وتوضيح الأهمية النسبية والضرورة الحتمية لدور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية، مع مراعاة الجوانب البيئية وتأثيراتها ويمكن تقسيم هذا الهدف العام إلى الأهداف الفرعية التالية:

- بيان الاتجاهات الحديثة لإدارة رأس المال البشري ومدى تطبيقها بالمنظمات الحكومية.
- بيان أهمية إدارة رأس المال البشري باعتبارها من أهم الأصول غير الملموسة بالمنظمات.
- قياس العائد من الاستثمار في رأس المال البشري.
- بيان تأثير إدارة رأس المال البشري على أداء المنظمة.

- بيان أثر التعليم، التدريب، الخبرة، العمر، حجم ونوع النشاط الذي يمتلكه العاملين بالمحافظة على أداء المحافظة.

### مصطلحات البحث

رأس المال البشري: يقصد برأس المال البشري المعرفة والمهارات، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً، وهو ما يطلق عليه المديرون أحياناً المبادأة أو الابتكار أو قدرات المنظمة. (محمد صبحي، ٢٠١٧).

التنمية المستدامة: هي تلك التنمية التي تحقق التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي وتساهم في تحقيق أقصى قدر من النمو في كل نظام من هذه الأنظمة الثلاث كما ينبغي اعتبار التنمية المستدامة عملية واعية معقدة طويلة الأمد وشاملة لكافة المجالات والأبعاد غايتها الإنسان (توفير احتياجات حالية ومستقبلية) (النور، عز الدين ادم، ٢٠١٦).

المنظمة الحكومية: المنظمة عبارة عن وحدات اجتماعية يتم تكوينها في شكل تنظيمي معين بهدف تحقيق غايات محددة كالمنظمات التجارية أو الصناعية أو منظمة الخدمات ذات الأرباح أو منظمة الخدمة غير الربحية مثل إدارات ومراكز الخدمة الاجتماعية ومنظمات التعليم والإعلام والمستشفيات والمنظمات الإقليمية وغيرها.

ويتفق معظم الكتاب على أن المنظمة هي: نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية التي تستخدم مجموعة من الموارد الأساسية: البشرية، والمادية، والمعنوية، بشكل متميز لتحقيق مجموعة من الأهداف التي تعمل على إشباع بعض الرغبات الإنسانية متفاعلاً مع غيره من النظم في البيئة المحيطة به (المغربي، عبد الحميد: ٢٠٠٨)

## الدراسات المرجعية

ابن سبعان، صالح بن عبد الرحمن (٢٠١٥):

أهداف الدراسة: تتعلق بالتنمية البشرية ومدى الاستفادة من رأس المال البشري كتنمية شاملة ومستدامة.

نتائج الدراسة: من واقع ما نعايشه الآن في سوق العمل السعودي من مظاهر سلبية (البطالة، الفشل في توظيف سوق العمل... إلخ) يؤكد بأن النظام التعليمي الراهن تنقصه الجودة وكفاية المهارات التي يكتسبها الطلاب لدى تخرجهم، وبالتالي عدم مقدرة النظام التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل. ولابد من تطوير التعليم عموماً وأسلوب تدريس المناهج ومحتوياته لتوافق متطلبات سوق العمل، لأن الاستثمار في رأس المال البشري يعني بشكل مباشر فعالية التدريب وكفاءة التعليم.

توصيات الدراسة: إن عملية وضع مناهج تعليمية وتدريبية تلبي احتياجات سوق العمل لا يمكن أن تتحمل عبئها الحكومة وحدها أو تنفرد بها وحدها، رغم تأكيدنا على ضرورة قيام الحكومات بلعب دور نشط في ضبط النظام التعليمي ورصد تطوره في جميع أنحاء المملكة، إلا أننا يجب أن نؤكد، وبنفس القدر على أهمية تعاون القطاعين العام والخاص في تحسين أسلوب وجودة التعليم.

أحمد، زيد علي أحمد (٢٠١٨):

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في العراق للمدة من (2002 - 2016).



### نتائج الدراسة:

- استقطاب الأفضل: فمقدار الفائدة التي تعود على المنظمة من وجود رأس مال بشري كفاء عظيمة، ومن ثم فمن الأهمية بمكان أن تتمكن المنظمة من أن تجد وتجذب وتحفظ بالكفاءات البشرية غير العادية.
- التطوير المكثف والمبكر للكفاءات: وذلك بوضع الكفاءات في مشكلات حقيقية مع وجود رقابة لصيقة لتدريبها، فهذا يمكن تلك الكفاءات من التحرك سريعاً إلى أعلى منحنى التعلم الخاص بتطبيق المعرفة، والتدريب أثناء العمل والرقابة وضغوط زملاء العمل تطور من معارف الكفاءات؛ فقد أثبتت الدراسات أن هذا النوع من التدريب يزيد من قدرة وقيمة الكفاءات.

### توصيات الدراسة:

- ✓ ضرورة تطوير برامج متميزة لتنمية رأس المال البشري، تأخذ باعتبارها المداخل الحديثة في تطوير بني تلك البرامج.
- ✓ ضرورة اختيار مدربين متميزين لتنفيذ برامج تنمية رأس المال البشري.

### الحاج علي (٢٠١٩):

أهداف الدراسة: تناول أثر الإفصاح المحاسبي على رأس المال البشري، ويهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري حتى يمكن اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنشأة بالفعالية والكفاية المطلوبة.

### نتائج الدراسة:

- الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري يؤدي إلى زيادة حجم المركز المالي للمنشأة.

- الإفصاح المحاسبي يساعد الإدارة في توفير المعلومات عن تكلفة إحلال وإبدال الأفراد لتتمكن من تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.
- التوعية بضرورة الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري يقودنا إلى الارتقاء في مجال استخدام الموارد البشرية.

#### توصيات الدراسة:

- الاهتمام بنشر الوعي لدى المنشآت المالية عن الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري.
- إنشاء إدارة للمحاسبة عن الموارد البشرية في كل منشأة.
- حث المنشآت المالية على إعداد ونشر بيانات مالية مستقبلية على درجة عالية من الإفصاح والشفافية.

#### محمد، وائل فوزى عبد الباسط (٢٠١٩):

أهداف الدراسة: التعرف على ما شهده العالم منذ بداية القرن العشرين زيادة في دور وأهمية رأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي والذي كان من أهم نتائجه تسارع في التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية والمعلوماتية في كافة النواحي الاقتصادية، وكان نتيجة ذلك التوجه للاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإنفاق على التعليم والتدريب والصحة بهدف زيادة الإنتاجية ومن ثم زيادة النمو الاقتصادي في الدولة.

#### نتائج الدراسة:

- ضعف التخطيط والتسيير لنشاط البحث العلمي فمشاريع البحث لا تعتمد على عملية تقييميه ومتابعة صارمتين، كما أن كل التقارير الدورية التي تنجز على البحوث تطغى عليها الصفة الإدارية.
- غياب القوانين المرنة والتشريعات في تسيير فرق البحث.
- التوجه للبحث النظري على حساب البحوث التطبيقية.

- ضعف الميزانيات وعدم تخصيص ميزانية مستقلة ومشجعة للبحوث العلمية، إضافة إلى الإجراءات الطويلة والمعقدة مع قلة في الجهات المانحة.
- توصيات الدراسة:**

- التركيز على برامج التنمية الإدارية المعتمدة على مبدأ التطوير الذاتي في التدريب، باستخدام خطط مسارات وظيفية فعالة مرتبطة بالمنظور الاستراتيجي للمنظمة، وحسن استغلال الاستعدادات والاتجاهات الشخصية والوظيفية للعاملين.
- تدريب العاملين وتطويرهم بأساليب مؤسسية ومصممة لتحقيق التوافق السايبرنيكي بين الإنسان والتقنية.

### **Le Tang, (2020)**

**أهداف الدراسة:** تراكم رأس المال البشري هو علاج جذري لعدم المساواة في الدخل وقضايا الفقر في عملية التنمية الاقتصادية. بالإضافة إلى استكشاف تأثير السياسات المتعلقة بالتعليم على استثمار رأس المال البشري.

**نتائج الدراسة:** تظهر النتائج أن نظام التقاعد الريفي الجديد كان له تأثير إيجابي على استثمارات رأس المال البشري للأسر. خاصة، زادت نفقات التعليم على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و ١٦ عامًا بشكل كبير نتيجة ل نظام التقاعد الريفي الجديد، مع تأثير سببي أكبر للفتيات وفي المقاطعات الأكثر ثراءً.

**توصيات الدراسة:** يجب أن تكون النتائج ذات أهمية كبيرة للأكاديميين وصانعي السياسات المهتمين بالسياسة العامة والتنمية.

### **2020، Naval, José I. Silva Joaquín**

**أهداف الدراسة:** التأثير المشترك للتدريب أثناء العمل وقرارات التعلم أثناء العمل للعمال على التوظيف الكلي..

### نتائج الدراسة:

- علاقة إيجابية بين التدريب أثناء العمل والتعلم أثناء العمل.
  - يمثل رأس المال البشري أثناء العمل ثلث اختلافات التوظيف المحاكاة عبر البلدان.
  - إن إعانات تكاليف التدريب تزيد من فرص العمل على المدى الطويل.
- توصيات الدراسة: الاستثمار في رأس المال البشري المكتسب أثناء العمل والتوظيف والإنتاجية.

### Kolade Sunday، 2021

أهداف الدراسة: محاولة التحقق مما إذا كانت كفاءة رأس المال البشري للبنك لها تأثيرات معتدلة على العلاقات بين التنويع وأداء البنك.

نتائج الدراسة: التنويع الأعلى يقلل من استقرار البنك، وفعالية التكلفة، والربحية ونظير أن تأثيرات تقليل الأداء الناتجة عن التنويع تتناقض، مع تحسن كفاءة رأس المال البشري للبنوك.

توصيات الدراسة: يجب اهتمام الجهات الرسمية بمدى كفاءة رأس المال البشري.

### فروض البحث

**الفرض الأول:** توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين نظم الإدارة البيئية والاستثمار في رأس المال البشري.

**الفرض الثاني:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) لنظم الإدارة البيئية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

**الفرض الثالث:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) لدور رأس المال البشري مما يؤثر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## الإطار النظري

تواجه المجتمعات المعاصرة في الوقت الحاضر مشكلات كبيرة وتحديات جسيمة، تتمثل في انخفاض الإنتاجية، وزيادة التكاليف، ونقص الموارد المالية، إضافة إلى تواضع مستوى مهارات الموارد البشرية الذي لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ولا يتماشى مع الانفجار المعرفي الهائل والتطورات التقنية المتسارعة، ولا مع التغيرات الاجتماعية التي شملت مختلف جوانب الحياة الإنسانية، كما أنه لا يلبي متطلبات خطط التنمية التي أصبحت ملحة لمجتمعات عصر العولمة والاقتصاد المعرفي، الذي بدأت أهمية المعرفة فيه تتزايد كمحرك رئيس للنمو الاقتصادي في زمن الأفضلية التنافسية. وازداد هذا الوضع حرجاً مع تطور المجتمعات على صعيد الإنتاج والاستهلاك؛ مما ضاعف الحاجة إلى رأس مال بشري مؤهل وكفوء، يتميز بقدرة كبيرة على استخدام التقنيات الجديدة والتفاعل معها بمهارات فكرية عالية ومتميزة.

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً وحيوياً في تحقيق النمو الاقتصادي، في حالة توفير الدعم المالي اللازم لبرامج التعليم والبحث العلمي وتحديثه، وتطويره، والخدمة الصحية الفعالة، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل، ويتحقق ذلك من خلال أدوات السياسات الاقتصادية الكلية مثل السياسة المالية والنقدية والتجارية.

الواقع أن مصر تسير ولا تزال نحو آفاق واعدة في سعيها لتحقيق نهضة في التنمية الشاملة إلا إنها مثل معظم الاقتصاديات النامية تواجه بالعديد من المشاكل والتحديات التي قد تعترض طريقها نحو استكمال تجربتها التنموية المأمولة مثل عدم وصول ثمار الإصلاح والنمو الاقتصادي الذي تحقق إلي شريحة كبيرة من المواطنين، ارتفاع معدلات التضخم، ارتفاع الدين العام الداخلي، وجود أعداد كبيرة من العاطلين وزيادة معدلات الفقرة وغيرها من التحديات الكثيرة.

ازداد دور رأس المال البشري وازداد الاهتمام بهذا العنصر مقارنة برأس المال المادي في إطار مرحلة النمو المدعوم ومع بداية الألفية الثانية أخذت قضايا البيئة تتأثر باهتمام علمي وفكري كبير برز من خلال تقرير الاتحاد العالمي للمحافظة على الموارد الطبيعية الذي خصه بأكمله للقضايا المتعلقة بالتنمية المستدامة وتم وضع أول تعريف للتنمية المستدامة على أنها "السعي الدائم لتطور نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وإمكانات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة، بالرغم من أهمية ما جاء في هذا التقرير إلا أن مفهوم التنمية البشرية المستدامة تبلور من خلال مؤتمر الأمم المتحدة الإنمائي المعني بحالة التنمية، ولهذا سنحاول من خلال هذا البحث إبراز بأن التنمية البشرية المستدامة تعتبر من المداخل الرئيسية لتحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال طرح السؤال التالي: هل تعتبر عملية رأس المال البشري المستدام مدخل من مداخل تحقيق تنافسية رأس المال البشري في مصر؟ وتعتبر المؤسسات الخدمية على اختلاف أنواعها ومجالات نشاطها مفتاح النجاح الاقتصادي في أي بلد، فهي تعرف دعماً كبيراً من قبل الدول التي تعمل على توفير الظروف الملائمة وإزالة الصعوبات والعراقيل التي تواجهها، لتدعم قدرتها التنافسية، باعتبارها تساهم في خدمة الدولة بتوفير فرصاً للعمل للمواطنين والتصدير وإدخال العملة الصعبة للبلد، وباعتبار رأس المال البشري أحد الموجودات الأكثر قيمة لهذه المؤسسات، فهو يعد مفتاحاً للتنمية المستدامة الشاملة في أي مؤسسة خدمية، ووسيلة ناجحة للاستمرار في مسيرتها في إطار الإنتاجية، التنافسية، البقاء والتوسع في الأسواق، ويساهم في تحقيق أداء مستدام يدرج في أبعاده الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية في المؤسسة محل الدراسة.

ولقد نشأ مفهوم "الأداء المتميز"، "الأداء الشامل" أو "الأداء المستدام" للتعبير عن الحاجة إلى مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء مؤسسات على أسس متفوقة تحقق لها فرص لمواجهة المتغيرات والأوضاع الخارجية المحيطة بها من ناحية، وتكفل لها تحقيق الترابط

- والتناسق الكامل بين عناصرها ومكوناته الذاتية واستثمار قدراتها المحورية والتفوق في الأسواق وتحقيق الفوائد لأصحاب المصلحة من مالكين وعاملين بها ومتعاملين معها والمجتمع بأسره.
- وتتعامل محافظة القاهرة مع كميات كبيرة من المعلومات البيئية، الاقتصادية والاجتماعية، وتواجه تحديات عديدة في عدد محدود من المؤشرات الحاكمة حتى تستطيع قياس أدائها واتخاذ قرارات التطوير، ويمكن استخدام مؤشرات الأداء المستدام "SPI" لهذا الغرض فهي تغطي البعد الاقتصادي، البيئي والاجتماعي للاستدامة.
- **مؤشرات الأداء الاقتصادي:** تعطي الأمور المرتبطة بالأداء بالتعاملات الاقتصادية لمحافظة القاهرة وتركز على كيفية تغير الوضع الاقتصادي للأطراف أصحاب المصلحة نتيجة لأنشطة المحافظة.
  - **مؤشرات الأداء الاجتماعي:** تهتم بتأثير محافظة القاهرة على النظم الاجتماعية داخل الموقع الذي تعمل به.
  - **مؤشرات الأداء البيئي:** تهتم بتأثير محافظة القاهرة على النظم الطبيعية الحية وغير الحية منضمنة النظم البيئية الحيوية، الأرض، الهواء والماء، وتساعد تلك المؤشرات في تحديد التأثيرات البيئية الأكثر أهمية وإظهار وربط الأهداف البيئية للمؤسسات وتطوير الموظفين.

## إجراءات البحث

**أسلوب معالجة وتحليل البيانات:** لتحقيق أهداف البحث، فقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة) الاستبانة (باستخدام الحاسب الآلي عن طريق برنامج الأساليب الإحصائية المسماة) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إذ تم استخراج المتوسطات، والتوزيعات التكرارية والنسب المئوية. كما تم استخدام أسلوب التكرار والنسب المئوية لتبيان نسب الموافقة في الاستجابات.

**مجتمع الدراسة:** مجتمع الدراسة يتكون من العاملين في محافظ القاهرة وتم تطبيق الدراسة على الموظفين العاملين في محافظة القاهرة بحكم عمل احد الباحثين في محافظة القاهرة وقد تم اختيار العينة من المنظمات الحكومية التي لها علاقة بالجمهور ولها ارتباط واضح بالتعاملات اليومية للمواطن ويتكون مجتمع البحث من العاملين بديوان عام محافظة القاهرة والبالغ عددهم ما يقرب من 1600 من الذكور والإناث و تم اختيار عدد من شاغلي الأعمال المالية والمحاسبية والإدارية والفنية في قطاعات مختلفة والبالغ عددهم (80) موظف، وذلك حسب قائمة صادرة بالعاملين بالمحافظة وعدد آخر من القطاعات المالية.

**عينة الدراسة:** قام الباحثون باختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية حسب العاملين بمحافظة القاهرة والقطاعات الأخرى، حيث قام احد الباحثين بتوزيع عينة استطلاعية حجمها (30) استبانة لاختبار الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، وثبات القائمة، وبعد التأكد من صدق وسلامة القائمة للاختبار تم توزيع (80) استبانة على عينة الدراسة، وقد تم استرداد (65) استبانة بنسبة استرداد (82%) تقريباً، وتم تحليل وتفسير بيانات قائمة الاستقصاء المجاب عليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

**منهج البحث:** المنهج الوصفي التحليلي: مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.

### مصادر جمع البيانات:

**مصادر أولية:** تتمثل في استمارة الاستقصاء والمقابلة الشخصية لتوزيع وجمع الاستمارات. وذلك في الفترة الزمنية ٢٠٢١ وذلك في مجتمع العاملين والقيادات في ديوان محافظة القاهرة



وبعد مراجعة مشكلة الدراسة وفرضياتها قام الباحثون بتحديد محاور أساسية تدور حولها أسئلة الاستمارة لإثبات مدى صحة أو خطأ فرضيات الدراسة، قام الباحثون بإرفاق خطاب للمبحوثين تم فيه شرح موضوع الدراسة هدفها وغرضها، وقد روعي في بناء الاستبانة الشروط الأولية في بناء المقاييس ومنه الموضوعية حيث قام الباحثون بتوحيد إجراءات التطبيق من حيث وضوح التعليمات، وتحديد زمن الإجابة، وطريقة التصحيح. تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

- القسم الأول: يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة، ويتكون من 6 فقرات.
- القسم الثاني: وهو عبارة عن البيانات الخاصة بالمتغيرات المستقلة، ويتكون من (30) فقرة تنقسم إلى المحاور التالية:
  - المحور الأول: رأس المال البشري، ويتكون من (10) فقرات.
  - المحور الثاني: التنمية المستدامة، ويتكون من (10) فقرات.
  - المحور الثالث: تبنى الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، ويتكون من (10) فقرات.

**الصدق البنائي لمحاور الاستبانة:** يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات البحث بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة و يقصد بالصدق البنائي تجانس الاستبانة، وشمولها لكافة أبعاد الظاهرة المدروسة، ويتم هذا الأمر من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها، والجدول التالي يوضح أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، وبذلك تعتبر كافة المحاور صادقة لما وضعت لأجل قياسه، وذلك كالآتي.

جدول (1): نتائج الصدق البنائي لجميع محاور الاستبانة

م.م	محاور الاستبانة	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال
1	رأس المال البشرى	0.699**	0.000
2	التنمية المستدامة	0.758**	0.000
3	تبنى الاستثمار فى رأس المال البشرى لتحقيق التنمية المستدامة	0.797**	0.000

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24 يتضح من الجدول رقم (1) أن جميع قيم الارتباط كانت أكبر من معامل الارتباط عند درجات حرية (31 - 2) ومستوى دلالة (0.05)، وكانت قيم الاحتمال أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وأن محاور المتغير المستقل قادرة على قياس المحاسبة عن الدور الذي يقوم به رأس المال البشرى في التنمية المستدامة. ثبات فقرات قائمة الاستقصاء: يقصد بثبات الاستبانة هو الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تحقق الباحثون من ثبات الاستبانة من خلال:

- معامل الثبات والصدق (الفا كرونباخ) (Cornbrash's Alpha): تم استخدام معامل الثبات والصدق (الفا كرونباخ) لقياس ثبات الاستبانة وبلغت قيمته (0.95) وعليه تكون مقبولة للتحليل الإحصائي، وبالتالي الاختبارات التي تم اعتمادها تدل على الصدق الظاهري، وصدق القياس، وصدق أداة البحث، هذا وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة توفر متغيرات البحث.

جدول (٢): معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

م.	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ معامل الثبات	معامل الصدق
1	المحور الأول	10	0.863	0.930
2	المحور الثاني	10	0.634	0.796
3	المحور الثالث	10	0.722	0.850
	الدرجة الكلية للمتغيرات المستقلة	30	0.799	0.859

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24

يتضح من نتائج الجدول (٢) إن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على العبارات المتعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، ويتبين أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (0.7)، وكانت محصورة ما بين (0.634 إلى 0.863)، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات المتغيرات المستقلة الاستبانة (0.799)، ولجميع فقرات المتغير التابع (0.908)، بينما كان معامل الصدق يتراوح بين (0.796 إلى 0.930)، وبلغ معامل الصدق للمتغيرات المستقلة (0.859)، ولجميع فقرات المتغير التابع (0.952). مما يدل على أن استبيان الدراسة يتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض الدراسة، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً.

**مصادر ثانوية:** تتمثل في الكتب والدوريات والمجلات والنشرات المتعلقة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى رسائل الماجستير والدكتوراه والبحوث المنشورة وشبكة الإنترنت واشتملت على البيانات الخاصة بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية لمحافظة القاهرة وتطورها وعلاقتها في مصر.

## محدود البحث

قام الباحثون بتناول دراسة دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية وفق الحدود التالية:  
تقتصر العينة محل البحث والدراسة الميدانية على الحدود التالية:  
**المحدد البشري:** العاملين بديوان عام محافظة القاهرة؛ والبالغ عددهم ١٦٠٠ من الذكور والإناث.  
**المحدد المكاني:** ديوان عام محافظة القاهرة وعدد من إدارات الأحياء التابع له.  
**المحدد الزمني:** تم إجراء الدراسة خلال العام 2021/2020 .  
**المحدد الموضوعي:** تحدد نتائج الدراسة جزئي أو كلي بالأدوات والإجراءات المستخدمة لجميع البيانات وتحليله.  
**المحدد المفهومي:** تتحدد نتائج الدراسة بموضوعها المتعلق بتقييم واقع الدور الذي يقوم به رأس المال البشري في التنمية المستدامة من خلال رؤية ميدانية للعاملين بديوان عام محافظة القاهرة.

## مجتمع الدراسة وتحليل الفروض

مجتمع الدراسة يتكون من موظفين محافظ القاهرة وتم تطبيق الدراسة على الموظفين العاملين في محافظة القاهرة بحكم عمل الباحثة في هذا القطاع وقد تم اختيار العينة من المنظمات الحكومية بالإضافة إلى بعض المهتمين بالمجالات البيئية.  
تحليل بيانات المتغيرات المستقلة واختبار الفروض:  
قام الباحثون بتحليل بيانات محاور المتغير المستقل، باستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٣): نتائج اختبار (T) للعينة لوحدة للدرجة الكلية لمحاور المتغير المستقل

م.م	محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختيار	قيمة الاحتمال	الرتبة
١	رأس المال البشري	٣,٧٦	٠,٤٦	٧٥,٢٤	٩,١٥	٠,٠٠٠	١
٢	التنمية المستدامة	٣,٧٣	٠,٥٣	٧٤,٧٥	٧,٧٧	٠,٠٠٠	٢
٣	تبنى الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة	٣,٥٨	٠,٥٥	٧١,٧١	٥,٩٦	٠,٠٠٠	٣
-	المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري	٣,٦٩	٠,٥١	٧٣,٩٠	٧,٦٣	٠,٠٠٠	-

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24

يتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع قيم الاحتمال كانت أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وهذا يدل على أن المتوسطات الحسابية دالة إحصائياً، ولم تصل لدرجة الحياد، وكانت قيم الاختبار موجبة، أي أن المتوسطات الحسابية كانت أكبر من المتوسط الحيادي، وهذا يدل على موافقة العينة على محتوى محاور المتغير المستقل، وبلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية الاستثمار في رأس المال البشري في محافظة القاهرة (٧٣,٩٠%)، وهي نسبة كبيرة تشير إلى اهتمام المحافظة بالموارد البشرية، الاستثمار في رأس المال البشري، وتقوم بالاهتمام بكافة مجالات عمليات الاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، كما تهتم بالإفصاح عن رأس المال البشري، والجدول التالي تبين تحليل بيانات كل محور من محاور المتغيرات المستقلة.

تم تحليل الفرضيات إلى عدد من المحاور يتضمن كل محور عدد من الأسئلة على النحو التالي: تم تطبيق الدراسة على الموظفين العاملين في محافظة القاهرة بحكم عمل احد

الباحثين في هذا القطاع وقد تم اختيار العينة من المنظمات الحكومية بالإضافة إلى بعض المهتمين بالمجالات البيئية.

تم تحليل الفرضيات إلى ٣ فرضيات على النحو التالي:

**الفرضية الأولى: الفرض الأول:** "توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين نظم الإدارة البيئية والاستثمار في رأس المال البشري".

**جدول (٤):** نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الأول (رأس المال البشري)

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
2	0.000*	17.544	79.88	0.732	3.99	تولي محافظة القاهرة اهتمام بالغ بالموارد البشرية.
9	0.000*	12.726	76.16	0.821	3.80	تهتم محافظة القاهرة بتنمية مواردها البشرية.
5	0.000*	13.494	78.08	0.866	3.90	تعمل محافظة القاهرة على رفع القيمة الاقتصادية لمواردها البشرية.
3	0.000*	15.546	79.76	0.821	3.98	تفصح محافظة القاهرة عن مواردها البشرية كأنها أحد مقومات محافظة القاهرة وأصولها.
8	0.000*	12.698	77.24	0.876	3.86	تلتزم محافظة القاهرة بكافة القوانين التي تنظم علاقتها بالموارد البشرية لديها.
5	0.000*	13.494	78.08	0.866	3.90	تلتزم محافظة القاهرة بكافة حقوق الموارد البشرية لديها.
4	0.000*	16.755	79.28	0.744	3.96	تراعي محافظة القاهرة الحرية الشخصية للموارد البشرية لديها.

تابع جدول (٤):

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
7	0.000*	12.736	77.84	0.905	3.89	تتفق محافظة القاهرة مع عادات وتقاليد المجتمع المحلي.
6	0.000*	13.153	77.96	0.882	3.89	يوجد لدى محافظة القاهرة إدارة على درجة عالية من المهارة في تطبيقات المسؤولية الاجتماعية
1	0.000*	17.502	81.06	0.778	4.05	يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتعلق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية.
-	0.000*	14.565	78.53	0.829	3.92	جميع الفقرات معاً

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24 يتضح من الجدول السابق (٤) ما يلي: نتيجة الموافقة على المجال الأول حيث إن متوسط الإجابات في الفقرات الخاصة بالفرض يتراوح بين (٣,٨٦) إلى (٤,٠٥) جاء المتوسط الحسابي لجميع فقرات الفرض (٣,٩٢)، وانحراف معياري قدره (٠,٨٢٩).  
مما سبق يمكن استخلاص أن (T) الجدولية أقل من (T) المحسوبة، مما يعني رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل، اهتمام نظم الإدارة البيئية بالاستثمار في رأس المال البشري.

جدول (٥): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني (التنمية المستدامة)

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
2	0.000*	12.985	77.12	0.852	3.85	تدرك محافظة القاهرة أهمية التنمية المستدامة.
6	0.000*	11.352	75.20	0.866	3.76	تشارك محافظة القاهرة في المؤتمرات والندوات المتعلقة بالتنمية المستدامة.
1	0.000*	14.237	77.36	0.788	3.86	تضع محافظة القاهرة أهدافها الخاصة بما يتفق مع أهداف التنمية المستدامة.
2	0.000*	12.985	77.12	0.852	3.80	تتبع محافظة القاهرة كافة القوانين المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة.
3	0.000*	12.504	76.16	0.835	3.80	تقوم محافظة القاهرة بمشورة ذوي الاختصاص من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
5	0.000*	11.891	75.56	0.846	3.77	تخصص محافظة القاهرة جزءاً من مواردها في خدمة المجتمع المحلي بهدف تحقيق التنمية المستدامة.
4	0.000*	12.696	75.92	0.811	3.79	تشارك محافظة القاهرة بمشاريع التنمية المستدامة التي تقرها الحكومة.
8	0.000*	11.349	74.62	0.832	3.73	ما مدي تأييدك ان هناك في قلة الكوادر الفنية المتخصصة القادرة على متابعة وتقييم برامج رعاية خدمة المواطنين



تابع جدول (٥):

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
6	0.000*	13.153	77.96	0.882	3.89	ما رايبك أن هناك نقص التمويل اللازم لتنفيذ برامج خطة التنمية المستدامة
1	0.000*	17.502	81.06	0.778	4.05	ما مدي تأييدك بأن عدم وجود دعم مالي ومادي للمحافظة التي يحدث بينها تكامل يعمل على عدم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب
-	0.000*	12.499	76.13	0.835	3.80	جميع الفقرات معاً

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24  
يتضح من الجدول (٥) السابق ما يلي: نتيجة الموافقة على المجال الثاني حيث إن متوسط الإجابات في الفقرات الخاصة بالفرض يتراوح بين (٣,٧٣) إلى (٣,٨٦).  
جاء المتوسط الحسابي لجميع فقرات الفرض (٣,٨٠)، وانحراف معياري قدره (٠,٨٣٥).  
مما سبق يمكن استخلاص أن (T) الجدولية أكبر من (T) المحسوبة، مما يعني قبول الفرض العدم ورفض الفرض البديل، اهتمام نظم الإدارة البيئية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

جدول (٦): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثالث (تبنى الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة)

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
5	0.000*	12.255	75.92	0.839	3.79	يوجد لدى محافظة القاهرة إدارة على درجة عالية من المهارة في تطبيقات المسؤولية الاجتماعية
1	0.000*	15.790	80.84	0.853	4.04	يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتعلق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية.
3	0.000*	12.026	77.12	0.920	3.85	تحافظ محافظة القاهرة على سلامة موظفيها وتمنحهم تأمينات عمل مناسبة.
6	0.000*	11.156	75.60	0.846	3.73	تعتبر محافظة القاهرة الأداء الفعلي مقياس لمنح الأجور والرواتب لمواردها البشرية.
4	0.000*	12.255	75.94	0.840	3.79	تخصص محافظة القاهرة جزء من إيراداتها للاستثمار في رأس المال البشري لديها.
8	0.000*	10.783	74.02	0.840	3.70	تعتبر محافظة القاهرة بأن رأس المال البشري له حصة سوقية من أعمالها.

تابع جدول (٦):

الترتيب	القيمة الاحتمالية (sig.)	قيمة اختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
7	0.000*	11.657	74.62	0.810	3.73	تُعد محافظة القاهرة الموازنات الخاصة بأعمالها بحيث تتضمن التنمية المستدامة لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري.
2	0.000*	16.000	79.88	0.803	3.99	تقوم محافظة القاهرة بالإفصاح عن التنمية المستدامة لمواردها البشرية.
6	0.000*	11.156	75.60	0.846	3.73	تتضمن التقارير الواردة عن محافظة القاهرة مجال تدريب الموارد البشرية.
4	0.000*	12.255	75.94	0.840	3.79	تفصح محافظة القاهرة عن قيمة الاستثمار بالموارد البشرية.
-	0.000*	12.740	76.74	0.844	3.85	جميع الفقرات معاً

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24  
يتضح من الجدول (٦) السابق ما يلي: نتيجة الموافقة على المجال الثالث حيث إن متوسط الإجابات في الفقرات الخاصة بالفرض يتراوح بين (٣,٧٠) إلى (٤,٠٤).  
جاء المتوسط الحسابي لجميع فقرات الفرض (٣,٨٥)، وانحراف معياري قدره (٠,٨٤٤).

مما سبق يمكن استخلاص أن (T) الجدولية أكبر من (T) المحسوبة، مما يعني قبول الفرض العدم ورفض الفرض البديل، يوجد دور لرأس المال البشرى مما يؤثر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ولإثبات الفرضيات عن طريق النسب المئوية والجداول التكرارية تم تحليل الفرضيات إلى عدد من الأسئلة على النحو التالي:

**الفرضية الأولى: الفرض الأول:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0,05$ ) بين نظم الإدارة البيئية بالاستثمار في رأس المال البشري".

**جدول (٧):** التكرارات والنسب المئوية وكا<sup>٢</sup> ومستوى دلالتها والوزن النسبي والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الأول رأس المال البشري

م	العبارة	مواقع		مواقع إلى حد ما		غير مواقع		قيمة كا <sup>٢</sup> ومستوى دلالتها	الوزن النسبي	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	تولى محافظة القاهرة اهتمام بالغ بالموارد البشرية.	٤٢	٦٥,١	٩	١٤,٦	١٣	٢٠,٢	١٨٥,٤٦	٢,٤٥	١٠
٢	تهدد محافظة القاهرة بتسوية مواردها البشرية.	٤٥	٦٩,٨	١٨	٢٨,٧١	٢	٣,١٤	٢٨٦,٧١	٢,٦٨	١
٣	تعمل محافظة القاهرة على رفع القيمة الاقتصادية لمواردها البشرية.	٤٦	٧٠,٣	١٥	٢٣,٧٦	٤	٥,٩٤	٢٦٧,٦٤	٢,٦٤	٤
٤	تضع محافظة القاهرة عن مواردها البشرية كأنها أحد مميزات محافظة القاهرة وأصولها.	٢٦	٤٠,٤٨	٢٧	٤٠,٨٤	١١	١٨,٣٢	٤١,٠٠	٢,٢٣	١١
٥	تتزم محافظة القاهرة بكافة القوانين التي تنظم علاقتها بالموارد البشرية لديها.	٤٥	٦٩,٥٥	١٦	٢٥	٢	٣,١٤	٢٦١,٦٩	٢,٦٤	٤
٦	تتزم محافظة القاهرة بكافة حقوق الموارد البشرية لديها.	٤٨	٧٤,٧٥	٢٠	٣٢	٧,٩٢	١١,٧٥	٢,٦٧	٢	٧
٧	تراعى محافظة القاهرة الحرية الشخصية للموارد البشرية لديها.	٤٤	٦٨,٠٧	١٥	٢٤,٥	٤	٦,٤٣	٢٣٧,٤٠	٢,٦١	٦
٨	تتفق محافظة القاهرة مع عادات وتقاليد المجتمع المحلي.	٤٢	٦٢,٣٨	١٦	٢٥,٥	٧	١٢,١٣	١٦٤,١٧	٢,٥	٩
٩	يوجد لدى محافظة القاهرة إدارة على درجة عالية من المهارة في تطبيقات المسؤولية الاجتماعية	٤٤	٧٠,٧٩	١٥	٢٤,١٠	٣	٤,٦٠	٢٧٦,٥٤	٢,٦٦	٣
١٠	يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتفق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية.	٤٢	٦٢,٧٨	٢١	٣١,٦٨	٤	٦,٤٥	٢٠٠,٣٤	٢,٥٧	٨

المصدر: عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24

ومن الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

- يمكن ترتيب عبارات المحور الأول ما مدى اهتمام نظم الإدارة البيئية بالاستثمار في رأس المال البشرى حسب الوزن النسبي للعبارات الموضحة بالجدول السابق وفق الترتيب الآتي:
  - عبارة ما مدى تأييدك بان تولي محافظة القاهرة اهتمام بالغ بالموارد البشرية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٩,٨%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٨,٧١%) ويمكن تفسير ذلك، بأن الأنشطة الاقتصادية التي نتجت من هذا الاهتمام تمثل عائد اقتصادي.
  - عبارة ما مدى تأييدك بان تلتزم محافظة القاهرة بكافة حقوق الموارد البشرية لديها. حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٤,٧٥%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٧١,٣٣%) ويمكن تفسير ذلك بان للتأييد أهمية حقيقية حيث أن له عوائد اقتصادية متعددة ولها تأثير على أداء المحافظة او المشروعات المحيطة بها.
  - عبارة ما رأيك بأن يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتعلق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٠,٧٩%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٤,٠١%) ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة قد يرون ذلك ضروري في المستقبل أو أن لا يوجد فجوة بين القائمين على العمل تجاه الموارد البشرية والإدارة العليا.
  - عبارة ما رأيك بأن تعمل محافظة القاهرة على رفع القيمة الاقتصادية لمواردها البشرية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٠,٣%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٣,٧٦%)، وفي الترتيب نفسه عبارة ما رأيك تلتزم محافظة القاهرة بكافة القوانين التي تنظم علاقتها بالموارد البشرية لديها، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٩,٥٥%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة

- (٢٥%) ويمكن تفسير ذلك مسايرة الاتجاهات التنموية للدولة والحصول على دخل من نشاط مميز وان ذلك قد يفسر أن نسبة من أفراد العينة يرون وجود أهمية للموارد البشرية تبرز نشاطهم وذلك يتأتى بزيادة دخولهم وأيضا اعتبار المحافظة ذا قاعدة اقتصادية وتكون الموارد البشرية حجر الزاوية له.
- عبارة ما مدى تأييدك بان تراعي محافظة القاهرة الحرية الشخصية للموارد البشرية لديها، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٨,٠٧%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٤,٥%) ويمكن تفسير ذلك بالنسبة لضرورة مسايرة للاتجاهات في المتابعة المستمرة لآثار تطبيق نظم الإدارة البشرية الحديثة كذلك بعض التجارب الدولية التي سبق وان نفذت هذه النظم .
- عبارة ما مدى تأييدك بأن تولي محافظة القاهرة اهتمام بالغ بالموارد البشرية..، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٥,١%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (١٤,٦%) ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة قد يرون في رأس المال البشرى نشاط اقتصادي جيد.
- عبارة ما رأيك بأن تفصح محافظة القاهرة عن مواردها البشرية كأنها أحد مقومات محافظة القاهرة وأصولها، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٤٠,٨٤%) ونسبة الموافقة إلى حد ما على هذه العبارة (٤٠,٨٤%) ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يبدون موافقة ضعيفة على الإفصاح لعدم الاهتمام بالدرجة الأولى بالأصل البشرى ووجود فجوة ثقافية بين العاملين والإدارة العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين تكرارات استجابات العينة على جميع عبارات المحور الأول وذلك لمصلحة الاستجابة (موافق) أي أن معظم أفراد العينة يوافقون على جميع عبارات المحور الأول.

ومن نتائج الجدول السابق وترتيب العبارات يتضح اهتمام أفراد العينة لرأس المال البشري، وتطويره والاهتمام بتقييم الأداء الاقتصادي له، ولعل ذلك يفسر في ضوء اهتمام أفراد العينة بتطوير المناخ المناسب لإقامته، بينما أخذت الترتيب المتأخر الإفصاح عن الأصول البشرية للمتابعة، وقد يفسر ذلك ضمن الاهتمام بالمناخ الحياتي للعاملين بالمحافظة أو المنظمة.

**الفرض الثاني:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ ) نظم الإدارة البيئية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة".

**جدول (٨):** التكرارات والنسب المئوية وكا<sup>٢</sup> ومستوى دلالتها والوزن النسبي والترتيب لكل عبارة

من عبارات المحور الثاني التنمية المستدامة

م	العبارة	مواقي		مواقي الرحما		غير مواقي		قيمة كا <sup>٢</sup> ومستوى دلالتها	الوزن النسبي	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	ترك محافظة القاهرة أغلبية التنمية المستدامة.	٤٦	٧١,٨٧	١١	١٨,٨١	٦	٩,٤١	٢٤٧,١٢	٢,٦٢	٨
٢	تشارك محافظة القاهرة في المؤتمرات والندوات المتعلقة بالتنمية المستدامة.	٣١	٤٨,٠٢	٢٢	٣٣,٩١	١١	١٨,٧٠	٥٤,٢٤	٢,٣	١٢
٣	تضع محافظة القاهرة أهدافها الخاصة بما يتفق مع أهداف التنمية المستدامة.	٤٨	٧٤,٥	١٢	١٩,٥٥	٤	٥,٩٤	٣١٩,٤٠	٢,٦٩	٣
٤	تتبع محافظة القاهرة كافة القوانين المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة.	٤١	٦٣,٣٧	١٧	٢٦,٧٣	٦	٩,٩	١٨١,١٥	٢,٥٣	٩
٥	تقوم محافظة القاهرة بصورة نزيه الاختصاص من أجل تحقيق التنمية المستدامة.	٤٨	٧٤,٥	١٣	٢١,٤٠	٣	٤,٤٦	٣٢٤,٨٤	٢,٧	٤
٦	تخصص محافظة القاهرة جزء من مواردها في خدمة المجتمع المحلي بهدف تحقيق التنمية المستدامة.	٥٠	٧٦,٢٤	١١	١٨,٨١	٣	٤,٩٥	٣٤٦,٣٠	٢,٧١	١
٧	تتشارك محافظة القاهرة بمشروعات التنمية المستدامة التي تقرها الحكومة.	٣٤	٥٢,٤٨	٢٦	٤٠,٥٩	٥	٦,٩٣	١٣٥,٢٩	٢,٤٦	١١
٨	ما مدى تأييدك ان هناك في كفة القوامس القوية المتخصصة القدرة على متابعة وتقييم برامج رعاية خدمة الموظفين	٤٧	٧٣,٥١	١١	١٧,٣٣	٦	٩,١٦	٢٩٧,٥٧	٢,٤٦	٧
٩	ما رايك ان هناك نقص التمويل اللازم لتنفيذ برامج خطة التنمية المستدامة	٤٧	٧٣,٥١	١٤	٢١,٧٨	٣	٤,٧	٣١١,٢٠	٢,٦٩	٣
١٠	ما مدى تأييدك بان عدم وجود دعم مالي ومادي للمحافظة التي يحدث بينها تكامل يعمل على عدم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	٤٨	٧٤,٢٦	١١	١٦,٨٣	٥	٨,٩١	٣٠٨,٢٨	٢,٦٥	٥

**المصدر:** عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24

- يمكن ترتيب عبارات المحور الأول حسب الوزن النسبي للعبارات الموضحة بالجدول السابق وفق الترتيب التالي:
  - عبارة تخصص محافظة القاهرة جزءاً من مواردها في خدمة المجتمع المحلي بهدف تحقيق التنمية المستدامة حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٦,٢٤%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (١٨,٨١%) ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن خدمة المجتمع تساعد في تحقيق التنمية المستدامة.
  - عبارة ما مدى تأييدك أن تقوم محافظة القاهرة بمشورة ذوي الاختصاص من أجل تحقيق التنمية المستدامة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٤,٥%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢١,٠٤%) ويمكن تفسير هذه النتيجة من أجل الاهتمام بهذه الاستشارات يجب توفير فرص تحسين للإفصاح، وقد يرى أفراد العينة أن العمل على الاستشارة أكثر فائدة لهم في تحقيق التنمية المستدامة.
  - عبارة ما مدى تأييدك أن تضع محافظة القاهرة أهدافها الخاصة بما يتفق مع أهداف التنمية المستدامة الدولية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٤,٥%) ونسبة الموافقين على حد ما على هذه العبارة (١٩,٥٥%) وفي الترتيب نفسه عبارة ما رأيك أن ما مدي تأييدك ان هناك في قلة الكوادر الفنية المتخصصة القادرة على متابعة وتقويم برامج رعاية خدمة المواطنين، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٣,٥١%) ونسبة الموافقة إلى حد ما على هذه العبارة (٢١,٧٨%) ويمكن تفسير ذلك بأن نسبة غالبية من أفراد العينة ترى تطبيق المعايير الدولية للتنمية المستدامة أمر هام للاستدامة.
  - عبارة ما مدى تأييدك بأن عدم وجود دعم مالي ومادي للمحافظة التي يحدث بينها تكامل يعمل على عدم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، حيث كانت نسبة أفراد العينة



الموافقين على هذه العبارة (٧٤,٢٦%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (١٦,٨٣%)، ويفسر ذلك: أولاً بالنسبة لضرورة القيام بالمعالجات للآثار السلبية تطبيق برامج الاكتشاف والمتابعة وإعطاء التغذية المرتدة عنها للمسؤولين، وبالنسبة لضرورة أهمية هذا الدعم الاستفاد من هذا للمشروعات فقد ترجع نسبة الموافقة عليها إلى مسابرة الاتجاهات الحديثة فى تفعيل التنمية المستدامة والخدمات الناتجة عن مثل هذا الدعم المالي والمادي.

- عبارة ما مدى تأييدك ان هناك قلة في الكوادر الفنية المتخصصة القادرة على متابعة وتقويم برامج رعاية خدمة المواطنين، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٣,٥١%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (١٧,٣٣%) ويفسر ذلك بان البرامج المنفذة لمعالجة اداء المنشأة تنشأ فى الوسط البيئي للمتضررين وبشكل بطئ، وقد يفسر ذلك أيضاً باهتمام أفراد العينة بدور الكوادر الفنية المتخصصة
- عبارة ما رأيك بأن تدرك محافظة القاهرة أهمية التنمية المستدامة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧١,٨٨%)، ونسبة الموافقين على حد ما على هذه العبارة (١٨,٨١%) وقد يفسر ذلك بأن غالبية نشاط المحافظة أساسا لخدمة كافة المحيطين للمحافظة او المشروعات التابعة علما بوجود أغراض أخرى هامة.
- عبارة ما رأيك أن تتبع محافظة القاهرة كافة القوانين المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٣,٣٧%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٦,٧٣%) ويفسر انخفاض نسبة الموافقة على ذلك الاعتقاد بثبات الأثر مع الزمن، قد يرجع إلى استقرار آلية الأنشطة وثبات آثارها.
- عبارة ما رأيك بأن تشترك محافظة القاهرة بمشاريع التنمية المستدامة التي تقررها الحكومة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٥٢,٤٨%) ونسبة الموافقين إلى

- حد ما على هذه العبارة (٤٠,٥٩%) ويمكن تفسير ذلك بأن نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة يرون في هذه المشاريع اتجاهاً قديماً لم يعد يعمل به والأفضل تحديث برامج الأداء للتنمية بما يتناسب مع واقع السوق.
- عبارة ما مدى تأييدك بأن تشارك محافظة القاهرة في المؤتمرات والندوات المتعلقة بالتنمية المستدامة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٤٨,٠٢%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٣٣,٩١%) ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة قد يرون أن هذه المشاركات ليس لها تأثير مباشر على المحافظة علماً بأن هذه المؤتمرات له الأثر الإيجابي بعيد عن التنمية المستدامة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١%) بين تكرارات استجابات العينة على جميع عبارات المحور الأول وذلك لمصلحة الاستجابة (موافق)، أي أن معظم أفراد العينة يوافقون على جميع عبارات المحور الثاني ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء أهمية الربط لدى أفراد العينة في تبنى برامج التنمية المستدامة.
- الفرضية الثالثة:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة  $(\alpha = 0,05)$  لدور لرأس المال البشرى مما يؤثر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة".

**جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية وكا<sup>٢</sup> ومستوى دلالتها والوزن النسبي والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الثالث (تبنى الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة)**

الترتيب	الوزن النسبي	قيمة كا <sup>٢</sup> ومستوى دلالتها	غير موافق		موافق لدرجة ما		موافق		العبارة
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٢,٤٥	١٤١,٤١	١٥,٨٤	١٠	٢٢,٢٧	١٥	٦٠,٨٩	٣٩	يبدو لدى محافظة القاهرة إدارة على درجة عالية من المهارة في تطبيقات المسؤولية الاجتماعية
٢	٢,٦٣	٢٤١,٩٤	٣,٧١	٢	٢٩,٧	١٩	٦٦,٥٨	٤٢	يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتفق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية
٣	٢,٦	٢٢٤,٤٧	٥,٩٤	٤	٢٧,٩٧	١٧	٦٦,٠٩	٤٢	تحافظ محافظة القاهرة على سلامة موظفيها وتدعمهم بأمنيات عمل مناسبة
٤	٢,٦١	٢٤٦,٧٨	٧,٦٧	٦	٢٢,٢٧	١٥	٦٩,٠٦	٤٣	تعزز محافظة القاهرة الأداء القوي منسجمتح الأجر والرواتب لحاؤها البشرية
٥	٢,٦٧	٢٧٩,٨٤	٣,٩٦	٢	٢٥,٥	١٦	٧٠,٥٤	٤٤	تخصص محافظة القاهرة جزء من إيراداتها للاستثمار في رأس المال البشري لديها
٦	٢,٦٦	٣٠٢,٤٤	٧,١٨	٥	١٩,٣١	١٢	٧٣,٥١	٤٦	تعزز محافظة القاهرة بأن رأس المال البشري له حصة موفقة من أعمالها
٧	٢,٦٦	٢٩٩,٢٠	٧,١٨	٥	١٩,٥٥	١٢	٧٣,٢٧	٤٦	تعد محافظة القاهرة المراتب الخاصة بأعمالها بحيث تتضمن التنمية المستدامة لتحقيق التنمية المستدامة رأس المال البشري
٨	٢,٦٧	٢٩٨,٩٥	٥,٤٥	٤	٢١,٧٨	١٤	٧٢,٧٧	٤٥	تقوم محافظة القاهرة بالإضاح عن التنمية المستدامة لمواردها البشرية
٩	٢,٩٦	٣٠٨,١١	٤,٧	٤	٢٢,٠٣	١٤	٧٣,٢٧	٤٦	تتضمن التقارير الواردة عن محافظة القاهرة مجال تدريب الموارد البشرية
١٠	٢,٦٧	٢٤٨,٩٥	٥,٤٥	٤	٢١,٧٨	١٤	٧٢,٧٧	٤٤	تفصح محافظة القاهرة عن قيمة الاستثمار بالموارد البشرية

**المصدر:** عرض وتحليل النتائج بالاعتماد على رزمة التحليل الإحصائي SPSS 24

ومن الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

- يمكن ترتيب عبارات المحور الثالث (تبنى الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة) حسب الوزن النسبي للعبارات الموضحة بالجدول السابق وفق الترتيب الآتي:
- عبارة ما رأيك أن تتضمن التقارير الواردة عن محافظة القاهرة مجال تدريب الموارد البشرية. حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٧٣,٢٧%) ونسبة

- الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (23,03%) ويمكن تفسير ذلك إلى اعتبار أن نشاط التدريب يقوم بمعالجة فورية للآثار السلبية عند تشغيل الموارد البشرية.
- عبارة ما مدى رأيك بان تخصص محافظة القاهرة جزء من إيراداتها للاستثمار في رأس المال البشري لديها، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (70,54%)، وفي الترتيب نفسه، وعبارة ما رأيك أن تقوم محافظة القاهرة بالإفصاح عن التنمية المستدامة لمواردها البشرية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (72,77%) ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (21,78%) ويمكن تفسير ذلك في ضوء التأثير المباشر للإفصاح على الأنشطة البشرية وإنتاجيتها وان هناك آثار لم تفصح عنها.
- عبارة ما مدى تأييدك أن تعتبر محافظة القاهرة بأن رأس المال البشري له حصة سوقية من أعمالها، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (73,51%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (19,31%)، وفي الترتيب نفسه وعبارة ما رأيك أن تُعد محافظة القاهرة الموازنات الخاصة بأعمالها بحيث تتضمن التنمية المستدامة لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (73,27%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (19,55%) ويمكن تفسير ذلك بأن الأثر الكبير لرأس المال البشرية متمثلاً في الإقبال على تحقيق التنمية المستدامة وازدياد المنافسة ويزداد الأثر نتيجة زيادة الالتزام لحصة العمل.
- عبارة ما رأيك أن يتوفر لدى محافظة القاهرة مخصصات تتعلق بالمسؤولية تجاه الموارد البشرية. حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (66,58%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (29,7%) ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن الأثر على الاحتياج للموارد البشرية لم يكن بشكل مباشر ولكنه متغير.

- عبارة ما مدى رأيك أن تعتبر محافظة القاهرة الأداء الفعلي مقياس لمنح الأجور والرواتب لمواردها البشرية، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين (٦٩,٠٦%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٣,٢٧%) ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن ذلك قد يعود لقواعد البيانات المتعددة للأجور التي أقرتها الجهات المنفذة للرواتب والاجور.
- عبارة ما رأيك أن يوجد لدى محافظة القاهرة إدارة على درجة عالية من المهارة في تطبيقات التنمية المستدامة، حيث كانت نسبة أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة (٦٠,٨٩%)، ونسبة الموافقين إلى حد ما على هذه العبارة (٢٣,٢٧%) ويمكن تفسير انخفاض الموافقة على ذلك إلى أن المهارة في تطبيقات التنمية المستدامة له تأثير محدود في نطاق مكاني محدد وقد يأتي بتأثيرات سلبية على النشاط.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ند مستوى (٠,٠١) بين تكرارات استجابة العينة على جميع عبارات المحور الثالث. وذلك لمصلحة الاستجابة (موافق) أي أن معظم أفراد العينة يوافقون على جميع عبارات المحور الثالث.

## النتائج

- بعد دراسة الباحثون لدراسة الإطار النظري دور الاستثمار في رأس المال البشرى في تحقيق التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية بهدف تقييم هذا الدور وبعد إجراء الدراسة الميدانية تخلص إلى النتائج التالية:
- أثبتت نتائج الدراسة الميدانية للبحث أن اهتمام نظم الإدارة البيئية بالاستثمار في رأس المال البشرى مما أثر بشكل إيجابي على ترشيد أحكام قرارات التشغيل للموارد البشرية.
  - يعتبر الإفصاح عن الموارد البشرية كأصل من الأصول هو الأداة التي من خلالها تستطيع الوحدة الحكومية (المحافظة) إعلام كل الأطراف المهتمة عن أنشطتها المختلفة،

- ذات الآثار، وانعكاس ذلك على البيانات المالية من خلال القوائم والتقارير المالية وغير المالية
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية للبحث أن رأس المال البشري يؤثر على جودة التنمية المستدامة ودوره الفعال في الحد من عدم تماثل المعلومات مما له أثر على ترشيد أحكام قرارات الاستثمار في رأس المال البشري.
  - تهتم الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) بتنمية مواردها البشرية لتحقيق التنمية المستدامة لهم.
  - تهتم الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) بالمسؤولية لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري.
  - توجد مقومات لتطبيق الاستثمار في رأس المال البشري في الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) العاملة.
  - تولي الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) اهتمام بالغ بالموارد البشرية، وتهتم بعادات وتقاليد المجتمع المحلي.

### التوصيات

- خرج الباحثون بمجموعة من التوصيات اعتماداً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة وهي:
- ضرورة أن تهتم الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) بمواردها البشرية بشكل أكبر، وتهتم بجوانب التدريب، والتطوير لكافة قدراتهم ومهاراتهم بما يتفق مع طبيعة سوق العمل، والتقنيات الحديثة.
  - ضرورة الاهتمام بمجالات الاستثمار في رأس المال البشري لما لها من انعكاس على التنافس وجودة المنتجات وتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري.

- ضرورة عقد ورش عمل لتحقيق التوافق بين أهداف المجتمع، وأهداف الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) وأهداف الموارد البشرية داخل هذه الوحدات.
- ضرورة أن تقوم الجهات المعنية بإصدار قوانين مختصة بالاستثمار في رأس المال البشري، وسبل قياسها، والإفصاح عنها للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري.
- ضرورة أن تشارك الوحدات الحكومية (محافظة القاهرة) بالخطط الاستراتيجية الخاصة بالتنمية المستدامة لرأس المال البشري، سواء أكان ذلك من خلال مبادرة منها، أو بالتوافق مع الجهات الحكومية المختصة.

## المراجع

- ابن سبعان، صالح بن عبد الرحمن (٢٠١٥): إدارة استثمار رأس المال البشري السعودي في ضوء متطلبات التنمية الشاملة والمستدامة. مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس.
- أحمد، زيد علي أحمد (٢٠١٨): أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في العراق خلال الفترة 2002 - 2016 جامعة قناة السويس، كلية التجارة، الاقتصاد.
- الأحمدي، روان بنت عبد الرزاق، وحرورية، علي بن حسين محمد (٢٠١٩): مؤشرات بطالة المتعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٨، ع ٨، 134 - 150
- الحاج علي، عبير بكري سر الختم (٢٠١٩): أثر الإفصاح المحاسبي على رأس المال البشري. مجلة رماح للبحوث والدراسات: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ع ٣٤٤.

- سهيل حمدان (٢٠٠٢): اقتصاديات التعليم تكلفة التعليم وعائداته، الطبعة الأولى، مؤسسة رسلان علاء الدين، دمشق، سورية.
- أسامة محمود فريد (٢٠١٢): الرقابة العقلية، القاهرة: مكتبة عين شمس، الطبعة الثالثة.
- محمد صبحي (٢٠١٧): إدارة رأس المال البشري، كيف تحول موظفيك إلى خلية نحل، القاهرة، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- محمد، وائل فوزى عبد الباسط (٢٠١٩): تقدير أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مصر: دراسة قياسية. المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٨): الإدارة العامة: النظرية والتطبيق، ص ص 226 - 227.
- النور، عز الدين ادم (٢٠١٦): التنمية المستدامة بين النظرية والتطبيق، مجلة المعرفة.
- David N. Weil (2005): Economic Growth (Boston: Addison-Wesley. (p. 9).
- Joaquín Naval, José I. Silva, Javier Vázquez-Grenno (2020): Employment effects of on-the-job human capital acquisition, Labour Economics.
- Kolade Sunday Adesina (2021): How diversification affects bank performance: The role of human capital, Economic Modelling, Volume: 94.
- Le Tang, Shiyu Sun, Weiguo Yang (2020): Investments in human capital: The evidence from China's new rural pension scheme, Research in International Business and Finance.



**THE ROLE OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL  
IN ACHIEVING THE GOALS OF SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN GOVERNMENTAL  
ORGANIZATIONS  
APPLIED STUDY ON THE GENERAL BUREAU  
OF CAIRO GOVERNORATE**

**Wessam M. A. Al-Ghnnam<sup>(1)</sup>; Sayed M. El-Khouly<sup>(2)</sup>  
and Huda I. Helal<sup>(3)</sup>**

1) The General Court of Cairo Governorate 2) Business Administration,  
Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Institute of  
Environmental Studies and Research, Ain Shams University

**ABSTRACT**

The study aimed to clarify the relative importance and the inevitable necessity of the role of investment in human capital to achieve the goals of sustainable development in government organizations, taking into account the environmental aspects and their effects, as with the passage of time the need for human capital increases, as we live in a world in which growth and variables increase, which requires everyone to be aware of the requirements of development in the present and the future. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed that included a set of phrases that measured the sample's trends towards the variables of the study. The study population using the random sampling method according to workers in Cairo governorate and other sectors, and the data of the

survey list answered using the Statistical Packages Program (SPSS) were analyzed and interpreted by the researchers. And the reality of the role of capital investment For human to achieve sustainable development goals in governmental organizations, the sample population, the probabilistic value (sig.), and the (One Sample T-Test) test at a confidence level (0.05) and according to the decision rule that included acceptance of the hypothesis if the calculated (T) was less than the tabular (T) responses. Individuals of the study sample related to the reality of interest in investing in human capital.

The study concluded that the leaders of organizations in Cairo governorate pay attention to the governorate's interest in human resources, investment in human capital, and pay attention to all areas of investment operations to achieve sustainable development of human capital, and are also interested in disclosing about Human capital.

Finally, the study included a number of recommendations, including the need to pay attention to areas of investment in human capital because of their reflection on competition, quality of services and achieving sustainable development of human capital, and that the concerned authorities issue laws related to investment in human capital.