

## الدور المأمول من الجامعات في تنمية رأس المال البشري

(دراسة حالة جامعة الملك خالد)

The desired role of universities in the development of human capital: A case of King Khalid University in KSA

د. إحسان إبراهيم الله جابو إبراهيم

أستاذ مشارك جامعة الملك خالد

(مع الشكر لجامعة الملك خالد)

### المستخلص:

اهتمت جامعة الملك خالد بشتى الجوانب العلمية والعملية لتقديم أفضل مستويات التعليم العالي، وتخرير كوكبة من الكوادر الوطنية ساهمت في رفعة الوطن، وجاءت الدراسة للبحث عن الدور الذي تقدمه الجامعة كهيئة أكاديمية رسمية في تنمية وتأهيل رأس المال البشري، والتعرف على الدور المأمول من الجامعة لتطوير المجتمع بمختلف مستوياته على تأهيل هذا المورد البشري الذي يعتبر هو المصدر الحقيقي، وبينت الدراسة أن الاهتمام برأس المال الفكري والعمل على توجيه البحث العلمي من ضمن اولويات الجامعة، ولعل الجامعة من أهم المؤسسات التنظيمية التي يقع على عاتقها مسؤولية تنمية هذا المورد معتمدة على الطرق والاساليب التي تساعد في ذلك، كما تعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الفكرية وفق سوق العمل الخارجي باعتبارها نسقاً مفتوحاً يؤثر ويتأثر بهذا المحيط.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة إستبانة لقياس الدور المأمول من الجامعات في تنمية رأس المال البشري على عينة عشوائية من هيئة التدريس والطلاب والطالبات، وقد تكونت من عدد من الفترات موزعة على المجالات المختلفة والمتعلقة برأس المال البشري (اقتصادياً - إجتماعياً - علمياً).

وتكونت عينة الدراسة من (81) عضو هيئة تدريس وطالب وطالبة من المجتمع الأصلي، حيث تم إختيارها بالطريقة العشوائية. ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً تم إختيار برنامج Excel لإجراء المعالجات الحسابية والنسب المئوية.

الكلمات المفتاحية: الدور المأمول من الجامعات - تنمية - رأس المال البشري -

## Abstract

King Khalid University paid attention to various scientific and practical aspects to provide the best levels of higher education, and graduating a constellation of national cadres that contributed to the nation's highness. With its various levels to qualify this human resource, which is the real source, and the study showed that interest in intellectual capital and work to direct scientific research is among the priorities of the university, and the university is perhaps one of the most important organizational institutions that has the responsibility of developing it. A certified supplier on ways and methods that help them, it also works on the intellectual abilities and skills development according to the external labor market as an open pattern affects and is affected by this ocean.

To achieve the goals of the study, the researcher used the descriptive analytical method, using a questionnaire to measure the desired role of universities in developing human capital on a random sample from the faculty, students and students, and it consisted of a number of paragraphs distributed on different fields related to human capital (economically - socially – scientifically).

The sample of the study consisted of (81) faculty members, male and female students from the indigenous community, and it was chosen in a random manner. For Statistical Analysis and data processing, Excel was chosen to perform mathematical treatments and percentages.

**Key words:** The desired – Role of Universities – Development - Human Capital.

## 1. المقدمة Introduction :

منذ أن خلق الله الإنسان وجعله خليفة في الأرض، وبدأت الأرض تعمر بأصناف الناس، وتقدم الحضارات وتزدهر، كان التعليم هو المحور الأساسي والمفصلي لتقدم الحضارات وازدهارها، وهذا ما أكد عليه الإسلام والقرآن الكريم حيث دعا إلى التعلم، وبناء مجتمع المعرفة، حيث كانت أول آية نزلت في القرآن الكريم، ﴿ اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴾ (العلق: 1)

فإذا ما أردنا أن نلحق بركب الدول المتقدمة لابد من أن نسلط الضوء على النظام التعليمي وسياسته، ونظمه.

ولقد بات من المؤكد أن التنمية الشاملة ترتكز على قاعدة واسعة من التدم البشري، والتقدم العلمي، وإن التعليم بمختلف أنواعه ومراحله، يعد مدخلاً أساسياً لتلك التنمية، وذلك على أساس تكامل الرؤية في إعداد الأفراد وتأهيلهم، وتمكينهم من اكتساب المهارات المعرفية، والقيم الأخلاقية، والتقنيات التكنولوجية، وتطويرها، وإيجاد إطار علمي واسع للتنمية، يشمل كافة العلوم المختلفة.. وعلى الرغم من كون البحث عن المعرفة غريزة لدى الإنسان فإن الإسلام أثار هذه الغريزة ووجهها من أجل تنمية هذا الإنسان وتطويره وتمكينه من الاستفادة القصوى من المصادر الطبيعية في الأرض وخيراتها بل وجعل طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة.

أصبح المورد البشري في المؤسسة ينظر إليه ك رأس مال يجب استثماره كغيره من الأصول المادية، بل أصبح أكثر أهمية منها نظراً لكونه القادر على تسييرها وتطويرها، ومن دونه لا يمكن إستغلال مختلف الموارد الإقتصادية وتحقيق الأهداف المرجوة. والإسلام قد أولى إهتمامه بال فرد البشري منذ ولادته وحدد له المجالات التي تساهم في حمايته وتطويره وتنميته سواء في حياته الأسرية أو المجتمعية أو العملية، فهو رأس مال كفيّل بتحقيق ثورة في عالم الأعمال إذا ما تم استثماره بفعالية.

فالتعليم الجامعي يمارس ضمناً موضوعات متكاملة كالتثقيف، التمكين العلمي، التأهيل، التربية السلوكية، مما يؤدي إلى تكوين رأس المال البشري، الذي يفوق في أهميته رأس المال المادي، لأن الأول هو الفاعل المستثمر، وهو الذي ينتج، ويزيد من إنتاجيته بقدر معرفته ومهارته ومسلكه (الكبيسي، قمبر، 2001م: 26).

## 2. مشكلة البحث Research problem :

فرضت التطورات الحديثة العديد من التحديات أمام المنظمات مما أدى الى ظهور عدد من المفاهيم الحديثة التي دعت إليها بعض العوامل كإنتفاخ الأسواق العالمية والتقدم التكنولوجي والعولمة وزيادة حدة المنافسة وظهور إقتصاد المعرفة من خلال تبني الإبداع والإبتكار في العمل عبر تطوير وتدريب الطلاب وهيئة التدريس للحصول على رأس مال بشري يعزز التنافس لجامعة الملك خالد في سوق العمل وتمتاز بخصائص تتمثل بصعوبة تقليدها أو إنتقالها الى جامعة أخرى، لتكون هويتها وصورتها الذهنية التي تحقق لها التفوق على غيرها. ويمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤل التالي:

إلى أي مدى سعت جامعة الملك خالد بدورها في تنمية رأس المال البشري ؟

### 3. تساؤلات البحث:

1. ما هو الدور المأمول في تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك خالد؟
2. ما هي المعوقات التي تحول تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك خالد؟
3. ما هي المقترحات التي تساهم في تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك خالد؟

## 4. أهداف البحث research aims :

من خلال هذا البحث تطمح الباحثة لتحقيق العديد من الأهداف لعل أهمها ما يلي:

1. إبراز دور جامعة الملك خالد في تنمية رأس المال البشري.
2. الكشف عن المعوقات التي تحد جامعة الملك خالد في تنمية رأس المال البشري.
3. التقدم بتوصيات لدعم أو زيادة تنمية رأس المال البشري في جامعة الملك خالد.

## 5. أهمية البحث research importance :

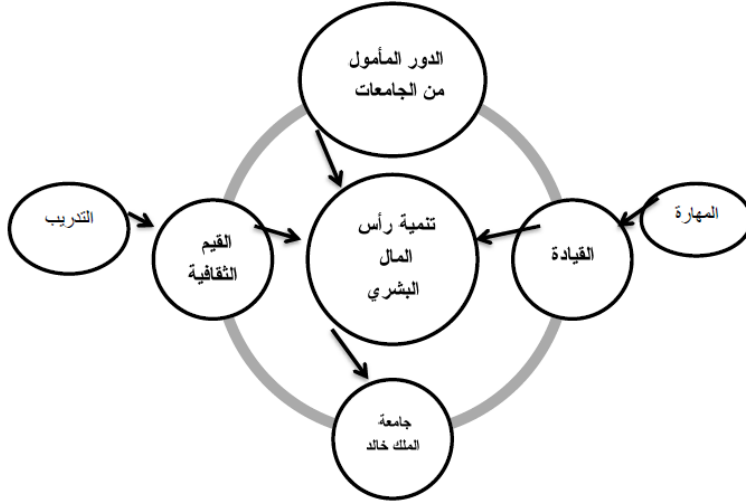
تكمن أهمية البحث في:

1. تعاظم دور الجامعات عالمياً في تنمية رأس المال البشري في الوقت الحاضر حتى أصبح ضرورة للتقدم في جميع المجالات.
2. قد تساعد الجهات المسؤولة عن التخطيط للتعليم العالي لتلافي أوجه القصور في دور الجامعات بخصوص تنمية رأس المال البشري.

3. قد يساهم البحث في فتح الأفق أمام الباحثين والمهتمين للقيام بأبحاث جديدة تتناول موضوع تنمية رأس المال البشري.

## 6. نموذج البحث:

يوضح الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث.



## 7. فرضيات البحث:

1. الفرضية الأولى: يؤثر رأس المال البشري تأثيراً ذا دلالة معنوية على أداء جامعة الملك خالد.

2. الفرضية الثانية: توجد علاقة إرتباط بين الدور المأمول من الجامعات وتنمية رأس المال البشري.

## 8. حدود البحث search limits :

الحد المكاني: تم إجراء البحث بجامعة الملك خالد.

الحد الزمني: تم تطبيق البحث في العام (2021م-2022م) 1442هـ-1443هـ .

## 9. الإطار النظري:

يتناول هذا الفصل ثلاثة محاور وهي:

## المبحث الأول The first topic

### أ. مفهوم الجامعة:

التعليم الجامعي ثروة كبيرة لا تقدر بثمن، فهو يحرك عملية التنمية، لأن المؤسسة التعليمية هي أرفع المؤسسات التي تقع على عاتقها مهمة توفير ما يحتاجه المجتمع من عمليات التنمية فيه متخصصين وبمختلف المجالات، إضافة إلى إنها تشكل المراكز الأساسية للبحوث العلمية والمهارات وبالتالي تتحكم بالأداء السياسي (باكين، 2011م). في حين عرفها العاجز بأنها: " المؤسسة الإجتماعية التربوية العلمية الثقافية التي أوجدتها المجتمع من أجل تحقيق أهدافه وغاياته، من خلال إيجاد وسيط منظم، يساعد على تنمية شخصية الفرد من جميع جوانبها الجسمية والعقلية والإنفعالية والروحية، بشكل متكامل، ومتوازن، وتمكنه من اكتساب القيم والإتجاهات والمعارف والأنماط السلوكية، التي تجعله فرداً سوياً وتحميه من الانحراف والفساد، والخلل القيمي الذي أوجدته عوامل الهدم في المجتمع (العاجز، 2006).

ونجد الخطيب ومعايقة يعرفان الجامعة بأنها " مؤسسة تعليمية ومركز بحثي ومناورة للإشغال الثقافى والفكرى، تعكس مستوى حضارى وتدعو لتقدمه، وهي نظام ديناميكي متحرك، وهي كل متفاعل العناصر، وهي مجتمع بشري تنطبق عليه قواعد التفاعل الاجتماعى، (الخطيب، المعايقة، 2006).

### نشأة وتطور جامعة الملك خالد

#### Establishment and development of King Khalid University:

جامعة الملك خالد جامعة حكومية مقرها في مدينة أبها جنوب غربي المملكة العربية السعودية، تأسست عام 1419هـ، خلال زيارة خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز حينما كان ولياً للعهد، وذلك في يوم الثلاثاء 1419/1/9 هـ المتضمن الموافقة على دمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بمنطقة عسير تحت مسمى جامعة الملك خالد.

تضم جامعة الملك خالد 42 كلية، 19 كلية بنين و23 كلية للبنات ويوجد بها 149 قسم علمي، 78 قسم بكليات البنات، 71 قسم بكليات البنين . (<http://www.kku.edu.sa>)

## الخطة الإستراتيجية:

تماشياً مع هذه الجهود تسابقت الجامعات المحلية إلى تطوير خططها الاستراتيجية بما يضمن لها التوافق مع الخطط الوطنية مثل رؤية المملكة (2030)، والبرامج التنفيذية الداعمة لتحقيق الرؤية. والخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة "آفاق 2029"، إضافة إلى السعي نحو تحقيق معايير تصنيف الجامعات العالمية، تستهدف الخطة الاستراتيجية للجامعة التعامل مع القضايا التي تواجهها والمتعلقة ببعض الجوانب الإدارية، وعملية قبول الطلاب المستجدين، والبحث العلمي، والإسهام في خدمة المجتمع، وخدمات الطلاب، وألية استقطاب أعضاء هيئة التدريس واستبقائهم، وتقنيات التعليم والمعلومات، والشراكة مع القطاعين العام والخاص، وملائمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل، كذلك حرصت جامعة الملك خالد على تحديث خطتها الاستراتيجية (2018-2020)، عرضت فيها منهجية إعداد الخطة، والمراحل التي مرت بها، والنتائج التي تم التوصل إليها من حيث القضايا الرئيسية، والملاحم الاستراتيجية والخطة التشغيلية، والخطط الداعمة؛ مثل خطة الاتصال الاستراتيجي، وإدارة المخاطر، وإدارة التغيير. ولتحقيق ذلك بالجودة التي تحرص الجامعة عليها؛ فقد مر مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة بعدة مراحل؛ شملت: جمع المعلومات، والتحليل البيئي، وصياغة الملاحم الاستراتيجية، وتطوير الخطة التشغيلية. كما تم تحليل أبرز بيانات البيئة الخارجية من خلال جمع وتحليل البيانات والمعلومات الكمية والنوعية، والتوصل إلى أبرز المعطيات والعوامل العامة المؤثرة (النظامية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتقنية) في السياق البيئي العام، إضافة إلى تحليل المستفيدين والمنافسين وذوي العلاقة في السياق البيئي الخاص، وتقييم البيئة الداخلية للجامعة، وتحديد أبرز القضايا الاستراتيجية، مع الوقوف على العوامل المؤثرة في كل قضية وتحليلها للخروج بجملة من المبادرات التي تسهم في التعامل معها بإيجابية، بحيث تشكل في مجملها الحجر الأساس لتطوير أداء الجامعة. وتبعاً لذلك، تم تحديد الملاحم العامة للخطة الاستراتيجية بدءاً من صياغة رؤية الجامعة ورسالتها، ومجموعة القيم التي تحكم عمل الجامعة، ومجموعة من الأهداف الاستراتيجية المترابطة والمتكاملة، وتعمل الجامعة على تحقيق تلك الأهداف عبر تنفيذ (56) مبادرة استراتيجية، ولتنفيذ تلك المبادرات تم بناء

خطط عمل مقترحة لكافة المبادرات محدد بها مؤشرات الأداء وخط الأساس المستهدف (جامعة الملك خالد: 2019).

### ب. المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري:

#### تمهيد:

في عامنا المعاصر وفي عصر الانفجار المعرفي الذي نعيش فيه يعد رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للأمم، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية، رغم أهميتها وضرورتها إلا أنها بدون رأس المال البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً ليس لها قيمة، ذلك لأن البشر هم وحدهم القادرون على استخدام هذا المورد وتسخيرها للعمليات الإنتاجية لتحقيق الرفاهية، فثروة المجتمع الحقيقي تكمن أساساً في قدرات مواطنيه ومدى إدراكهم وقدراتهم العملية والتكنولوجية، الأمر الذي يدفع المجتمع لوضع مسألة تنمية رأس المال البشري في مقدمة أولوياته أثناء القيام بعملية التخطيط، باعتبار تنمية رأس المال البشري أهم العوامل التي تساهم في الاسراع بعملية التنمية الشاملة.

وقد زاد الاهتمام بموضوع تكوين رأس المال البشري وزيادة الاستثمار في الانسان بعد الحرب العالمية الثانية وذلك للأسباب الآتية (محمد، 2003):

- الزيادة الكبيرة في حجم الناتج القومي في الدول المتقدمة مقارنة بالزيادة في مواردها الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، الأمر الذي يمكن تفسيره -إلى حد كبير- بارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري.
- تزايد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول النامية التي ظلت تعاني من التأخر والتدهور الاقتصادي بالرغم من نيلها استقلالها السياسي.
- وعلي الرغم من شيوع استخدام مصطلح رأس المال في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، إلا انه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد ومستقر له. غير ان هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه في التعريفات المستخدمة، والتي تنظر معظمها لرأس المال البشري باعتباره مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال رأس المال البشري الأخرى (Gray S.، 1975)

Becker وانتهى شولتز إلى ان " فكرته الأساسية عن راس المال البشري قادتته إلى فكرة الاستثمار في راس المال، بمعنى الاستثمار في تعليمهم وصحتهم وفي تدريبهم وفي تنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية (العربي، 1997).

### أهمية رأس المال البشري:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، فلن يؤدي هذا العنصر دوره بدون تعليم حيث يسهم الأخير في تراكم رأس المال البشري، وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التكنولوجي يزيد من معدل النمو الاقتصادي في الأجل الطويل ويزداد هذا التقدم التكنولوجي سرعة عندما تكون قوة العمل أفضل تعليماً، ومن هنا فإن تراكم راس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن رفع معدلات النمو المستدام يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب (المصباح، 2005).

ج. المحور الثالث: الدور المأمول من الجامعات في تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك خالد:

### تمهيد:

ظلت قضية التنمية واحدة من أهم القضايا العالمية على مدى عقود طويلة، واستأثرت باهتمام السياسيين والمفكرين والخبراء، وظهر حولها العديد من النظريات والرؤى التي اتفقت جميعها على ضرورة التنمية وأهميتها (الزنفلي، 2012م).

ويُعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أُطلق على عملية تأسيس نُظم اقتصادية وسياسية متماسكة فيما يسمى بـ "عملية التنمية"، ويشير المفهوم لهذا التحول بعد الاستقلال في الستينيات من القرن الماضي في آسيا وإفريقيا بصورة جلية. وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعاده، ومستوياته، وتشابكه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل التخطيط والإنتاج والتقدم (حلاوة وصالح، 2010م).

وكلمة تنمية تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والثقافية، أي ان عملية التنمية عملية حضارية شاملة، والتنمية يختلف مفهومها في الدول النامية عن مفهوم النمو في الدول المتقدمة، ففي الدول النامية، تعني التنمية تغييراً جذرياً في اوضاع

ومجالات مختلفة، أما في الدول المتقدمة فإن مفهوم النمو يعني التغيير في الأوضاع القائمة التي قد لا تكون مختلفة. (ادم، 2006).

معنى التنمية :

التنمية في اللغة العربية مشتقة من فعل "نما" بمعنى زاد الشيء واصلحه، ونما ينمو مصدرها تنمية، أي جعله يسير في مراحل متعددة متتالية نحو الزيادة التدريجية، سواء من حيث الكم أو الكيف.

هذا وتتبنى الدراسة الحالية مفهوم التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، العلمية، حيث تسهم الجامعة في هذه التنمية من خلال تخريج رأس مال بشري قادر على إحداث التنمية الشاملة.

د. ادبيات الدراسات السابقة :

1. دراسة الأغا وحرارة (2013م) بعنوان: "إجراءات توجيه مشاريع التخرج في الجامعات الفلسطينية لتلبية متطلبات التنمية".

هدفت الدراسة لتلبية سبل النهوض بمشاريع التخرج في الجامعات الفلسطينية لتلبية متطلبات التنمية، وتوضيح معوقات المشاريع البحثية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد العراقيل التي تحول دون نسج روابط مثمرة وهادفة بين المشاريع البحث وقطاعات التنمية، وإبراز السبل الكفيلة بربط المشاريع البحثية بالجامعات بمتطلبات التنمية، واقتراح استراتيجيات واقعية لكيفية التنسيق بين الجامعات وقطاعات التنمية. ومن أهم نتائج الدراسة :

1. ان هناك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.

2. وجود معوقات لتنشيط حركة مشاريع التخرج ترتبط بنواحي مالية وفنية وتنظيمية.

ومن أهم التوصيات:

1. تعزيز العلاقة والتعاون في مجال المشاريع البحثية بين الجامعات والقطاعات المختلفة في المجتمع .

2. توجيه وتشجيع الطلاب على إعداد مشاريع بحثية تهتم بالجانب التطبيقي لواقع قطاعات الاعمال.

## 10. منهجية الدراسة :

أ. منهج البحث: هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الوصفية وتستخدم المنهج الوصفي التحليلي، ويعتبر هذا المنهج من أفضل المناهج التي تناسب هذه الدراسة التي تساعد على تحقيق الأهداف الدراسية، بالإضافة إلى إمكانية إخضاع بياناته إلى المعالجة الإحصائية والوصول إلى نتائج موضوعية.

ب. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع هذه الدراسة من مجتمعين الأول هيئة التدريس باعتبارها هي التي تعطي الطالب وتنمي رأس المال البشري (الجمهور الداخلي) لجامعة الملك خالد والعدد الذي اختير من ( 200 استاذ ودكتور وبروفيسور) هم (40) فرداً أما المجتمع الثاني هو المتعاملين (الجمهور الخارجي طلاب وطالبات) مع جامعة الملك خالد وعددهم يقارب الـ 400 والعدد الذي اختير للعينة (41) فرداً تم جمع الجمهوريين في استمارة الاستبيان ورفعها.

ج. الطريقة التي استخدمتها الدراسة لجمع البيانات: صحيفة الاستبيان: استخدمت الباحثة صحيفة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة التطبيقية، حيث تعتبر صحيفة الاستبيان أحد الأساليب التي تتضمن توجيه مجموعة من الأسئلة من أجل التعرف على الدور المأمول من جامعة الملك خالد لتنمية رأس المال البشري، وذلك ضمن الدراسة التطبيقية المكونة من ثمانية مراحل أساسية هي:

1. إعداد الخطة.
2. تصميم استمارة الاستبيان.
3. تحكيم استمارة الاستبيان.
4. اختيار العينة.
5. توزيع الاستبيان على المبحوثين.
6. تفريغ وتبويب البيانات.
7. تحليل البيانات والإجابات.
8. إعداد تقرير كامل بالنتائج.

وفيما يلي تفصيل للمراحل الأساسية :

#### 1. إعداد الخطة :

بالنسبة لهذه المرحلة سبق التحدث عنها في الفصل الأول الإطار المنهجي .

د. اداة الدراسة : الاستبيان.

هـ. صدق اداة الدراسة :

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995)، كما يقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون 2001)، وقد قامت الدراسة بالتأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي :

صدق فقرات الاستبيان: تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان كالتالي :

و. الصدق الظاهري للأداة ( صدق المحكمين) :

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في المجال الإداري (إدارة الاعمال)، للحكم على مدى شمولها واستيفائها لدراسة الدور المأمول من الجامعات في تنمية رأس المال البشري، والنظر إلى مدى صلاحية الأسئلة الواردة فيها والموجهة للمبحوثين.

ز. أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة :

تم مراجعة الاستبانة والمقابلة وترميزها وتفرغها وتحليل بياناتها بواسطة الحاسب الآلي وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة إحصائياً وبرنامج Excel لمعالجة بيانات الدراسة من خلال الأساليب التالية :

1- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لعينة البحث.

2- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة البحث.

### وصف وتحليل البيانات

الدور المأمول من الجامعات في تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.  
 المحور الاول: تنمية رأس المال البشري اقتصادياً: تخريج كفاءات قادرة على تطوير وسائل الإنتاج عن طريق البحث العلمي واستخدام نتائج البحوث التطبيقية في عمليات الزراعة والصناعة وغيرها في المجالات.

#### جدول (1-1)

السؤال الاول: تلبية الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع.

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
40.8%	33	دائماً
33.3%	27	غالباً
7.4%	6	أحياناً
18.5%	15	نادراً
0	0	أبداً
100%	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة

الجدول رقم (1-1) يوضح ان نسبة 40.8% من افراد العينة يدلون على ان الجامعة تلبية حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع، ونسبة 33.3% من افراد العينة يؤيدون أيضاً ذلك، ونسبة 7.4% محايدين، ونسبة 18.5% يقولوا نادراً ما تلبية الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع، مما نستنتج أن أغلبية الآراء توضح تلبية الجامعة للمؤسسات وحاجتهم من سوق العمل.  
 السؤال الثاني: توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.

#### جدول (2-1)

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
50.7%	41	دائماً
24.7%	20	غالباً
14.8%	12	أحياناً

نادراً	7	8.6%
ابداً	1	1.2%
المجموع	81	100%

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة  
 الجدول رقم (1-2) يوضح ان نسبة 50.7% من افراد العينة يدلون على ان  
 الجامعة توظف نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية، ونسبة  
 24.7% من افراد العينة أشاور غالباً ان الجامعة توظف نتائج بحوث طلابها في خطط  
 التنمية الاقتصادية، ونسبة 14.8% احياناً، ونسبة 8.6% نادراً، ونسبة ابدأ 1.2% من  
 افراد العينة، من خلال هذا يمكن القول بأن 50% يؤكدون على ان الجامعة تهتم بأبحاث  
 الطلاب في خطط التنمية الاقتصادية.  
 السؤال الثالث: تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث  
 خططها المستقبلية.

جدول (1-3)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
27.2%	22	دائماً
6.2%	5	غالباً
27.2%	22	احياناً
25.9%	21	نادراً
13.5%	11	ابداً
100%	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة  
 الجدول رقم (1-3) يوضح ان نسبة 27.2% من افراد العينة ان الجامعة تتابع  
 الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية، ونسبة 27.2%  
 من افراد العينة اشاروا على المتابعة أحياناً، ونسبة 25.9% من افراد العينة يدلون  
 بنادراً، ونسبة 13.5% بالعابرة أبدأ، ونسبة 6.2% يدلون غالباً، ويمكن تفسير ذلك ان  
 متابعة الخريجين تحتاج إلى وضع خطط استراتيجية لتستمر عملية التغير بعد التخرج  
 من الجامعة .

المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري اجتماعياً: تخرج كفاءات قادرة على تحديد المواطنة الصالحة والمشاركة الاجتماعية بكل حرية وفاعلية.

السؤال الاول: تسهم في عقد دورات تدريبية للطلبة في مجال التهيئة الوظيفية.

جدول (1-2)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
39.5%	32	دائماً
6.2%	5	غالباً
19.8%	16	احياناً
25.9%	21	نادراً
8.6%	7	ابداً
100%	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة من خلال بيانات الجدول رقم (1-2) يتبين أن نسبة 39.5% من افراد العينة موافقين بأن هنالك دورات تدريبية للطلبة في مجال التهيئة الوظيفية، ونسبة 25.9% نادراً ونسبة 19.8% من افراد العينة احياناً، ونسبة 8.6% من افراد العينة عبارة ابدأ ونسبة 6.2% من افراد العينة أشاور بعبارة غالباً، ويفسر ذلك ان نسبة الدورات التدريبية في مجال التهيئة الوظيفية تحتاج إلى زيادة في الدورات التي تخرج كفاءات قادرة على تحديد المشاركة الفعالة في مجال العمل.

السؤال الثاني: تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية.

جدول (2-2)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
25.9%	21	دائماً
6.2%	5	غالباً
39.5%	32	احياناً
21%	17	نادراً
7.4%	6	ابداً
100%	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة

الجدول رقم (2-2) يوضح ان نسبة 39.5% من افراد العينة على ان الجامعة احياناً تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمر حياتهم اليومية والمعيشية، ونسبة 25.9% من افراد العينة اشاروا بعبارة دائماً، ونسبة 21% بعبارة نادراً، ونسبة 7.4% ابدأ، ونسبة 6.2% بعبارة غالباً من افراد العينة، ويمكن أن يفسر هذا ان هناك دورات تُعقد للطلبة ولكن لم تكن بالشكل الذي يرضي طموحات بعد الطلاب .

السؤال الثالث: تعقد لقاءات للأباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب.

جدول (2-3)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
50.6%	41	دائماً
16.0%	13	غالباً
14.8%	12	احياناً
13.6%	11	نادراً
4.9%	4	ابداً
100%	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة  
الجدول رقم (2-3) يوضح ان نسبة 50.6% من افراد العينة يدلون على ان هناك لقاءات تعقد للأباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب، ونسبة 16.0% من افراد العينة اشاروا غالباً، ونسبة 14.8% احياناً، ونسبة 13.6% نادراً، ونسبة 4.9% ابدأ من افراد العينة، يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 66.6% من افراد العينة اشاروا على ان هناك لقاءات تعقد للأباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب، ويمكن تفسير ذلك إلى الاهتمام الكبير من إدارة الجامعة من اجل توفير جو ملائم للدراسة.

المحور الثالث: تنمية رأس المال البشري علمياً من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

السؤال الأول: دعم الباحثين وتسويق بحوثهم إقليمياً وعالمياً

جدول (3-1)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
39.5%	32	دائماً
6.2%	5	غالباً

احياناً	16	%19.8
نادراً	21	%25.9
ابداً	7	%8.6
المجموع	81	%100

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة من خلال بيانات الجدول رقم (3-1) يتبين أن نسبة 39.5% من افراد العينة موافقين بأن هنالك دعم للباحثين وتسويق بحوثهم إقليمياً وعالمياً من قبل الجامعة، ونسبة 19.8% اشاروا بعبارة احياناً ونسبة 25.9% من افراد العينة بعبارة نادراً، ونسبة 8.6% من افراد العينة بعبارة ابدأ ونسبة 6.2% من افراد العينة بعبارة غالباً، ويضمر ذلك ان الجامعة بحاجة لزيادة بعض الاتفاقيات التي تساعد الباحثين من نشر بحوثهم اقليمياً وعالمياً .

السؤال الثاني: توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد بيانات مجانية.

جدول (3-2)

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
%55.6	45	دائماً
%23.4	19	غالباً
%14.8	12	احياناً
%3.7	3	نادراً
%2.5	2	ابداً
%100	81	المجموع

المصدر: حساب الباحثة باستخدام البيانات المتحصل عليها من الاستبانة المعدة لغرض الدراسة الجدول رقم (3-2) يوضح ان نسبة 55.6% من افراد العينة على توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد بيانات مجانية بالجامعة، ونسبة 23.4% من افراد العينة اشاروا بعبارة غالباً، ونسبة 14.8% احياناً، ونسبة 3.7% نادراً، ونسبة 2.5% بعبارة ابدأ من افراد العينة، ويمكن تفسر الباحثة ذلك إلى حاجة الباحثين إلى تمويل لأبحاثهم وتسويقها، إضافة إلى ادراك الأكاديميين أن توفير البيانات والمعلومات عبر قواعد مجانية قد يشجع على إجراء بحوث مميزة.

## الخلاصة Conclusion

نتناول في خاتمة هذا البحث، خلاصة البحث والتي تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، عبر سلسلة تتكون من اربعة فصول مكونة هيكل البحث.

أهم نتائج البحث: اطلعت الباحثة على عدة مصادر للمعلومات تتضمن موضوع البحث منها المراجع والكتب والتقارير والمجلات والدوريات والشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) وتصميم استبيان وتوزيعه ثم تحليله وذلك لإثبات الصحة او عدم صحة التساؤلات وقد أثبتت كل التساؤلات صحتها وعليه: تأتي نتائج البحث كالاتي:

1. توصلت الدراسة إلى أغلبية الآراء توضح أن الجامعة تلبية حاجات المؤسسات وحاجتهم من سوق العمل.
2. أثبتت الدراسة أن الجامعة تهتم بأبحاث الطلاب في خطط التنمية الاقتصادية.
3. بينت الدراسة أن متابعة الخريجين تحتاج إلى وضع خطط إستراتيجية لتستمر عملية التغيير بعد تخريج الطالب من الجامعة .

### توصيات الدراسة:

وبناء على نتائج الدراسة، وما تم الاطلاع عليه وعرضه من الأدب السابق، وإطلاع وخبرة الباحثة، أمكن التوصل إلى التوصيات التالية:

1. زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق وإستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.
2. أن تقوم إدارة الجامعة بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب معلومات عن الخريجين، ومدى إحتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الإتصال بهم وربطهم بالجامعة والإستفادة من آدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.
3. أن تتواصل الجامعة مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث، وتعمل على توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.

## المصادر

### القرآن الكريم

#### المراجع:

1. الخطيب، سعيد (2005): دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي الفلسطينية، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية.
2. الحناوي، حمدي (2006): رأس المال البشري: تأصيل نظري وتطبيق على مصر، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
3. أشرف العربي "التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، اسبابه، انعكاساته، وامكانية تطويره"، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1997).
4. عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة بحثية مقدمة الى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، ( المرة: المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 23 يوليو 2005 ).
5. على عبد القادر على، "اسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، اكتوبر 2001 ).
6. نافز أيوب محمد، الاهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربية 2003، ( الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2003 ).
7. عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة بحثية مقدمة الى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، ( المرة: المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 23 يوليو 2005 ).

