

قياس معدل العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي لكليات مختارة في العراق

Measure the overall economic rate of return for university education for selected colleges in Iraq

أ.م.د محمد صالح الكبيسي

م.د.د. حسناء ناصر إبراهيم*

الملخص

يهدف البحث الى تقدير معدل العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد ضمن القطاع العام وكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ضمن القطاع الخاص وباستعمال دالة مينسر، من خلال أستطلاع آراء عينة من الملاك الوظيفي للكليتين ، شملت عينة الدراسة الأولى على ٥٢ فردا والعينة الثانية ٥٠ فردا. وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات من العينتين المبحوثتين، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت عدد من الأدوات الإحصائية بعد التأكد من صدقها وثباتها ، وتوصل البحث إلى أهم النتائج الآتية :

١. قدر معدل العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد بـ ١٤% على مستوى القطاع ككل لعام ٢٠١١ التي تعني أنّ معدل العائد الاقتصادي للسنة التعليمية يحقق زيادة في دخل الشخص المتعلم نحو ١٤% ، بينما قدر معدل العائد الاقتصادي للتعليم في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة بحوالي ٩% أي : أنّ معدل العائد يحقق زيادة للسنة التعليمية في قطاع التعليم الجامعي الخاص على مستوى القطاع ككل يبلغ ٩% لعام ٢٠١١.

٢. ترتب على ضعف العلاقة الموجبة بين الخبرة والعائد إذ بلغت نسبة زيادة العائد المتأتي من التقادم بـ ٢% في كلا قطاعي التعليم العام والخاص.

Abstract

The research aims to estimate the rate of economic return year on higher education in the College of Business and Economics - University of Baghdad as part of the public sector and Baghdad College of Economic Sciences University within the private sector and the use of function Minsr, through polled a sample of staffing the kidneys, study sample included the first for 52 personnel and members of the second sample 50 individuals. resolution has been used as a tool head to collect data and information of samples Alambhuthtin, and achieve the goals of the research used a number of statistical tools after confirmation of sincerity and persistence, and research has reached into the most important results, but the

1. Estimated economic rate of return year for university education in the College of Business and Economics - University of Baghdad with 14% at the level of industry as a whole for the year 2011 which means that the economic rate of return for the year educational achieve an increase in the income of an educated person about 14%, while the estimated economic rate of return of general education at Baghdad College of Science Economic University about 9%: that achieves greater rate of return for the educational year in the tertiary education sector private sector as a whole level of 9% for the year 2011

2. Consequent weak positive relationship between experience and return as the percentage increase revenue derived from the limitation of 2% in both sectors public and private education.

* بحث مستل من أطروحة دكتوراه الباحث الأول سنة ٢٠١٢ .

المقدمة

يعد الاستثمار في التعليم استثماراً منتجاً يمكن أن يحقق الكسب أو الخسارة فكلما تزايد مقدار الجهد المبذول فيه كلما ارتفعت احتمالات الكسب، وتحققت عوائد ومردودات اقتصادية أكبر فضلاً عن تحقيقه لعوائد تربوية واجتماعية وإنسانية، كما يعمل الاستثمار فيه على تنمية القدرات التي هي وسائل لانتاج المعرفة، فضلاً عن كونه في مقدمة مهام التنمية البشرية.

تمثل مخرجات التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص بكل انواعه ومراحله احد عوامل الانتاج الاساسية وقوة عمل لها دور مؤثر في التنمية الاقتصادية، يكمل عملية التعليم عملية التدريب وكلاهما يمثلان احدى الركائز الاساسية لعملية التنمية الشاملة وكلاهما يساهمان في تكوين رأس المال البشري.

وعليه أولى منظرو التنمية اهتماما بالغاً بالانفاق على التعليم لتقليص الفجوة الواسعة بين الدول النامية والمتقدمة من اجل اللحاق بركب التقدم من خلال سياسة التعليم والتدريب اسوة ببعض دول العالم التي كسبت الوقت بالاعتماد على القدرات الفكرية لديها في بناء اقتصاديات التعليم والاستثمار في رأس المال البشري.

لذا أصبح التعليم والتدريب يمثلان الاداة الرئيسة في بناء القدرات والحصول على وظيفة مجزية فضلاً عن دورهما في اكتساب المهارات لتمكين الافراد من التعامل مع المعارف والمعلومات المتاحة.

واتساقاً مع ذلك أوضحت الدراسات الدولية أنّ الاستثمار في التعليم يحقق عوائد مختلفة اقتصادية واجتماعية وغيرها، ومن هنا يأتي سبب اختيار الباحثة لموضوع البحث، إذ إنّ التعليم كان ولا يزال وسيبقى "مقياساً لثروة الأمم"، فضلاً عن كون موضوع الدراسة يعد من المواضيع الحديثة نسبياً، كما ويعد من أكثر المواضيع تعقيداً لاتصاله بالعوائد المتحققة في الجانب المعرفي للعنصر البشري الذي يتسم البحث فيه بصعوبة إخضاعه للقياس الكمي.

مشكلة البحث

أصبح قطاع التعليم الجامعي العام يستقطب عدداً كبيراً من القوى البشرية العاملة ذات المهارات العالية، كما أصبحت الأجور في هذا القطاع مجزية؛ لذا اخذ غالبية المتخرجين يفضلون العمل في هذا القطاع، لما يتميز به من ضمان واستمرار في الأجور والعمل عن ما هو موجود في قطاع التعليم الجامعي الخاص، ومن هنا تأتي مشكلة البحث في اختلاف العوائد الناتجة من الاستثمار في قطاع التعليم الجامعي العام والخاص وفي مراحلها المختلفة، مما يتطلب تقدير تلك العوائد وذلك لمعرفة الدوافع الاقتصادية للاستثمار في التعليم.

أهمية البحث

يأتي أهمية البحث من الدور المهم للتعليم في تحسين مستوى المعرفة للشخص وتطويره من خلال رفع الكفاءة والمقدرة الذهنية، إذ تشكل مدة التعليم والتدريب مصدراً أساسياً لتفاوت معدل العوائد (دخل الفرد) على اعتبار أنّ أكثر

الناس تعليماً وتأهيلاً يتفاضون اجوراً أعلى؛ لذا تظهر اهمية التعليم والتدريب في رفع معدلات النمو الاقتصادي وزيادة الطاقات الانتاجية في القطاعات الاقتصادية من خلال الابتكار والتعلم والتقدم.

فرضية البحث

"أن معدل العائد النقدي للتعليم الجامعي في قطاع التعليم العام يكون اقل من معدل العائد للتعليم الجامعي في قطاع التعليم الخاص".

هدف البحث

يهدف البحث إلى تقدير معدل العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد من القطاع العام وكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة من القطاع الخاص باستعمال إنموذج (مينسر).

منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الأستقرائي في تحليل العلاقة بين معدل العائد الاقتصادي للتعليم والتنمية البشرية في العراق مركزة على مؤشرات استثمار التعليم الجامعي في قطاع التعليم الجامعي العام والخاص من خلال تحليل البيانات الاحصائية كلما دعت الضرور إلى ذلك، و التحليل الكمي القائم على القياس الاقتصادي لتقدير معدلات العائد على التعليم وفق إنموذج (مينسر) ومعادلات الانحدار الخطي المقدره بواسطة طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية. وتم اختبار قوة هذه النماذج من خلال الاختبارات الاحصائية كاختبار T - Test واختبار (F) ومعامل التحديد (R^2) واختبار (Durbin - Watson (D.W للكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي (Autocorrelation) بين قيم المتغير العشوائي واختبار (Klien) للكشف عن مشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة وباستخدام برنامج (Minitab) في استخراج النتائج .

اطار البحث

اطار البحث بالحدود المكانية والزمانية على النحو الآتي:

الاطار المكاني: يتحدد بدراسة واقع التعليم الجامعي في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد وذلك لاهمية هذه الكلية في الجوانب التطبيقية، والكلية المناظرة لها في قطاع التعليم الخاص هي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.

الاطار الزمني: اعتمد في تقدير معدلات العائد الاقتصادي للتعليم على استبانة اعدت لهذا الغرض وذلك للحصول على المعلومات الخاصة بالمتغيرات الاساسية المستخدمة في تقدير دالة العائد على التعليم الجامعي لعام ٢٠١١.

اولاً: العائد الاقتصادي للتعليم وأثر في التنمية البشرية

١. العائد الاقتصادي للتعليم: نظرة عامة

يمثل التعليم حجر الزاوية لعملية التنمية البشرية فهو المصدر المنظم والأساس لتوفير فئة الاختصاصيين والإداريين في المجالات الإنتاجية والخدمية المختلفة من خلال تحسين القدرات أو خلق قدرات جديدة ترفع من العوائد المستقبلية للشخص ويمكن التعرف على هذا العائد من خلال الأتي

في البدء لابد من تحديد مفهوم التعليم بجانبه الاستهلاكي والاستثماري ومن ثم تحديد ماهية العوائد. مفهوم التعليم: من الصعب وضع تعريف محدد وموحد للتعليم بسبب ما يتضمنه من مفاهيم مختلفة، ولأنه مرتبط بشكل وثيق بثقافة المجتمع وبالمؤسسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية القائمة في المجتمع، فالتعليم يتأثر بهذه المؤسسات ويؤثر فيها، كما انه ينبع من حاجات المجتمع، ويتخذ أشكالاً مختلفة من مجتمع إلى آخر. لذلك عرف التعليم " بأنه استهلاك له قيمة في حد ذاته بصرف النظر عن أي عائد اجتماعي او اقتصادي، فهو يؤثر في شخصية الانسان ويمنحه الثقافة والمعرفة ويعلمه كيف يحيا الحياة الحرة الكريمة الكاملة^(١). ويقصد بالتعليم "أداة فعالة وسلاح قوي مضمون لإحداث التغييرات الاجتماعية البناءة، والتقدم السياسي، والثورة التكنولوجية والمعرفة^(٢). بينما تناول آدم سميث (Adam Smith) في كتابه المعروف ثروة الامم (Wealth Nation) أهمية التعليم في اكتساب القدرات من خلال دور الدولة في رعاية الفرد في أثناء تعليمه ودراسته وتدريبه، مع أن ذلك (يكلف) نفقات كبيرة الا أنه يمثل راسملاً ثابتاً ويكون جزءاً من راسمال الفرد الذي يعود بالفائدة على المجتمع^(٣).

من خلال الآراء السابقة نرى أن التعليم يمثل خدمة استهلاكية يسعى اليها الانسان في حد ذاتها لأنها تشبع في نفسة مجموعة من الحاجات التي يحس بها.

كما يعد التعليم عملية استثمارية تنموية، كان الفريد مارشال أول من اعتبر التعليم استثماراً قومياً إذ بين أن التعليم ميدان استثماري ضخم مثل افضل انواع الاستثمارات، وان له عائداً قد يفوق كثيراً عائداً كثير من العمليات الاقتصادية على المدى الطويل^(٤).

واكد الاقتصادي بيجو أن الانفاق على التعليم يمثل استثماراً منتجاً وأن معدل مردوده يزيد على معدل مردود ما يستثمر في السلع الراسمالية^(٣).

يتضح من المفهومين المذكورين للاقتصادي مارشال وبيجو: ان التعليم يعد عملية استثمارية منتجة مستمرة ولها عائد، وحيث يشكل العنصر البشري المورد الرئيسي في عملية التعليم، فلا بد من دراسة العائد الاقتصادي للتعليم.

٢. **العائد الاقتصادي وانواعه:** تتجلى القيمة الاقتصادية للتعليم من خلال المنافع والمزايا الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس اثارها على الفرد والمجتمع، وتتلور هذه المنافع بشكل العائد الاقتصادي المستحصل من الاستثمار في التعليم، ويمكن التعرف على هذا العائد من خلال الآتي :

آ- دلت العديد من الدراسات التي قام بها علماء الاقتصاد ومنهم تيودور شولتز (T.W.Schultz) الذي بين ان جزء كبير من زيادة الدخل ترجع الى اثر التعليم في الجوانب النوعية المتمثلة في المهارات الفنية وغير الفنية، فالزيادة في الدخل

(١) د. منذر عبد السلام، دراسات في اقتصاديات التربية، بيروت، ١٩٧٤، ص ٦٠.

(٢) مركز دراسات الوحدة العربية، دور التعليم في الوحدة العربية، بيروت ١٩٧٩، ص ٤٥.

(٣) مصدق جميل الحبيب، " دور التربية والتعليم في التنمية الاقتصادية مع إشارة خاصة للعراق"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٩٧٩، ص ٣٩.

(4). A. Marshall, "Principles Of Economics", London, 1930, PP. 787 – 788

بسبب التعليم تعني العائد الاقتصادي الذي يزداد كلما تزداد انتاجية الفرد، فكلما زاد تعليمه ارتفعت تبعاً لذلك انتاجيته وبالتالي عوائده، فالعوائد تعني الدخول الاضافية التي يحصل عليها العامل بسبب مستوياته التعليمية^(١).

كما ويقصد بالعائد الاقتصادي مقدار الدخل الذي يولده الاستثمار طوال فترة حياته الانتاجية، ومن المعلوم ان الاستثمار يعني استخدام الموارد الحالية من اجل الحصول على دخل اعلى في المستقبل، اما الجزء الذي يضحى به من اجل استخدام هذه الموارد يمثل التكلفة، بينما الدخل الذي يتم الحصول عليه من هذه التضحية هو العائد^(٢). وان التعريف المناسب هو ما تناوله شولتز بأن العائد يمثل الدخول الاضافية التي يحصل عليها العامل نتيجة زيادة مستوياته التعليمية.

ب- وفي الواقع تقسم عوائد التعليم الى نوعين هما:

١. العوائد المباشرة Direct Returns

وتشمل هذه العوائد كلا من العوائد الفردية والعوائد الاجتماعية.

١- العوائد النقدية الفردية: يقصد بالعائد الاقتصادي الدخل الذي يحصل عليه المستثمر من التضحية بالدخول الحالية، فكلما تزداد هذه التضحية يزداد تحقيق العائد، والعوائد الفردية تعني الدخول الاضافية التي يحصل عليها الشخص المتعلم بسبب مستويات التعليم، ويتم التوصل الى معرفة هذه الدخول الاضافية من خلال مقارنة دخول الافراد الذين بلغوا مستويات تعليمية معينة مع دخول اولئك الذين لم يبلغوا أي مستوى تعليمي خلال دورة حياتهم العملية، ويمكن مقارنة هذه الدخول الاضافية باعتبارها عائداً مع التكاليف التي تعمل على تحسين انتاجية الفرد وزيادة دخله نتيجة التعليم^(٣)، تقسم العوائد النقدية الى مايلي:

أ- العائد النقدي المباشر: هو الدخل النقدي المتولد من العمل خلال اوقات الدوام الرسمي، الذي يعمل على زيادة مهارة الفرد ثم زيادة انتاجيته ومن ثم زيادة دخله*، وطالما ان العمر الانتاجي للفرد يتمثل في طول حياته العملية، لذا تكون الزيادة في الدخل على مدى حياة الفرد تمثل بدورها العوائد المالية المباشرة والتي تعود للشخص المتعلم من الاستثمار في التعليم^(٣).

(١) T. W. Schultz, "Investment In Human Capital", Vol. 51, No. 1, 1961. PP. 8 – 10.

(٢) غادة عبد القادر، البان، "قياس العائد الاقتصادي من الانفاق على التعليم مع التطبيق على الجمهورية العربية السورية، دمشق، ١٩٩٦، ص ١٨٧.

* في ظل افتراض:

أ- الفرد لم يمض قبل سن تقاعده.

ب- عمره الانتاجي يتحدد ببلوغه سن التقاعد.

ج- حصوله على التقاعد.

(٣) د. عبد الله عبد الدائم، "التخطيط التربوي والتقدم العلمي والتكنولوجي العربي"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ١٩٧٥، ص

ب- العائد النقدي الغير مباشر: هو الدخل النقدي المتولد من العمل خارج اوقات الدوام الرسمي كحالة العيادات الطبية والمكاتب الاستشارية ومكاتب المحاماة والمحاسبين القانونيين حيث تمثل عوائد نقدية غير مباشرة ناتجة عن الاستثمار في التعليم.

٢- العوائد الاجتماعية Social Returns : تعني العوائد الصافية التي تؤول الى المجتمع، وتمثل مقدار الزيادة في الدخل القومي الحقيقي نتيجة الاستثمار في التعليم، وتعني كذلك الفروقات الايجابية بين العوائد التي تحصل عليها الدولة والتكاليف التي تتكبدها، وتخضع العوائد الاجتماعية الى الضرائب المباشرة لان الضريبة تشكل عائد يرجع الى المجتمع.

٢. العوائد غير المباشرة (غير النقدية) Indirect Returns هي مجموعة الاثار الايجابية التي تنتج من التعليم خارج نطاق المجال التعليمي ومن الصعوبة قياسها^(١) وتقسم الى قسمين:

أ. العوائد غير المباشرة الفردية: تمثل العوائد الانتاجية غير النقدية الناتجة عن التعليم التي تمنح الفرصة للمتعلم بالاشباع النفسي والفكري والتي تعمل على التمتع باوقات الفراغ وزيادة ثقة الشخص بنفسه وكذلك ترفع من قيمته المعنوية.

ب. العوائد غير المباشرة الاجتماعية: لا تقتصر اثار هذه العوائد على الطالب فحسب بل تنعكس على الاسرة والزملاء والمجتمع الذي يعيش فيه، فعمل ربة البيت المتعلمة غير العاملة التي لا تزيد من الدخل ولكن تربية اولادها افضل من تربية الام غير المتعلمة^(٢)، فهي تزيد من متوسط انتاجية ابناءها في المستقبل*، كما تنشر المعرفة والمعلومات الى المجتمع وبالتالي تساهم في رفع مستوى التقدم الاقتصادي والاجتماعي والعلمي للمجتمع^(٣).

٣. اهمية دراسة العائد الاقتصادي للتعليم : تنطلق اهمية دراسة عوائد التعليم من اهمية التعليم وعلاقته في حياة الفرد والمجتمع، لما له من منافع تعود على الاثنين معاً. ويتجلى ذلك من خلال الاتي:

١- توظيف اموال طائلة للتعليم من قبل الدول المتقدمة والنامية التي تقتطع من حساب نشاط القطاعات الاقتصادية والخدمات الاجتماعية، وهنا تقتضي الحاجة الى دراسة عوائد التعليم ومقارنتها مع النشاطات الاخرى لتقييمها وترشيد الاستثمار فيها.

٢- توضيح السبل الجيدة في الاستثمارات التعليمية من حيث التوسع في حجم المشاريع التعليمية وايجاد الحجم المناسب من التوسعات في فروع التعليم تبعاً للعوائد التي تحققها.

٣- تكشف دراسة عوائد التعليم عن حاجة القطاعات الاقتصادية الى القوى العاملة المتعلمة بدلاً من تخرج طلبة عاطلين عن العمل يشكلون خسارة في سنوات التعليم والخبرة والمهارة التي اكتسبوها ولكي لا يظهر فاقد

(١) J. Vaizey, "the Economics of education", Faber and Faber, London, 1962, P. 50.

(٢) د. رياض بدري سترك، "تخطيط التعليم واقتصادياته"، الطبعة الاولى، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٨، ص ٥٥.

* ويعرف هذا النوع من التأثير غير المباشر عند مارشال (Marshall) بالاثار الاقتصادية الخارجية (External Economics)، للمزيد انظر مصدق جميل الحبيب، "دور التربية والتعليم في التنمية الاقتصادية، مع اشارة خاصة للعراق"، مصدر سابق. بغداد، ص ١٨٠.

(٣) د. رياض بدري سترك، مصدر سابق، ص ٥٥.

اقتصادي له اثاره على الفرد والمجتمع^(١). يتم المقارنة بين مستوى التعليم للعاملين والعائد الاقتصادي الذي يستلمونه، وهل ان الشخص المتعلم الذي يمتلك مستوى من التعليم يحصل على اعلى دخل وبالتالي هناك جدوى من اكمال الدراسة الجامعية والعليا، ومدى اهتمام الدولة بهذا الجانب؟

٤- خلق اجيال متعلمة مثقفة تقود المجتمع بشكل صحيح وترفع من درجة ثقافته ورفقيه وتقدمه، واعتماد مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب.

٤. عائد التعليم والتدريب من خلال انموذج التنمية البشرية

بادر برنامج الأمم المتحدة الانمائي في منتصف الثمانينات الى توضيح مفهوم التنمية البشرية مركزاً على الجانب البشري في التنمية من حيث اهميتها في تشكيل القدرات البشرية من خلال التعليم والتدريب لاكتساب المعرفة وتنمية المهارات وتحسين المستوى الصحي وكيفية الانتفاع من هذه القدرات المكتسبة خلال اوقات الفراغ للإغراض الانتاجية او للشؤون الثقافية والاجتماعية والسياسية، وهذا لا يعني ان الاهتمام بالعنصر البشري قد بدء من مرحلة الثمانينات، بل سبق هذا العهد فكان الاهتمام به منذ تبني استراتيجيات التصنيع المعتمدة في خطط التنمية خلال عقد الخمسينيات والستينيات وكان الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره وسيلة التنمية، فكان التركيز على تأهيل الكوادر الفنية الوطنية في الدول النامية، لذلك اعتبر التعليم والتدريب منذ ذلك الحين النواة التي يدور حولها مضمون التنمية في وكالات منظومة الامم المتحدة (المتثلة في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي) كما وتم اعتبار تدريب الكوادر الوطنية المؤهلة جزء مهم لا ينفصل عن تنمية الموارد البشرية حسب ما اكدت عليه ادبيات الجمعية العامة للامم المتحدة. وفي عام ١٩٦٧، صدر تقرير عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي حدد فيه ثلاثة اوجه لتنمية الموارد البشرية، ومن هذه الواجه الثلاث هي الاهتمام بالتعليم المهني والتدريب لتحسين نوعية القوى العاملة يظهر ان تركيز تنمية الموارد البشرية على التعليم والتدريب خلال عقد السبعينيات بقي على حاله ولكن في عقد الثمانينات توسع مفهوم تنمية الموارد البشرية من حيث المضمون وقد طور الى مفهوم التنمية البشرية^(٢).

ركزت التنمية البشرية* على الاهتمام بالتعليم من خلال ثلاثة اتجاهات هي:

- الاهتمام بالتعليم باعتباره اداة لاكتساب التكنولوجيا.

- محاولة ربط التعليم باحتياجات سوق العمل.

(١) د. عبد الله زاهي الراشدان، "في اقتصاديات التعليم"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن، ٢٠٠٨، ص ١٧٦.

(٢) جورج القصيفي، "التنمية البشرية مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون"، بحث مقدم للندوة الفكرية حول التنمية البشرية في الوطن العربي،

مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٨٦ - ٩٩.

* التنمية البشرية: تعني بالبشر بالدرجة الاولى وان العنصر البشري هو: الوسيلة والهدف في عملية التنمية، لذلك اكدت على تكوين القدرات البشرية وكيفية الانتفاع منها وتمثل المفهوم الشمولي، اما تنمية الموارد البشرية تعني ربط العنصر البشري بعملية التنمية فهو وسيلة التنمية فقط ولم تتخذ كهدف في عملية التنمية، وهي تمثل جزء من مفهوم التنمية البشرية... جورج القصيفي، مصدر سابق

- اعتبار التعليم حق انساني يهدف الى تحسين وضع حال الناس لتحقيق الاتجاه الاول أوصى البرنامج الانمائي للأمم المتحدة بالتركيز على التعليم التقني والتدريب المهني بدل من التوسع في القطاع العام بينما تبين تحقيق المؤشر الثاني لاهتمام التنمية البشرية بالتعليم من خلال طرح التساؤلات الآتية:

"هل هناك علاقة بين زيادة الاستثمارات في التعليم والتدريب وبين المهارات والمهن المحددة التي يتطلبها المجتمع المنتج؟، وهل ان التعليم يهيء البشر للقيام بالمهام التي يقومون بها بالفعل؟ والى أي مدى تساهم التجربة التعليمية في زيادة بظالة المتعلمين وفي هجرة الكفاءات" شملت الاجابة على هذا التساؤل وعلى اشكالية التعليم والتنمية البشرية من خلال الآتي:

- طرح مفهوم "ان التعليم حق انساني اساسي"، بالاضافة الى طرح وثيقة صادرة عن برنامج الامم المتحدة الانمائي في عام ١٩٨٧ نصت على تحليل ثلاث قضايا رئيسية خاصة بالتعليم وهي:

- ١- ضرورة تحديد الاولويات بين مختلف المستويات والانواع التعليمية.
- ٢- اعادة توجيه النظم التعليمية لتوفير المهارات البشرية مع الاخذ بنظر الاعتبار واقع التكنولوجيا الجديد.
- ٣- التركيز على تعليم المرأة.

كما دعت هذه الوثيقة الى ايلاء اهمية اكبر للتعليم الابتدائي وذلك لتحقيق الالتحاق الشامل والى رفع معدلات اعلى من الامام بالقراءة والكتابة في نهاية القرن الماضي^(١).

على الرغم من الاهتمام الواسع الذي حظى به التعليم من قبل نهج التنمية البشرية ورغم المكاسب التي حققتها هذه التنمية في مجالات معينة (كالجانب الصحي) لكنها أخفقت بخصوص التعليم بما يأتي:

- عجزت عن تنمية قدرات الانسان
- ارتفاع معدلات الامية.
- تنمية تربوية مشوهة
- ارتفاع معدلات البطالة ومنها بطالة الخريجين^(٢).
- تدهور في نوعية التعليم.
- غياب التخطيط المستقبلي للتعليم^(٣).
- بطئ في مجال البحث العلمي والتطوير التقني
- هجرة الكفاءات.

لو حاولنا تحليل ذلك على بعض البلدان وعلى المستوى العربي كانت نسبة العاطلين عن العمل من حملة الشهادات في تونس نحو ٦٦% من مجموع العاطلين في عام ١٩٨٩، وفي المغرب كذلك ففي سنة ١٩٩١ كان ٧٥% من العاطلين عن العمل من حملة الشهادات يبحثون عن عمل منذ اكثر من سنة، و ٥٥% يبحثون عن عمل منذ اكثر من سنتين، و ٣٨% يبحثون عن عمل منذ اكثر من ثلاث سنوات. كما وأفرزت التنمية البشرية حالة سلبية اخرى هي هجرة الكفاءات العلمية، فقد بلغت حسب التقديرات لعام ١٩٨٠ ان نصف الحائزين على شهادات الدكتوراه في

(١) جورج القصيفي، مصدر سابق، ص ٩٣.

(٢) الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، "مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الاسكوا ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨"، نيويورك، ٢٠٠٨، ص ٧٣.

التخصصات العلمية والهندسية قد هاجروا من البلدان العربية ولا يعمل في البلدان العربية سوى اثنين من كل خمسة باحثين عرب^(١).

قدر العائد الاقتصادي الذي حصلت عليه الولايات المتحدة في عام ١٩٧٠ من هجرة الكفاءات العلمية من قارة اسيا وافريقيا وامريكا اللاتينية نحو ثلاثة بليون و ٦٦١ مليون دولار في عام ١٩٧٠^(٢). ويشترك التدريب في تكوين وتنمية المهارات من خلال تحسين قدرات العاملين ورفع كفاءة الاداء في النشاطات الاقتصادية وهو مكمل للتعليم في اكتساب المهارات، وتظهر اهمية التدريب في معظم دول العالم وبشكل خاص في البلدان النامية لما تعانيه من:

١- ضعف انظمة التعليم وكافة مؤسساته المختلفة عن تهيئة المهارات المطلوبة لسوق العمل، مما يتطلب سد هذا النقص خلال تكوين المهارات الملائمة بوسائل اخرى كالترتيب.

٢- يفتقر معظم العاملين في النشاطات الاقتصادية الى المهارات المطلوبة لاداء الاعمال بكفاءة عالية، مما يتطلب دورات تدريبية مستمرة لاكتساب مهارات جديدة تتناسب مع مستوى الاداء الاقتصادي ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.

٣- معظم الدول النامية لا تمتلك مؤسسات للتدريب تتوفر فيها الخبرة ونظم وممارسات تدريبية كافية بل على الاغلب خبرتها وممارستها ونظمها لا زالت حديثة وتعتمد على الخبرات والنظم المأخوذة من الدول المتقدمة، مما يتطلب مضاعفة بذل الجهود في التدريب والنظم والاساليب الملائمة لوضع البلدان النامية^(٣).

كما ويمكن توضيح اهمية التدريب في نهج التنمية البشرية:

١- عندما يكون الموظفين حاصلين على مستوى تعليمي جيد فإن ذلك يؤدي الى تخفيف تكاليف الحصول على مهارات جديدة.

٢- عندما تتغير تكنولوجيا العناصر المدربة تصبح قادرة على المنافسة بشكل افضل من العناصر غير المدربة^(٤).

من كل ما تقدم، ترى الباحثة انه على الرغم من الاهتمام بالتعليم في نموذج تنمية الموارد البشرية لكن يلاحظ ان تكاليف التعليم كانت أكثر من عوائده من خلال نشوء ظاهرتين هما بطالة الخريجين وهجرة الكفاءات وما يعزز ذلك اشارات المؤسسات الدولية بهذا الشأن.

(١) نجيب عيسى، "قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية"، سلسلة دراسات التنمية البشرية (٨)، برنامج الامم المتحدة الانمائي، نيويورك، ١٩٩٧، ص ٤٠ - ٤٤.

(٢) منظمة العمل العربية، "هجرة الادمغة العربية"، مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة، بغداد، ١٩٨٠، ص ١٢٢ - ١٢٣.

(٣) فليح حسن خلف، "عملية تكوين المهارات ودورها في التنمية الاقتصادية في العراق"، مصدر سابق، ص ٢٦٩.

(٤) برنامج الامم المتحدة الانمائي، "تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠١"، مطبعة الشرقية، البحرين، ٢٠٠١، ص ٨٨.

ثانيا : قياس العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في كلية الادارة والاقتصاد* باستخدام دالة مينسر
أنّ العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية لا يمكن قياسها بدقة إذ أنّ الظواهر الاقتصادية معقدة ومركبة، وتتأثر بعوامل
عديدة وتؤثر هي بتلك العوامل، فلا يمكن عزل تأثير المتغيرات بعضها عن بعض، يصعب تحديد العلاقة بين المتغيرات
الاقتصادية ولا يمكن قياسها بدقة، حيث القياس هنا تكتنفه صعوبات عديدة ومن اهمها قلة البحوث المنجزة في هذا
الصدد وعليه فقد تناول هذا المؤشر ماياتي:

١. توصيف إنموذج (مينسر) لقياس العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في كلية الادارة والاقتصاد.

١- توصيف إنموذج مينسر Jacob Mincer

يعتمد إنموذج رأس المال البشري الذي طوره (جاكوب مينسر) ، على تقدير دالة العائد (الاجر) التالية (وهي دالة
نصف لوغاريتمية)^(١) :

$$LnY = a + bs + cx - Fx^2 + e_i \quad \dots (1)$$

حيث أنّ:

LnY : اللوغاريتم الطبيعي لاجر الشخص السنوي في سوق العمل.

a : الحد الثابت، وتمثل ما يحصل عليه الشخص الامي على دخل في بدء حياته العملية الذي يكون تحصيله
العلمي مساوي للصفر.

b : معدل العائد للتعليم. s : عدد سنوات الدراسة.

x : سنوات الخبرة. X^2 : مربع سنوات الخبرة.

F, c, b, a : معاملات المتغيرات المستقلة. e : المتغير العشوائي.

وتم اعتماد سنوات الدراسة (s) والخبرة (x) كمتغيرات مستقلة (Independent Variables) ويمثل العائد
(الاجر) (y) المتغير التابع (dependent Variable) في الانموذج..

أما سنوات الخبرة (X_2) في الإنموذج فقد تم تقديرها باستخدام المعادلة أدناه:

عدد سنوات الخبرة = ٢٠١٠ - سنة التولد - ٦ - ٥ - حيث أنّ:

(٥): تمثل سنوات الدراسة. (٦): تمثل سنوات الطفولة

٢. وصف استمارة الاستبانة والعينة

اعتمد البحث في منهجيته على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وقد صممت بالاعتماد على المتغيرات
التي يحتويها البحث وبالشكل الذي يخدم هدف الدراسة وفرضيتها كما مبينة في الملحق ١ بعد أنّ عرضت على عدد من
السادة المحكمين والخبراء من ذوي الاختصاص كما في الملحق ٢ لغرض تقويمها والاخذ بالملاحظات واجراء التعديلات

1. Jacob, Mincer, "Schooling, Experience And Earnings", National Bureau Of Economic Research, New York, Volume (8), 1974, P. 5 - 23 .

* تشمل قطاع عام هو كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد وقطاع خاص هو كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.

عليها وصياغتها بشكلها النهائي، شملت الاستبانة عدد من الاسئلة تتعلق بالقطاع الذي يعمل فيه الفرد وسنة التولد، فضلاً عن المستويات التعليمية والاجور الشهرية المدفوعة مقابل العمل المنجز والتقديرات غير المباشرة للاجور والمرتبات.

أما مجتمع الدراسة فقد شمل كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد ضمن القطاع العام وكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة من القطاع الخاص، وأما افراد عينة الدراسة فقد اختيرت عينة عشوائية طبقية قسمت حسب الملاك الوظيفي للكليتين كما في الملحق ٣ - أ، ٣ - ب. بحيث بلغ افراد العينة الاولى ٥٢ وزعت الاستبانة عليهم وتم استلام ٥١ استبانة وتم تدقيقها بينما بلغ افراد العينة الثانية ٥٠ فرداً تم توزيع الاستبانة عليهم وتم استلام ٥٠ استبانة، وباستخدام بيانات مقطعية لعام ٢٠١١ .

٣. الخصائص الاقتصادية لعينة الدراسة. بعد اكمال الفرد لدراسته، يحاول تسويق مهارته إلى سوق العمل، فكل مستوٍ تعليمي يشير إلى مستوٍ معين من المهارة يكتسب من خلال التعليم في المدرسة أو الكلية، وتكون قابلة للتسويق ولها طلب في السوق، ويتم تحديد الاجر حسب المستوى التعليمي الحاصل عليه ووفقاً لقوانين التشغيل المعتمدة في البلد وهذا ما يحصل عند التعيين لأول مرة فيتم تحديد الرواتب شهرياً حسب الجدول الآتي:

جدول (١) رواتب موظفي الدولة والقطاع العام المعتمدة حالياً حسب مستويات التعليم

| المستوى التعليمي | مدة الدراسة (سنة) | الدرجة الوظيفية | الراتب الشهري (الف دينار) |
|--|---|----------------------------------|---------------------------|
| الشخص الاممي (لا يقرأ ولا يكتب) | - | المرتبة الاولى - الدرجة العاشرة | ١٤٠ |
| الحاصل على الشهادة الابتدائية | ٦ | المرتبة الرابعة - الدرجة العاشرة | ١٥٢ |
| الحاصل على شهادة الدراسة المتوسطة | ٩ | المرتبة الاولى - الدرجة التاسعة | ١٨٥ |
| الحاصل على شهادة الدراسة الاعدادية | ١٢ | المرتبة الاولى - الدرجة الثامنة | ٢٤٠ |
| حملة شهادة المعاهد (دبلوم) | ١٤ سنة (تكون ٢ سنة بعد الاعدادية، ٥ سنة بعد الدراسة المتوسطة) | المرتبة الخامسة - الدرجة الثامنة | ٢٦٠ |
| حملة الشهادة الجامعية الاولى (بكالوريوس) | ١٦ سنة (تكون ٤ بعد الدراسة الاعدادية) | المرتبة الاولى - الدرجة السابعة | ٢٩٦ |
| حملة شهادة الماجستير | ١٨ سنة (تكون ٦ بعد الدراسة الاعدادية) | المرتبة الثالثة - الدرجة السادسة | ٣٧٤ |
| شهادة الدكتوراه | ٢١ (تكون ٣ سنوات بعد الشهادة الجامعية) | المرتبة الاولى - الدرجة الخامسة | ٤٢٩ |

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على الوقائع العراقية، الجريدة الرسمية للجمهورية العراقية، السنة التاسعة والاربعون، العدد ٤٠٧٤، ٢٠٠٨، ص ٢.

هذه المبالغ تمثل الراتب الاسمي للموظف دون اضافة المخصصات الشهرية، إذا تم تعيينه في قطاع عام (على الملاك الدائم ويستحق العلاوة السنوية بعد اكمال سنة واحدة في الخدمة الوظيفية)، وبعد ثبوت كفاءة وقدرة الموظف يستحق الترفيع أي: الانتقال إلى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى والتالية لدرجته مباشرة ضمن التدرج الوظيفي. وفي حالة تعيين الشخص الذي اكمل دراسته في قطاع خاص وعلى الملاك الدائم يتم تحديد راتبه الشهري من خلال الجدول الاتي:

جدول (٢) الرواتب لموظفي القطاع الخاص كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (الف دينار عراقي)

| السنوات | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٩ | ٢٠١٠ |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| الشهادة العلمية | الراتب الاسمي | الراتب الاسمي | الراتب الاسمي |
| دون الاعدادية | ١٨٠,٠٠٠ | ٣٣٠,٠٠٠ | ٣٨٠,٠٠٠ |
| الاعدادية | ٢١٠,٠٠٠ | ٣٦٠,٠٠٠ | ٤١٠,٠٠٠ |
| دبلوم | ٢٤٠,٠٠٠ | ٣٩٠,٠٠٠ | ٤٤٠,٠٠٠ |
| بكالوريوس | ٢٧٠,٠٠٠ | ٤٢٠,٠٠٠ | ٤٧٠,٠٠٠ |
| ماجستير | ٤٩٨,٠٠٠ | ٦٩٨,٠٠٠ | ٨٤٨,٠٠٠ |
| دكتوراه | ٥٧٦,٠٠٠ | ٨٧٦,٠٠٠ | ١,١٧٦,٠٠٠ |

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على اللوائح المالية للسنة المالية ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، المقررة استناداً إلى قرار مجلس الكلية (ثالثاً- ٥) في ٤/١/٢٠٠٦.

تعكس المبالغ النقدية في الجدول اعلاة التباين في تحديد رواتب الموظفين على الملاك الدائم في القطاع الخاص التي تتميز بعدم ثباتها وتغيير قيمتها حسب الايرادات التي تحصل عليها الكلية من الاقساط السنوية للطلبة المقبولين فيها، مقارنة مع رواتب موظفي القطاع العام الثابتة عند احتسابها شهرياً وفق الضوابط.

٤. قياس معدل العائد للتعليم الجامعي باستخدام دالة مينسر

يهدف هذا المؤشر إلى قياس معدل العائد النقدي الذي يحققه الاستثمار في التعليم باستخدام دالة مينسر التي تعد من افضل واشهر الدوال في تقدير العائد الاقتصادي للتعليم، وباستخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS) التي تجعل مجموع مربعات الاخطاء العشوائية عند نهايتها الصغرى، تم تقدير عدد من النماذج لتفسير العلاقة بين التعليم الجامعي والعائد الاقتصادي وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Minitab)، وقد تناول المفردات الاتية:

١. قياس معدل العائد للتعليم باستخدام دالة مينسر في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد.

بغية تقدير العائد لتعليم العاملين في كلية الادارة والاقتصاد فقد تم تحديد المتغيرات المفسرة (المستقلة) وهي عدد سنوات الدراسة (X_1) وعدد سنوات الخبرة (X_2) وتربيع عدد سنوات الخبرة (X_2^2) في حين تم اعتماد المتغير التابع وهو لوغاريتم الاجر (العائد) (LnY) وباستخدام دالة (مينسر) التالية:

$$LnY = a + bX_1 + cX_2 - FX_2^2 + e_i \quad \dots(1)$$

الموضحة نتائجها في الجدول (٣)، وعند تحليل هذه الدالة فقد دلت اشارات وقيم المعلمات المقدرة على العلاقة الموجبة بين كل من التعليم والخبرة والعائد الاقتصادي، وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تؤيد العلاقة الطردية بينهما، أما الاشارة السالبة لمعلمة مربع الخبرة، فقد جاءت كما هو متوقع نظرياً وفق إنموذج (مينسر).

جدول (٣) دالة مينسر للعاملين في كلية الادارة والاقتصاد لعام ٢٠١١

| المتغيرات التفسيرية | معدل العائد العام |
|------------------------|-------------------|
| عدد سنوات التعليم | ٠,١٤١ (٤,٩٦)* |
| عدد سنوات الخبرة | ٠,٠١٩٠ (٢,٤٩) |
| تربيع عدد سنوات الخبرة | -٠,٠٠٠٤٩٣ (١,٩٨) |
| ثابت التقدير | ١٠,٧ (١٨,٦٠) |
| معامل التحديد | ٤٥% |
| F | ١٢,٦٩ |
| D . W | ١,٨٣ |

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على الانموذج ٧ في الملحق الاحصائي ٤

* بين الاقواس تشير إلى اختبار (t).

يعكس المقطع الصادي الموجب للدالة الى وجود عائد اقتصادي متحقق في الكلية عندما تكون جميع المعلمات الاخرى مساوية للصفر ، أي: يمثل حالة حصول الشخص على دخل موجب في بدء حياته العملية، وأن كان تحصيله العلمي يساوي صفر.

بينما يشير الاختبار الاحصائي ($t-test$) إلى معنوية المعلمات المقبولة احصائياً لان قيم (t) المقدرة وبالباغة ٤,٩٦، ٢,٤٩، ١,٩٨ أكبر من القيمة الجدولية (t) وبالباغة ١,٦٧ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجة حرية. ($n-k=47$) أما معامل التحديد (R^2) الذي يوضح القوة التفسيرية للعوامل المستقلة بلغت نسبته ٤٥% وكما هو معروف تعتبر هذه المستويات المنخفضة لمعامل التحديد مقبولة في التقديرات التي تعتمد على البيانات المقطعية

أو الشرائح المقارنة^(١)، كما ان طبيعة الدالة شبة اللوغارتمية تؤدي إلى انخفاض قيمة (R^2)^(٢). وقد ارتأى اصحاب نظرية الاستثمار في العنصر البشري إذا كانت القوة التفسيرية لنموذج (مينسر) ١٥% يعد مقبولاً لأنه يخص قياس رأس المال البشري^(٣).

ويظهر الانموذج أنّ قيمة (F) المحتسبة البالغة ١٢,٦٩ تتجاوز قيمة (F) الجدولية البالغة ٢,٨ عند مستوى معنوية ٥% ودرجات حرية للبسط ($k-1=3$) وللمقام ($n-k=47$) وهذا يدل على معنوية الانموذج ككل، ولا يعاني الانموذج من مشكلة الارتباط الذاتي إذ أنّ قيمة ($D.W$) المحتسبة ١,٨٣ وأنّ ($dl=1.42, du=1.67$) فهي ($1.67 < 1.83 < 2.33$) وبمستوى معنوية ٥%.

وتم التأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة وذلك بمقارنة قيم معاملات الارتباط الجزئية بين المتغيرات المستقلة مع معامل التحديد (R^2) إذ كان: ($R^2 > r_{X_1 X_2}$). ويظهر الجدول (٣) أنّ معدل العائد العام للتعليم قد بلغ ١٤% أي: أنّ السنة التعليمية يتوقع إن تحقق زيادة في الاجر (الدخل) ١٤%، وهذا اعلى من تقديرات الدولية لمعدل العائد على المستوى العام وهو ١٠,٨% في قطاع التعليم العام^(٤). أما معدل العائد على الخبرة فقد بلغ ٢% تقريباً وهو اقل من عائد التعليم وتوضح الصورة أكثر عند تقدير معدل العائد على مربع الخبرة والبالغ -٠,٠٤%. وتعكس الاشارة السالبة لمربع الخبرة انخفاض الجدوى من التدريب عند كبر السن وذلك لسببين هما^(٥).

- يتبؤ الشخص المتعلم عند التقدم في السن مركز وظيفي عالي نسبياً والتدريب يعني انقطاع الشخص عن العمل للتدريب لزيادة الخبرة لفترة زمنية معينة ويترتب على ذلك ضياع مبلغ معين هو الاجر أو كلفة الفرصة المضاعفة في التدريب تكون كبيرة. - عند تقادم السن تقل عدد السنوات المتاحة امام الانسان لاسترداد نفقات التدريب واكتسابه الخبرة وبذلك يصبح امام الانسان المتقدم في العمر أما التقاعد أو الاجل.

(١) حسين الطلافحة، "معدلات العائد على التعليم في الاردن"، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، دراسات قطرية مقارنة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ٢٠٠٣، ص ٥٠.

(٢) عبد الرحمن خليل المنصوري، وناجي التوني، سليم شبستي، "معدلات العائد على التعليم في دولة الكويت"، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، دراسات قطرية مقارنة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ٢٠٠٣، ص ٨١.

(٣) د. سليمان القدسي، "اقتصاديات الاستثمار في العنصر البشري في الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٩٨٢، العدد ٢٢، ص ١٥.

(٤) George Psacharopoulos And Harry Anthony Patrinos, "Returns To Investment In education A Further Update", The World Bank, Washington, USA, 2002, PP.15.

(٥) د. جيهان حسني، د. سليمان القدسي، "الاستثمار في رأس المال البشري ودوال العمالة في الكويت"، مجلة المستقبل العربي، السنة

التاسعة، العدد السابع والثمانون، ايار ١٩٨٦، ص ٦٠.

٢. معدل العائد العام للتعليم باستخدام دالة مينسر في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.
تم تقدير دالة (مينسر) للعاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة كما موضحة في الجدول ٤.

جدول (٤) دالة مينسر للعاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة لعام ٢٠١١

| معدل العائد العام | المتغيرات التفسيرية |
|-------------------|---------------------|
| ٠,٠٨٧١ (٤,٣٣)* | عدد سنوات التعليم |
| ٠,٠١٧٧ (-١,٩٠) | عدد سنوات الخبرة |
| ٠,٠٠٠٥٢٣ (-١,٧٠) | تربيع سنوات الخبرة |
| ١٢ (٣٢,٤٠) | ثابت التقدير |
| ٣٢% | معامل التحديد |
| ٧,٣٣ | F |
| ١,٧١ | D . W |

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على النموذج ٧ من الملحق الاحصائي (٥).

• بين الاقواس تشير إلى اختبار (t).

توضح اشارات وقيم المعلمات المقدرة على العلاقة الموجبة بين كل من التعليم والخبرة والعائد الاقتصادي وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية والمنطق الاقتصادي الذي يؤيد العلاقة الطردية بينهما، بينما تعكس الاشارة السالبة لمربع الخبرة إلى تناقص الإنتاجية الحدية للتدريب مع تقادم سن المتدرب، فالدالة تتفق مع النظرية الاقتصادية ومنهج (مينسر). وكما يلحظ من الجدول أنّ المقطع الصادي الموجب يوضح أثر متغيرات محذوفة تتمثل في مستوى تعلم الوالدين، والمستوى المادي للشخص المتعلم، والظروف الاجتماعية والسياسية، وأنّ نتائج التقديرات تتسم بالمعنوية الاحصائية فيما يخص الاختبار الاحصائي (t-test) لان قيم (t) المقدرة والبالغة ٤,٣٣، ١,٩٠، ١,٧٠ أكبر من القيمة الجدولية (t) والبالغة ١,٦٧ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجة حرية (n-k=46).

أما معامل التحديد (R^2) البالغ ٣٢% فقد جاء ضعيفاً نسبياً إلا أنه يمكن قبوله عند هذه المستويات التي تعتمد على بيانات الشرائح المقطعية^(١). كما يمكن قبوله بالنظر إلى طبيعة الدالة شبه اللوغارتمية^(٢).

يوضح اختبار (F) الاحصائي إلى جودة معنوية الدالة المقدرة من الناحية الاحصائية لان قيمة (F) المقدرة البالغة ٧,٣٣ هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٢,٨ عند مستوى معنوية ٥% ودرجات حرية للسط (k=3) والمقام (n-k=46).

(١) حسين الطلافحة، "معدلات العائد على التعليم في الاردن"، مصدر سابق، ص ٥٠.

(٢) عبد الرحمن خليل المنصوري، وناجي التوني، سليم شبيبي، مصدر سابق، ص ٨١.

أما الاختبار القياسي ($D.W$) فلا توجد مشكلة ارتباط ذاتي إذا بلغت القيمة المحسوبة ١,٧١، وأن $(dl=1.42, du=1.67)$ فهي تقع بين $(1.67 < 1.71 < 2.33)$.

وتم التأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة وذلك بمقارنة قيم معاملات الارتباط الجزئية بين المتغيرات المستقلة مع معامل التحديد (R^2) إذ كان: $(R^2 > r_{X_1 X_2})$. كما يوضح الجدول أنّ معدل العائد على السنة التعليمية للعاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية قد بلغ ٩% تقريباً، أي: كل سنة تعليم إضافية يتوقع أنّ تحقق زيادة في الراتب ٩% وهي أقل من تقديرات الدولية حيث بلغ معدل العائد للتعليم الخاص حسب دراسة (ساخاروبولس) ١٩%^(١)، كما يلحظ من الجدول أنّ معدل العائد على سنوات الخبرة قد بلغت ٢% تقريباً هو يتبع النمط المتوقع نظرياً فيما يخص بظاهرة تناقص الغلة^(٢).

عند مقارنة معدل العائد البالغ ٩% لكلية بغداد للعلوم الاقتصادية مع معدل العائد لكلية الادارة والاقتصاد والبالغ ١٤% يظهر ارتفاع معدل العائد لكلية الادارة والاقتصاد عن معدل العائد لكلية بغداد للعلوم الاقتصادية، وهذا طبيعي كون معدل الرواتب في كلية الادارة والاقتصاد اعلى من معدل الرواتب في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية بسبب قانون ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ المتضمن زيادة المخصصات ١٠% من الراتب الاسمي للتدريسي و ٧٥% من الراتب الاسمي للموظفين.

أما معدل العائد على سنوات الخبرة فقد بلغ ٢% في كلتا الكليتين وهو معدل متدني في الكليتين ويعكس ضعف أثر التدريب في تحديد الراتب والاجور في التعليم العام والتعليم الخاص.

أما معدل العائد على مربع سنوات الخبرة فقد بلغ -٠,٠٤، -٠,٠٥ في كلية الادارة والاقتصاد وكلية بغداد للعلوم الاقتصادية على الترتيب وهو معدل منخفض جداً وجاء وفقاً لمنهج (مينس).^(٣)

عند مقارنة معدل العائد للتعليم في قطاع التعليم العام على المستوى العربي مع الاردن ٨,٨٥% والمغرب ٩,٧% وموريتانيا ١٠,٤٣%^(٣) يظهر زيادة المعدل على المستوى العربي.

الاستنتاجات

اهم الاستنتاجات التي توصل اليها، ومنها الاستنتاجات العامة

١. يحقق الاستثمار في التعليم عوائد مختلفة منها العوائد التربوية والانسانية والاقتصادية، تتمثل العوائد الاقتصادية الفردية بالزيادة في الدخل لكل سنة تعليم إضافية، أما العوائد الانسانية فهي رفع مستوى ثقافة الفرد وتفاعله مع المجتمع وأما

1.George Psacharopolos And Harry Anthony Patrinos, "Return To Investment In Education A Further Update", The World Bank, Washington, USA,2002, PP.15.

(٢) حسين الطلافحة، "معدلات العائد للتعليم في الاردن"، مصدر سابق، ص ٥١.

(٣) علي، عبد القادر علي، "قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية"، دراسات قطرية مقارنة، الكويت، ٢٠٠٣، ص ٥٢.

٢. العوائد الاجتماعية فتشمل المعرفة والمعلومات والابحاث العلمية والاكتشافات التي لها دور في رفع مستوى التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي، ويساهم التعليم والتدريب في تراكم راس المال البشري، فكلما زاد الاستثمار في التعليم زادت انتاجية الافراد، وذلك بتطوير المهارات وتنمية القدرات الموروثة والمكتسبة من خلال عمليتي التعليم والتدريب.

٢. يمكن ايضاح عائد التعليم من خلال نموذج التنمية البشرية فقد حقق تنمية تربوية مشوهة فضلاً عن ارتفاع معدلات الامية وتدهور في نوعية التعليم، رغم اهتمامه برأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب لكن حقق معدلات بطالة بين الخريجين وهجرة الكفاءات العلمية.

الاستنتاجات الخاصة بدالة (مينسر) وهي

١. اظهرت نتائج القياس لتقدير العائد الاقتصادي لعام ٢٠١١ باستعمال دالة (مينسر) ما يلي:
أ- هناك علاقة موجبة وقوية بين التعليم والعائد كما هو متوقع نظرياً وعلاقة موجبة ولكنها ضعيفة (متدنية) بين الخبرة والعائد.

ب- هناك علاقة ارتباط سالبة ومتدنية بين مربع الخبرة والعائد الاقتصادي كما هو متوقع نظرياً.

٢. كان معدل العائد على التعليم الجامعي في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد في القطاع العام اعلى من القطاع الخاص حيث قدر معدل العائد على التعليم بـ ١٤% على مستوى القطاع ككل لعام ٢٠١١ التي تعني أنّ معدل العائد العام على السنة التعليمية يحقق زيادة في دخل الشخص المتعلم نحو ١٤%، بينما قدر معدل العائد العام على التعليم في كلية بغداد بحوالي ٩% أي: أنّ معدل العائد يحقق زيادة على السنة التعليمية في قطاع التعليم الخاص على مستوى القطاع ككل يبلغ ٩% لعام ٢٠١١ وما تم التوصل إليه لا يتفق مع فرضية البحث .

٣. ترتب على ضعف العلاقة الموجبة بين الخبرة والعائد إذ بلغت نسبة الزيادة في العائد المتأتية من التقدم ٢% في كلا قطاعي التعليم العام والخاص وهذا يعكس ما يلي:

أ- قلة الحافز على تنمية القدرات وتكوين المهارات من خلال ضعف الرغبة في المشاركة في الدورات التدريبية ومنها دورات التعليم المستمر.

ب- نتج عن ضعف العلاقة ما بين عمليات التعليم والتدريب والعائد الاقتصادي وبينهما وبين احتياجات خطط التنمية السابقة ثغرة من خلال عدم الاخذ بالمهارات والقدرات المكتسبة وخبرة الأكاديمي في ربط الجوانب النظرية بالجوانب التطبيقية لحل مشكلة المشاريع والانشطة الاقتصادية المتوقفة حالياً عن العمل وذلك بإعادة تشغيل وأعمار تلك المشاريع.

٤. أنّ معدل العائد على مستويات التعليم في كلاً من قطاعي التعليم العام والخاص لا يتبع نمطاً مستقراً نسبياً وهذا يتفق مع معظم الدول العربية التي قامت بقياس معدلات العائد الاقتصادي على التعليم كالاردن، المغرب، ،

موريتانيا، ولكن هذه النتائج تغاير التوقعات النظرية وما تم التوصل إليه من معايير دولية متمثلة بنتائج دراسات (جورج ساخاروبولس) الدولية، وقد يعزى سبب ذلك كون العراق دولة نامية تمر حالياً بمرحلة تحولات وتغيرات يصعب فيها التقييس والمقارنة بالمعايير الدولية.

٥. عند مقارنة معدل العائد العام للتعليم في قطاع التعليم العام البالغ ١٤% مع معدل العائد على المستوى العربي يظهر زيادة هذا المعدل عن معدل العائد العام على المستوى العربي البالغ ١٠% وعند مواصلة هذه المقارنة مع المستوى العالمي يظهر زيادة المعدل الذي تم قياسه والبالغ ١٤% عن معدل العائد العام على المستوى العالمي البالغ ١٠,٨%.

التوصيات

توصي الدراسة بما يأتي:

١. ضرورة الاهتمام بقطاع التعليم والتعليم العالي وذلك لدوره في اعداد الطاقات البشرية المتعلمة المؤهلة اللازمة لتسيير عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل حيث يقع على عاتقه مهام اعداد الاحصائيين والاداريين والفنيين والعمال المهرة وخاصة أنّ العراق ومعظم الدول النامية يعاني من نقص كبير في عدد التدريسين والاحصائيين والفنيين.
٢. الاهتمام بالتدريب وبالبحوث العلمية والتكنولوجية لما لهذه البحوث من دور في تحقيق العوائد المباشرة وغير المباشرة من خلال تحويل الافكار المذكورة في البحوث إلى الواقع العملي وعلى النحو الآتي:
 - أ. استعمال عوامل الانتاج بتكاليف اقل، أي: تخفيض التكاليف مقابل المخرجات، وهذا بدوره يحقق عوائد اقتصادية.
 - ب. من خلال البحوث يُمكن زيادة الانتاجية وذلك باستغلال الطاقات الانتاجية بكامل طاقتها، فضلاً عن تحسين نوعية المنتجات ورفع مستوى جودتها.
 - ج. ربط العائد بالتدريب وزيادة اجور العاملين المتدربين بعد انهاء مدة تدريبهم وفقاً لمبدأ ربط العائد بالراتب.
٣. اعتماد استراتيجية تدريبية تعليمية تبنى على توفير التعليم الجيد والذي يتلائم مع متطلبات سوق العمل والقادر على تخفيف الفقر وتقليل حجم البطالة، فضلاً عن اهتمامها بتحسين نوعية الموارد البشرية.
٤. محاولة الاستفادة من خبرات الاساتذة الاكاديميين في الجانب العملي من خلال تقديم دراسات مستفيضة عن القطاعات الاقتصادية لتطوير وتحسين انتاجية العمل ويحدث نوع من التكامل بين الجانب النظري والعملي.
٥. الاهتمام بتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في التعليم وذلك لتوسيع القاعدة التعليمية فضلاً عن دوره في فسخ المجال للعديد من التربويين والمتقاعدين وتاركي الخدمة الوظيفية في القطاع العام، ودوره في تعيين العاطلين عن العمل والخريجين الجدد.
٦. تشجيع التعليم الخاص (وفق ضوابط معينة) ومحاولة جعله منافساً للتعليم في القطاع العام من خلال تقديم الدعم اللازم لتطويره ومنح التسهيلات المصرفية والضريبية.

٧. الاهتمام بنوعية التعليم الجامعي من خلال جعل مناهج التعليم الجامعي تتلائم مع متطلبات سوق العمل وخاصة فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية الرائدة مثل قطاع الصناعات الاستخراجية و الزراعة ومحاولة زج الخريجين المؤهلين الجدد بهذه القطاعات لرفع معدلات العائد الاقتصادي المتأتية من تلك القطاعات.
٨. توصي الباحثة باجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهتم بالعوائد الاقتصادية للتعليم على اساس أنه استثمار في رأس المال البشري ومتابعة الزيادة في الراتب والاجور الناجمة من السنة التعليمية، كما وتوصي بالتوسيع من حجم العينة المختارة للدراسة.

المصادر:

١- الكتب والدراسات والبحوث

١. البان غادة عبد القادر، قياس العائد الاقتصادي من الانفاق على التعليم مع التطبيق على الجمهورية العربية السورية، اطروحة دكتوراه منشورة، وزارة الثقافة، الجمهورية العربية السورية، دمشق، ١٩٩٦.
٢. الحبيب ، مصدق جميل " دور التربية والتعليم في التنمية الاقتصادية مع إشارة خاصة للعراق"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، ١٩٧٩.
٣. الرشدان، عبد الله زاهي، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن، ٢٠٠٨.
٤. الشرقاوي، منى، وآخرون، معدلات العائد على التعليم في المغرب، قياس معدلات العائد على التعليم دراسات قطرية مقارنة، ٢٠٠٣، معهد التخطيط بالكويت.
٥. الطلافحة، حسين، معدلات العائد على التعليم في الاردن، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، دراسات قطرية مقارنة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ٢٠٠٣.
٦. القدسي، سليمان، اقتصاديات الاستثمار في العنصر البشري في الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٣٢، السنة الثامنة ١٩٨٢.
٧. القصيفي، جورج، التنمية البشرية مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، بحث مقدم للندوة الفكرية حول التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
٨. المنصوري، عبد الرحمن خليل، التوني، ناجي، شبستي، سليم، معدلات العائد على التعليم في دولة الكويت، قياس معدلات العائد على التعليم في الدول العربية، دراسات قطرية مقارنة، ٢٠٠٣، معهد التخطيط بالكويت.
٩. بوطيبة، فيصل، بن حبيب، عبد الرزاق، العائد من تعليم المرأة في الجزائر، المؤتمر الدولي التاسع حول المرأة والشباب في التنمية العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٠.
١٠. حسني، جيهان، القدسي، سليمان، الاستثمار في رأس المال البشري ودوال العمالة في الكويت، مجلة المستقبل العربي، السنة التاسعة، العدد السابع والثمانون، ايار ١٩٨٦.

١١. خلف، فليح حسن، عملية تكوين المهارات ودورها في التنمية الاقتصادية في العراق، اطروحة دكتوراه منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٩٧٩.
١٢. ستراك ، رياض بدري ، تخطيط التعليم واقتصادياته، الطبعة الاولى، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٨.
١٣. عبد السلام، منذر، دراسات في اقتصاديات التربية، بيروت، ١٩٧٤.
١٤. عبد الدائم، عبد الله، التخطيط التربوي والتقدم العلمي والتكنولوجي العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ١٩٧٥.
١٥. علي، عبد القادر علي، قياس معدلات العائد على التعليم، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، السنة الثامنة، العدد التاسع والسبعون، كانون الثاني، ٢٠٠٩.
١٦. عمار، حامد، في اقتصاديات التعليم، مركز تنمية المجتمع في العالم العربي، سرسن اللبان، القاهرة، ١٩٦٤ .
١٧. عيسى، نجيب، قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، سلسلة دراسات التنمية البشرية (٨)، برنامج الامم المتحدة الانمائي، نيويورك، ١٩٩٧.

التقارير والمنشورات الرسمية

١. الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا، مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الاسكوا ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨، نيويورك، ٢٠٠٨.
٢. اللوائح المالية للسنة المالية ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، وحدة الحسابات، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.
٣. الوقائع العراقية، الجريدة الرسمية للجمهورية العراقية، السنة التاسعة والاربعون، العدد ٤٠٧٤، ٢٠٠٨.
٤. برنامج الامم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠١، مطبعة الشرقية، البحرين، ٢٠٠١.
٥. مركز دراسات الوحدة العربية، دور التعليم في الوحدة العربية، بيروت ١٩٧٩ .
٦. منظمة العمل العربية، هجرة الادمغة العربية، مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة، بغداد، ١٩٨٠.

المصادر باللغة الانكليزية

1. Marshall, A., Principles Of Economics, London, 1930
2. Mincer, G., Schooling Experience And Earnings, National Bureau Of Economic Research, New York, Volume 8, 1974.
3. Psacharopoulos, G., Patrinos, H., A., "Return To Investment In Education A Further Update", The World Bank, Washington, USA, 2002
4. Shultz, T., W., In Vestment In Human Capital, The American Economic Review, Vol. 51, No 1, 1961
5. Vaizey, J., The Economics of education, Faber and Faber, London, 1961.