

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة
التنافسية

مرام محمد يوسف عليان

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1438 هـ - 2017م

اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية

إعداد

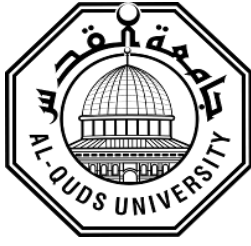
مرام محمد يوسف عليان

بكالوريوس إدارة أعمال، تخصص فرعي تسويق/ جامعة القدس - فلسطين

المشرف: د. ابراهيم محمد عوض

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، من معهد التنمية المستدامة/جامعة القدس - فلسطين.

1438 هـ - 2017م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة رسالة

اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة
التنافسية

اسم الطالبة: مرام محمد يوسف عليان
الرقم الجامعي: (21411095)

المشرف: الدكتور ابراهيم محمد عوض

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ (8/5/2017) من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

التوقيع:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. ابراهيم محمد عوض

التوقيع:

2- ممتحناً داخلياً: د. عزمي الاطراش

التوقيع:

3- ممتحناً خارجياً: د. عامر مرعي

القدس - فلسطين

1438 هـ - 2017م

الإهداء

يسرني إهداء هذا الجهد المتواضع إلى الشموع المضيئة في حياتي:

إلى من منحنتي كل شيء وعلمتني الحياة، إلى من أرضعتني الحب والحنان إلى بلسم الشفاء ومنبع العطاء، ومصدر البركة والدعاء ولمن كانت سبباً في نجاحي بالدعاء والمتابعة، أُمي الحبيبة - حفظها الله وإدامها لي ذخراً.

إلى الرمز الشامخ والقلب الكبير، الذي غرس فينا حب الدراسة والطموح، إلى من يسر لنا سبل التعلم.. إلى من تعلمنا منه تحمل المسؤولية وقوة العزيمة والإصرار على قهر الصعاب، وأن التميز والنجاح ثمرة الكفاح، إلى والدي الغالي .

وإلى أخوتي وأخواتي الذين عشت معهم دفء العائلة، وذقت طعم الحياة بحلاوتها ومرارتها، والذين دعموني بحبهم وتضامنهم معي حفظهم الله من كل مكروه.

إلى مهجة قلبي ونور عيني ابن اختي الغالي عبد الرحمن .

إلى أغلى ما نملك... إلى من لا يضاهيه رأس مال... الانسان الذي يتعلم ويتطور إلى كل هؤلاء اهدي هذه الدراسة المتواضعة آملاً أن تكون بارقه لدراسات أخرى.

مرام محمد يوسف عليان

إقرار

أنا الموقع أدناه أقر بأني معد هذه الرسالة، لتقديمها إلى جامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها جاءت نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة علمية لأي جامعة أو معهد آخر.

الاسم: مرام محمد يوسف عليان

التوقيع:

التاريخ: 2017/5/8

شكر وعرّفان

الحمد لله الذي بحمده تدوم النعم، تصديقاً لقوله تعالى في محكم التنزيل، {لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ} سورة إبراهيم، الآية 7، والصلاة والسلام على نبينا وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

الحمد لله ، الذي يسر لي أمري، وأرشدني إلى روافد العلم والمعرفة، وأعانني على بذل الجهود اللازمة لإتمام هذه الدراسة، كما وأتقدم بالشكر إلى من نعجز كلماتي عن الثناء عليه:

مثل الدكتور الفاضل ابراهيم عوض، الذي أشرف على هذا البحث بنصائحه وتوجيهاته، والذي كان له الفضل في إتمام هذه الرسالة بالصورة التي انتهت إليها، والذي شرفني بالموافقة على الإشراف على الرسالة ومتابعتها، فله مني جزيل الشكر والتقدير والاحترام.

كل الشكر إلى معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس، وعلى رأسه الدكتور عزمي الأطرش.

وكذلك كل الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وعلى توجيهاتهم السديدة ونصائحهم العلمية.

ولا يفوتني أن أشكر طلبة جامعة القدس في ابوديس، الذين مثلوا مجتمع الدّراسة، وكل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة.

مرام محمد يوسف عليان

مصطلحات الدراسة

تبحث هذه الدراسة في موضوع اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية، وقد وردت مفاهيم ومصطلحات تخدم هذه الدراسة، ولهذه المفاهيم والمصطلحات تعريفات نظرية وأخرى إجرائية، وقد تم اعتماد التعريفات الآتية:

التعليم العالي: التعليم العالي هو التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي (الموسوعة العربية العالمية، 1999).

رأس المال البشري: أن رأس المال البشري هو حجم استثمار الفرد في صقل وبناء مهاراته وقدراته والقيم التي يمتلكها وغيرها من الأمور التي يحصل عليها الفرد نتيجة لاستثماره في التعليم والتدريب (Todaro, Smithk, 2015).

القدرة التنافسية: هي مجموع ما يمتلكه الخريج من مهارات فنية وشخصية وحياتية وخبرات مهنية تساهم في إكساب الخريج مهارات مطلوبة لسوق العمل ومعرفة أفضل بمتطلبات السوق، الأمر الذي يجعل الخريج له الأفضلية على المنافسين بما يمكنه من الحصول على الوظائف المطروحة في سوق العمل (كردية، 2015).

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان " الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري في كل من (المعارف والمهارات والسلوك والقيم والإبداع) وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين، من خلال التعرف على دور الجامعات في كيفية التخطيط لتكوين رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية، وبإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل. وتزويد جامعة القدس بشكل خاص، والجامعات الفلسطينية بشكل عام بالتوصيات والاقتراحات اللازمة لأصحاب القرار من أجل تسليط الضوء على أوجه القصور في (المعارف والمهارات والسلوك والقيم والإبداع).

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي. ومن أجل تلك الغاية، تم تصميم استبانة للحصول على البيانات اللازمة لهذه الدراسة، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من طلاب جامعة القدس سنة رابعة فما فوق في الكليات المهنية وعددهم (1772) طالباً وطالبة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية. اشتملت العينة على (313) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة، وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج، كان أهمها :

يؤدي التعليم العالي دوراً بارزاً في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين بدرجة مرتفعة، ويمنح الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص بدرجة مرتفعة، ويسهم في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص بدرجة مرتفعة، ويعزز قدرة الطلبة الخريجين على الإبداع بدرجة مرتفعة، ويسهم في تغيير القيم الاخلاقية والنمط السلوكي للطلبة للأفضل بدرجة مرتفعة.

وكانت أهم التوصيات، وضع خطط عملية وقابلة للتطبيق للارتقاء بتمية راس المال البشري لاكتساب اللغات الاجنبية وتطوير أساليب التدريس في التعليم الجامعي وتطوير الوسائل التعليمية وذلك أجل تقديمها لذوي القرار.

Attitudes of students of Al - Quds University for Development of Human Capital and Enhancing Competitiveness.

Abstract

Prepared by: Maram Mohammad Yousef Alian.

Supervisor: Ibrahim Awad.

This study aims at investigating the role of academic education in developing human capitals of knowledge, skills, behavior, values, and creativity, and how to reinforce the competitiveness of university qualified graduates. The study, further, examines how academic institutions plan to build up the human capital and empower competitiveness through equipping graduates with the skills necessary for the work market, and consequently providing Al-Quds University, and other Palestinian universities as well, with the recommendations and procedures needed by decision makers to shed light on the deficiencies in knowledge, skills, behavior, values, and creativity.

To achieve these goals, the researcher applied the exploratory descriptive method. A questionnaire was designed to collect the data required for the study. The questionnaire was distributed among the community of the study which included the 1772 four year students enrolled in the professional collages of Al-Quds University. After that, 313 male and female students were selected as a stratified random sample. Data were collected and statistically processed using the SPSS program.

The study results show that higher education plays a crucial role in building up human capital and reinforcing competitiveness amongst graduates. It supplies students with the knowledge relevant to their field of specialty, and contributes to equip them with the skills required for the student's major. Moreover, the results of the present study indicate that higher education reinforces the ability of students to create, and it significantly elevates their value and moral standard and code of behavior.

Finally, the study recommends that higher education institutions should design applicable plans that are ready to elevate the process of human capital development, including foreign language learning, developing methods and means of academic instruction in order to present them to decision makers.

الفصل الاول

خليفة الدراسة

1.1 مقدمة

منذ ان خلق الله الانسان وجعله خليفة في الأرض، وبدأ الانسان يعمرها، وتتشأ الحضارات وتتقدم وتزدهر، وذلك بالإسناد إلى قوله عز وجل: "وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا" (سورة الاسراء : 70). كان التعليم المحور الأساس والمفصلي لتقدم الحضارات وازدهارها، وهذا ما أكد عليه الإسلام والقران الكريم حيث دعا إلى التعليم، وبناء مجتمع المعرفة، حيث كانت أول آية نزلت في القران الكريم " اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ " (سورة العلق: 1).

في عالمنا المعاصر وفي عصر الانفجار المعرفي الذي نعيشه يعد رأس المال البشري الثروة الحقيقية للأمم، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتهما وضرورتيهما إلا انها بدون رأس المال البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً لا قيمة لهما، لذلك لأن البشر وحدهم قادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها للعمليات الانتاجية لتحقيق الرفاهية، فثروة المجتمع تكمن أساساً في قدرات مواطنيه ومدى إدراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية، الأمر الذي يدفع المجتمع إلى وضع مسألة تنمية رأس المال البشري في مقدمة أولوياته أثناء القيام بعملية التخطيط باعتبار تنمية رأس المال البشري من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الشاملة (الريمي، 2012).

ويشير (Todaro, Smith, 2015) إلى أن رأس المال البشري هو حجم استثمار الفرد في صقل وبناء مهاراته وقدراته والقيم التي يمتلكها وغيرها من الامور التي يحصل عليها الفرد نتيجة لاستثماره في التعليم والتدريب.

لذلك تحرص الحكومات والمنظمات على الاهتمام بموضوع رأس مالها البشري وتطويره وقياس التغيير فيه وتظهر الأهمية التي يستحقها، من خلال التركيز على المناهج التعليمية التي تؤسس الإبداع وتدعمه، سواء أكان في المدارس أو الجامعات، أو من خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل، لضمان حيويتها وفعاليتها، والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة، ومن جانب آخر تشجيع الإبداع والابتكار (جرادات، واخرون، 2011).

حيث تتوالى الأدلة لتثبت أن رأس المال البشري، هو المورد الأهم من بين الموارد الأخرى والتي تقرر مدى تفاضل الأمم في ميادين التقدم والرفاه، فكلما تميزت نوعية رأس المال البشري وارتقت كفاءته في الأداء الاقتصادي في مجتمع ما، تعاضمت فرص تقدمه وتفاضله بين المجتمعات، وإن كانت الجامعات هرم التعليم الذي يكون رأس المال البشري في المجتمع، فإنها بالمعنى الاقتصادي مشاريع استثمارية، تخضع لمعايير المدخلات والمخرجات، وكذلك معايير تقييم الأداء (القاسم، 1998) كما ورد في (صبح، 2013).

يسهم التعليم العالي في فلسطين بشكل فاعل في رفد سوق العمل بالكفاءات الوطنية المدربة، من خلال خمسين مؤسسة تعليم عالٍ موزعة كالتالي في الضفة الغربية يوجد ثلاث وثلاثون مؤسسة تعليم

عالٍ و يوجد في القطاع ست عشرة مؤسسة تعليم عالٍ. بلغ عدد الخريجين في هذه المؤسسات

(43,544) طالباً وطالبة (26,596 أنثى و 16,948) للعام الدراسي (2014/2015) (الدليل

الاحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 2015 / 2016).

بناء على ما تقدم، يعد رأس المال البشري أحد المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على أداء المنظمات العامة والخاصة وضرورة لتحقيق القدرة التنافسية، وأهمية التعليم في خلق الانسان النافع المنتج والمواطن الصالح ويسهم في تطوير الواقع الاجتماعي والسياسي والثقافي والاقتصادي نحو الأفضل (الصغير، 2005).

من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتتناول هذا الموضوع الحيوي، لأهميته وقيمه تحديداً، والوقوف على واقع التعليم العالي في الجامعات الفلسطينية، والبدائل التي يمكن أن يأخذها التعليم العالي بعين الاعتبار للنهوض برأس المال البشري، وللارتقاء بالمستوى التعليمي. بالاضافة إلى تسليط الضوء على الجامعة كصرح علمي هام وحساس، لتقوم بدورها الريادي بأفضل شكل ممكن، خدمة لأبناء شعبنا الفلسطيني. لذلك تأتي هذه الدراسة لتوضيح دور التعليم الجامعي في جامعة القدس بوصفها نموذجاً عن مؤسسات التعليم العالي في الإسهام في تنمية راس المال البشري من خلال عدة محاور(المجال المعرفة، المجال المهارات، مجال القيم والسلوك، ومجال الابداع).

2.1 مشكلة الدراسة

يعد التعليم العالي سوق العمل برأس المال البشري المكون تكويننا عالياً و المتخصص في مختلف الميادين و المؤهل و القادر على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المحلية والعالمية. ومن هنا تكمن أهمية التعليم العالي في مخرجاته، ليس فقط من حيث الكم (عدد حاملي الشهادات)، بل نوعية هذه المخرجات(رأسمال بشري مؤهل) (صبح، 2013).

فضلا عما سبق، ارتفاع عدد مؤسسات التعليم العالي موزعة على مختلف انحاء فلسطين وتتنوع ما بين جامعة وكلية ومعهد، ولهذا تأتي الجامعات في رأس منظومة التعليم في المجتمع، للدور الذي تلعبه في تكوين راس المال البشري في عالم يتصف بالتغير السريع وفي ظل احتياجات سوق متطورة

ومتسارعة، فالتعليم الذي يفشل في تزويد المجتمع بحاجته من الخريجين المؤهلين وتحمل مسؤولياتها تكون نتائجه سلبية على حياة المجتمع ومستقبله، اذا جعل المتعلمين عبئاً على المجتمع بدلاً من ان يكون ثروة تعزز ارادته على النحو والتقدم (ربيع، 2015).

يعاني التعليم العالي في الوطن العربي من مشكلة مستديمة، هي حشو أدمغة المتعلمين بما امكن من المعلومات، بدل مساعدتهم على تنمية قدراتهم ومواهبهم، وغياب السؤال: لماذا؟ وكيف؟ الامر الذي يؤدي الى ان يكون الخريج بلا ارادة علمية (زاير، حسن، 2014) . ويمكن القول أن نظام التعليم لا يساعد على نمو التفكير الابتكاري لدى الشباب ولا ينمي المهارات والقدرات لديهم، خاصة القدرة على إيجاد وابتكار فرص العمل لأنفسهم، ولا يساعدهم على بناء الشخصية المرنة القادرة على التوافق مع كل الظروف ومتطلبات الحياة.... وهذا لا يعد قصور من جهة الشباب بقدر ما هو قصور في المناهج وطرق التدريس المتبعة، وعقلية هؤلاء الشباب، وإعدادهم للحياة في عصر التطور التكنولوجي والتفجير المعرفي" (الحارثي وآخرون، 2003). وتؤكد الدراسات المتعلقة بنوعية التعليم في البلدان العربية على غلبة ثلاث سمات اساسية على ناتج التعليم وهي: تدني التحصيل المعرفي، وضعف القدرات التحليلية والابتكارية، واستمرار التدهور فيها (زاهر، 2006).

ونوجز القول في كيف يمكن توجيه التعليم إلى بناء شخصية الفرد ليكون مؤهلاً ومدرباً في جوانب الحياة التي تعينه على مواجهة متطلباتها ومتغيراتها والتكيف معها وفقاً لإمكانياته وقدراته المعرفية والمهارية والشخصية والتواصل مع الآخرين (الربيعي، 2008). وفي ضوء مراجعات دراسات سابقة التي تناولت موضوع الدراسة ومنها دراسة (Ismail & Abdullah, 2011) والتي اوضحت ضرورة تركيز الاهتمام براس المال البشري وتطوير رأس المال البشري الذي يتم التركيز عليه في البرامج الأكاديمية التي يتم عرضها في الجامعات. وفي دراسة (Aluko & Aluko, 2011) التي اوضحت أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق

للمهارات العالية. وفي دراسة (Raza& et al, 2011) بينت بضرورة التركيز على تنمية رأس المال البشري في المهارات، ودراسة (Gunasekara, 2004) التي أكدت أن الجامعة أهم مؤسسة للاستثمار في العنصر البشري.

وتكمن مشكلة الدراسة في فحص مدى كفاءة أو تأثير التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين، والكشف عن وسائل الارتقاء بالجامعات الفلسطينية في بعض مدخلاتها ومخرجاتها في الوضع الراهن لتحديد القصور لمعالجتها ومواطن القوة لتخصيصها وتطويرها من خلال كفاءة النظام التعليمي والعمل على تنمية رأس المال البشري.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتجيب على التساؤل الرئيسي التالي :

ما درجة الاثر الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس؟

3.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية وجود الإنسان الذي خلقه الله تعالى، وميزه عن سائر مخلوقاته بالعلم والمعرفة، وزوده بالطاقات، والقدرات الروحية والبدنية والعقلية، وحثه على استثمار ذلك كله، لتحقيق المنفعة في الكون عامةً وفي المجتمع المنتمي إليه خاصةً، ليحقق معنى استخلافه في عمارة الأرض وحمله للأمانة، ولذلك تستعرض الباحثة الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة.

1.3.1 الأهمية العلمية

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من إطالة للمعرفة من حيث كفاءة التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري الذي يعد أحد أهم مقومات التقدم في الحياة المعاصرة.
2. تزايد أهمية موضوع رأس المال البشري يوماً بعد يوم؛ فلم يعد من الممكن بناء إقتصاد ومجتمع قويين في غياب تكوين وتنمية رأس المال البشري، فالأصول المادية لم تعد كافية لتحقيق الإنتاج أو البقاء أو المنافسة أو التميز، فالبلدان التي تسيطر على العالم ليست تلك التي تملك موارد طبيعيه أو راس مال، بل هي بالدرجة الاولى التي تمتلك رأس المال البشري.
3. تعد هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على نظريات راس المال البشري للاقتصاديين (شولتز وبيكر وغيرهم) في تطوير إقتصاد التعليم، بإبراز اهميته كمصدر إستثمار وتراكم في رأس المال البشري.
4. تكمن أهمية موضوعها كمتطلب من متطلبات التنمية البشرية للمجتمعات في وقتنا الحاضر، حيث تعتبر هدفنا تسعى لتحقيقه مختلف دول العالم.

2.3.1 الأهمية التطبيقية :

1. تقدم هذه الدراسة معلومات هامة لإدارة الجامعات الفلسطينية بشكل عام وجامعة القدس خاصة حول مدى انسجام برامج البكالوريوس في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الخريجين في سوق العمل .
2. قد تساعد هذه الدراسة في تحقيق الاهداف الاستراتيجية والوطنية في مجال التعليم الجامعي، بما يحقق معايير الجودة والاعتماد في معظم الجامعات.
3. في صور معرفة الباحثة قلة الدراسات التي تناولت موضوع راس المال البشري ومن المأمول ان تكون هذه الدراسة اضافة الى المكتبة الفلسطينية.

4. ارتفاع مستوى الإقبال على التعليم الجامعي، يعزز الحاجة لقياس دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري.

4.1 فرضيات الدراسة

يؤدي التعليم العالي دوراً بارزاً في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين ولفحص هذه الفرضية فقد تم اشتقاق فرضيات الفرعية الأخرى :

- يمنح التعليم الجامعي الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص.
- يسهم التعليم الجامعي في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص.
- يسهم التعليم الجامعي في تغيير القيم الأخلاقية و النمط السلوكي للطلبة للأفضل.
- يعزز التعليم الجامعي زيادة قدرة الطلبة الخريجين على الإبداع.

5.1 أهداف الدراسة

الهدف العام :

تهدف هذه الدراسة لفحص الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين، وذلك من أجل تقديم بالتوصيات والاقتراحات اللازمة لأصحاب القرار من أجل تسليط الضوء على أوجه القصور في (المعارف والمهارات والسلوك والقيم والإبداع). وهذا يسهم في الوقوف على مواطن القوة لتشخيصها وتطويرها من خلال كفاءة النظام التعليمي، ومن ثم الإسهام في تنمية رأس المال البشري.

أهداف فرعية :

- ابراز دور التعليم الجامعي في تنمية راس المال البشري في الجوانب (المعرفة والمهارات والسلوك والقيم والإبداع) لتخريج الكفاءات العلمية المتخصصة في شتى المجالات ليكون مصدرا للقدرة التنافسية.
- التعرف على دور الجامعات في كيفية التخطيط لآكون راس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية، وذلك بإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل.

6.1 حدود الدراسة

خضعت هذه الدراسة للحدود التالية :

الحد الموضوعي: ستقتصر الدراسة على معرفة الواقع الحالي لمستوى دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين من خلال استخدام " ابعاد رأس المال البشري " لفحص مدى توفرها وأثرها في تعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين.

الحد المكاني: هي الجامعات الفلسطينية في ضواحي القدس وهي جامعة القدس.

الحد الزمني: سيتم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الأكاديمي

2017/2018.

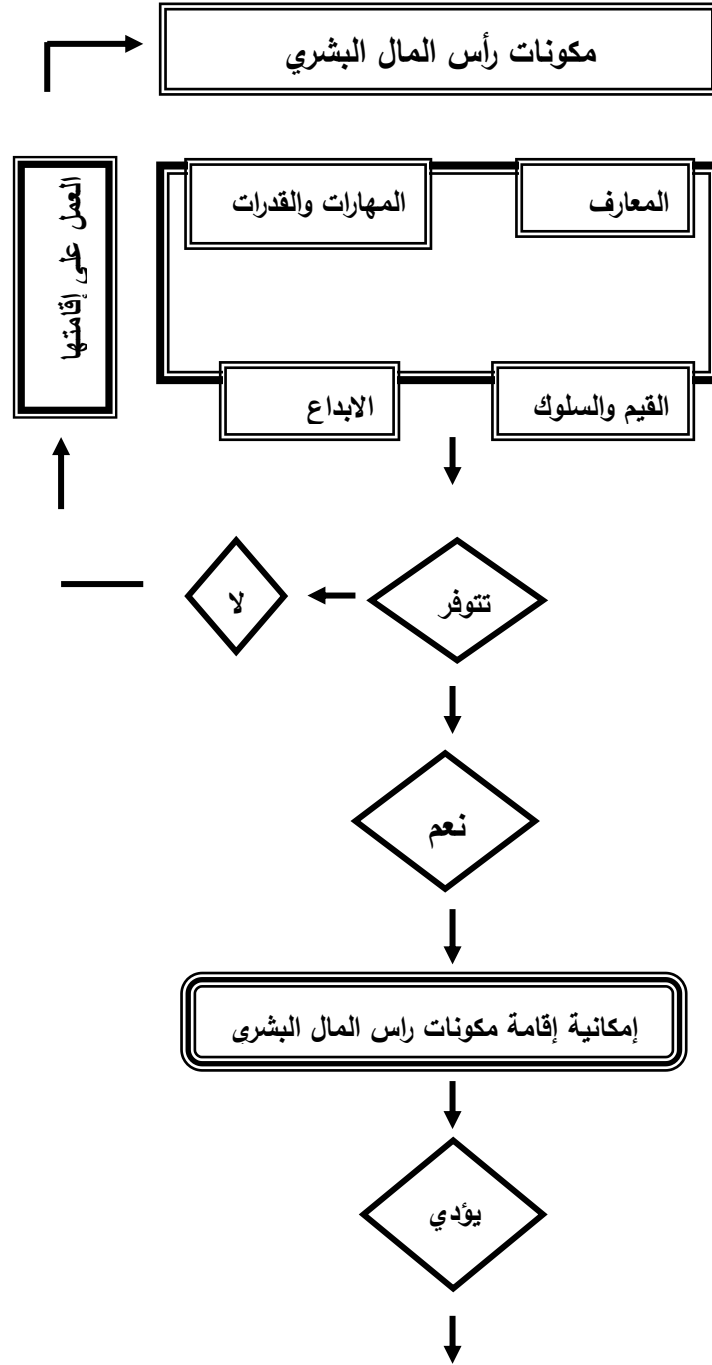
- مبررات اختيار جامعة القدس : مقره الرئيسي في محافظة ضواحي القدس، ومن ثم تمثل-

أبرز الخيارات أمام الطالب، وتنوع التخصصات المتوفرة فيه، كما يميز تلك الجامعة كونها تعمل في

بيئة تنافسية قد تغني هذه الدراسة بمعلومات قيمة.

- متغيرات دراسة موجودة في الفصل الثالث .

7.1 نموذج الدراسة : الشكل (1.1) يعكس نموذج البحث



- ✓ تخريج رأس مال بشري من حيث نوعية أكثر من الكم.
- ✓ القضاء على فجوة المهارات وتعزيز القدرة التنافسية لدى الخريجين.
- ✓ تخريج رأس مال بشري ذي قدرة على الإبداع وتوجه إلى المشاريع الخاصة بهم.
- ✓ تحقيق جودة التعليم العالي وكفائته.
- ✓ تحسن في مؤشرات التنمية (التعليم).

8.1 هيكلية الدراسة:

تشتمل الدراسة على خمسة فصول و هي مقسمة كما يلي:

الفصل الأول: يعرض خلفية الدراسة و تشمل مقدمة الدراسة و مشكلتها و أهميتها و تفصيل هيكلية الدراسة.

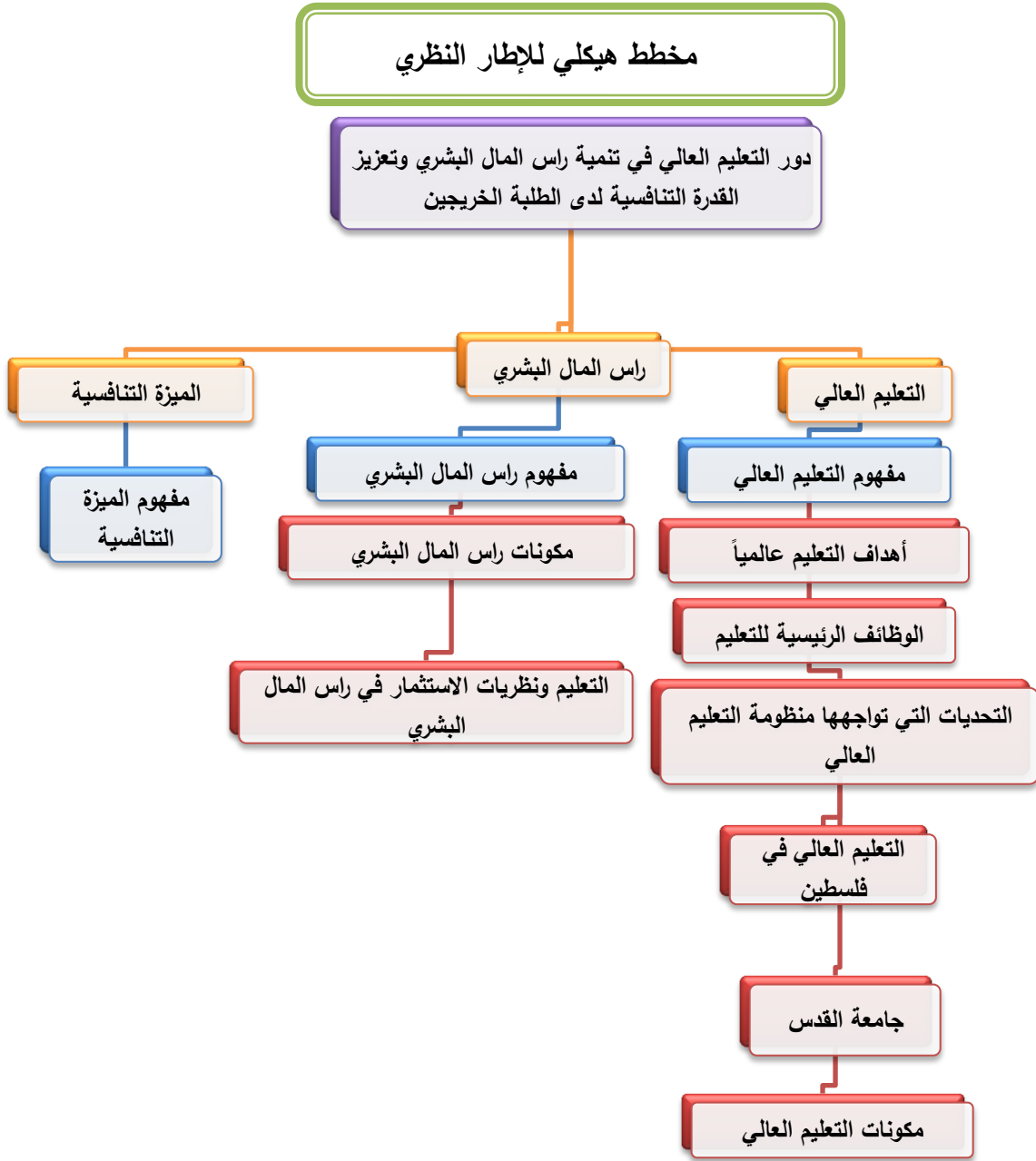
الفصل الثاني: يتضمن محتويات الإطار النظري و الدراسات السابقة.

الفصل الثالث: يتطرق إلى منهج الدراسة و أدواته و المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة و عينة الدراسة و خصائصها و إجراءات التحقق من صدق أداة الدراسة و ثباتها و يبين أيضا حدود الدراسة الزمانية والمكانية و البشرية و التحليل الإحصائي لخصائص العينة.

الفصل الرابع: يعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي سيتم الحصول عليها ثم عرض تلك النتائج و مناقشتها والإجابة عن أسئلة الدراسة و التحقق من صحة الفرضيات.

الفصل الخامس: يتضمن الاستنتاجات و التوصيات التي بنيت على نتائج الدراسة.

لمعرفة ماهية هذه الدراسة لابد من عرض الاطار النظري لموضوعاتها، يعرض الشكل رقم (1.2) أدناه هذه الموضوعات.



الشكل (1.2): رسم مخطط هيكلية للإطار النظري

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: التعليم العالي

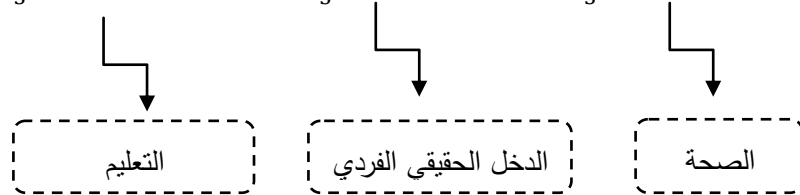
1.2 المقدمة

يقوم التعليم العالي بدور فاعل من خلال إسهامه المتميز في بناء رأس المال البشري، ورفد المجتمع بالطاقات والكفاءات البشرية المزودة بصنوف العلم والمعرفة لتقوم بدورها في عملية البناء والتنمية، ويعتبر إعداد الإنسان المحور الأساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فالتعليم العالي يهدف أساساً إلى نشر المعرفة، وتكوين الإنسان المؤهل بمهارات شخصية وعلمية، ليسهم بإيجابية في تقدم المجتمع ورفاهيته. ويرى توفلر أن الطريق إلى التقدم الاقتصادي في القرن الحادي والعشرين لم يعد عبر استخدام المواد الخام أو العضلات البشرية، ولكنه يمر عبر العقل الإنساني (الربيعي، 2008) .

أكد (Todaro, Smith, 2015) أن رأس المال البشري يتأثر بثلاثة عوامل رئيسه كما ما هو موضح

بالمعادلة الآتية:

$$\text{HDI} = \frac{1}{3} (\text{education index}) + \frac{1}{3} (\text{income index}) + \frac{1}{3} (\text{life expectancy index})$$



وفي ضوء ذلك أكد (Todaro, Smith, 2015) ان مؤشر التنمية البشرية هو مؤشر لقياس المستويات الاجتماعية والاقتصادية والوطنية بناء على مزج مقياس الصحة والتعليم والدخل الحقيقي الفردي أو هو مؤشر اقتصادي اجتماعي في البلد يهتم في مزج عدد من المقياس (الصحة، الدخل، والتعليم) وهم ركائز ومدعمات التنمية.

يضاف إلى ما سبق، التقرير السنوي الذي يعده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (Human Development Index, HDI) حول التنمية البشرية في العالم، يعبر عن مؤشرات التنمية البشرية بقيمة دليل التنمية، وهو مقياس مستمد من المكونات الأساسية للتنمية، في حين يتعلق مؤشر التنمية بقياس متوسط العمر المتوقع للمواطن ومستوى التعليم والأمية والمستوى المعيشي في مختلف أنحاء العالم، وعلى الرغم من أن قيمة هذا المؤشر لا تعتمد فقط على التعليم، إلا أن التعليم يعتبر عاملاً حاسماً في تحديد دور العوامل الأخرى التي تدخل في حساب قيمة هذا المؤشر، ويعتبر محركاً أساسياً في تكوين رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، إضافة إلى ما يكتسبه من مرونة تساعد على مواجهة التحديات اليومية في حياته مما ينعكس إيجاباً على مؤشر التنمية البشرية (الخطيب، معاينة، 2006).

بناء على ما سبق، يتضح تأثير رأس المال البشري بالتعليم، وسيتم التركيز على عامل التعليم، لذلك سيتم عرض المحور الاول التعليم العالي ووظائفه وأهدافه ومؤسساته التي تؤدي إلى تنمية رأس المال البشري والمحور الثاني مفهوم رأس المال البشري وأهميته والمحور الثالث القدرة التنافسية.

2.2 مفهوم التعليم لغة واصطلاحاً

تتعدد التعريفات الموضحة لمفهوم التعليم وتتنوع بتنوع الباحثين والكتاب في هذا المجال ومع ذلك لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم التعليم بشكل دقيق.

ولطالما اقترن مصطلح التربية والتعليم مع بعضهما البعض، حتى حملت الأجهزة المكلفة بالتعليم اسما مشتركا "وزارة التربية والتعليم".

أ. **التربية** : فالتربية مصطلح يشير في معناه الواسع الى الطرق التي يكتسب بها الناس المهارات والمعارف التي يتوصلون بها إلى الفهم الصحيح للعالم وللذات وللآخرين.

وذكر (بوعشة، 2000) التربية هي العنصر الأساسي في تكوين الفرد، تشكيل الفكر وتحديد السلوك وهي دعامة أساسية في كل المجتمعات. وأن رقي الشعوب ونموها يقاس بنوعية تربيتها، مضامين تعليمها وفعالية تكوينها ومدى ملاءمة نظمها لقيمتها الأصلية وتطلعاتها المعاصرة.

بينما يرى (زراولة، 2002) هي تنمية جسيمة وروحية وعقلية للفرد ليصبح عضوا صالحا يندمج ويتجانس مع باقي أفراد المجتمع، وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين لم يسبق وأن مروا بها .

ب. **التعليم** : تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى وبالمهارات التي يجب أن يكتسبها الجيل النامي. (موسوعة المعارف التربوية، 2007). فالتعليم هو " جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعلم"، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب، مشتق من الفعل علم فنقول علم بالشيء إذا: أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليما وعلما، جعله يتعلمها، ومن معانيه "الإتقان" فيقال: علم الأمر وتعلمه: أتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته (التميمي، 2007). بينما يعرف علماء النفس التعلم بأنه "التغير النسبي الثابت في السلوك، والذي يحدث بسبب تفاعل الشخص مع البيئة المحيطة به، من خلال الدراسة والملاحظة والخبرة، والذي يؤثر على قدرات وأدراك ودوافع الفرد وسلوكه وأدائه"، وهذا يشير الى أن التعلم اكتساب المعرفة الذي يؤدي الى تغيرات في السلوك، فعندما يتعلم الموظف فإنه يكتسب معرفة(جرادات، والآخرين،

(2011). بينما اشار (المصري، 2003) التعليم هو حصيلة ما يكتسبها الفرد أو المؤسسة أو المجتمع من مفاهيم ومعارف ومعلومات من جهة، ومهارات وقدرات أدائية من جهة ثانية، واتجاهات ومثّل وقيم من جهة ثالثة.

بناء عليه، التعليم والتربية معاً هما اساس تنمية راس المال البشري.

3.2 مفهوم التعليم العالي

يقصد بالتعليم العالي وفقاً لنص الوصية الخاص بالاعتراف بدراسات وشهادات التعليم العالي التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته السابعة والعشرين (نوفمبر 1993 م) هو برامج الدراسة أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها بصفقتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة. وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التعليم العالي على أنه مستوى أو مرحلة من الدراسة تلي التعليم الثانوي، وتباشر مثل هذه الدراسة في مؤسسات للتعليم العالي، كالجامعات الحكومية والخاصة وفي الكليات والمعاهد وغيرها من المنشآت التعليمية الأخرى، كالمدارس الثانوية ومواقع العمل، ومن خلال البرامج المقدمة عبر الشبكات والمواد الإلكترونية والهيئات والوكالات المضيفة العامة والخاصة (الربيعي، 2008).

في حين تشير (الموسوعة العربية العالمية، 1999) إلى أن التعليم العالي هو التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي.

وعليه، أن التعليم العالي يأتي في قمة الهرم التعليمي، والذي يهدف لإكساب الفرد معارف ومهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل، وتساعده فيما بعد في الحصول على وظيفة، كما تمنحه أيضاً مكانة اجتماعية مرموقة.

4.2 أهداف التعليم العالي عالمياً

لقد حدد الإعلان العالمي (إعلان باريس) للمؤتمر الدولي حول التعليم عام 1998 والذي عقد في باريس، المهام والوظائف للتعليم العالي على النحو التالي :

1. إعداد الخريجين المؤهلين تأهيلاً عالياً للمواطنة وتلبية احتياجات قطاعات النشاطات المختلفة وذلك من خلال تقديم مساقات دراسية يتم تطويرها بشكل مستمر لتلبية احتياجات المجتمع المتجددة والمتغيرة.

2. تقديم نظام مفتوح للتعليم العالي والتعليم مدى الحياة يتسم بالمرونة.

3. تقديم المعرفة ونشرها من خلال التعليم والبعثات والبحث العلمي.

4. فهم وترجمته وإثراء التراث التاريخي على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية في إطار التعددية الثقافية.

5. المساهمة في تطوير وتحسين مستويات التعليم الأخرى وعلى الخصوص من خلال إعداد المعلمين وتدريبهم (UNESCO, 1998).

5.2 الوظائف الرئيسية للتعليم العالي

تقوم الجامعات بوجه عام بثلاث وظائف، تتكامل فيما بينها، وتتضمن التعليم والتدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ويأتي التعليم عادة على قمة أولويات الجامعات، والوظيفتان التاليتان لا

تقلان أهمية، فالبحث العلمي يمثل بدوره نتاج الإبداع الفكري والبحثي لأعضاء هيئة التدريس، كما أنه يعد مؤشرا له أهميته في المقارنة والمفاضلة بين الجامعات وتحديد مكانتها بالنسبة لغيرها، لأنه يرتبط بالإسهام في المعرفة. وفي الوقت ذاته فإن قيام الجامعات بمهامها في خدمة المجتمع يتجاوز في جوهره عملية إمداد المجتمع بالكوادر المهنية والعلمية المؤهلة، لتقوم بتوظيف البحث العلمي، والاستفادة من تطبيقاته ونتائجه في حل مشكلات المجتمع من جانب آخر (السيد، 2005).

وبذلك تكون وظيفة التعليم العالي متنوعة ذات أبعاد معرفية ومسلكية وإنمائية ووطنية وإنسانية، لذلك يمكن إجمال دور الجامعات في المجالات الآتية :

1.5.2 وظيفة التعليم :

وهي الوظيفة التي تهدف الى تنمية شخصية الطالب من جميع الجوانب، من خلال الحصول على المعرفة وحفظها وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها. وتعود أهمية هذه الوظيفة إلى درجة إسهامها في تنمية الأفراد تنمية كاملة شاملة، بمعنى المستوى الذي تصل إليه الجامعة في اداء وظيفتها نحو تنمية وإعداد القوى البشرية لسد متطلبات المجتمع منها والإفادة مما يتعلمه الطلبة للنهوض بالمجتمع وإثرائه (الخطيب، معاينة، 2006).

ويضاف إلى ما سبق بان وظيفة التعليم الأولى المناط بالجامعات القيام بها، هي تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للمتعلمين، بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم والمجتمع الإنساني ككل. حيث أن العملية التعليمية مستمرة، ولها مستويات مختلفة، عليها أن تواكب تطور العلم والمعرفة، ويجب أن تهدف إلى إكساب الطلبة التعلم الذاتي والتقدم الذاتي، واكتساب الاستقلالية والقدرة على الابداع، ويؤدي التعليم الجامعي إلى تكوين مواطن على درجة كبيرة من النضج العقلي والوعي والفهم لمشكلات الحياة

اليومية، ولديه من المهارات ما يؤهله لأن يكون كفوفاً في تخصصه (ربيعي، 2008). ويمارس التعليم، بشكل ضمني، ووظائف متكاملة كالنتقيف، والتمهين، والتأهيل، والتربية السلوكية مما يؤدي إلى تكوين وتنمية رأس المال البشري (زاهر، 2006).

وتثير وظيفة التعليم في الجامعات كثيراً من المناقشات وفيما يلي بعض هذه الفلسفات :

1. يجب أن يركز محتوى التعليم على التكوين العقلي والشخصي ولذلك عليه التركيز على التراث الأساسي وكتب التراث العالمي والثقافة العامة.

2. على الجامعة أن تقوم بدورها بالإعداد المهني للقوى العاملة، كما أن ضخامة حجم المعرفة الإنسانية ونموها الهائل السريع يفرضان التخصص الدقيق ولذلك، فإن التطور العلمي والتكنولوجي والاقتصادي المعاصرة وتغيير طبيعية العمل واحتياجات المجتمع، تفرض كلها إعداداً متخصصاً عالي المستوى.

3. ويميل فريق ثالث إلى اتخاذ طريقاً وسطاً، بحيث يشمل التعليم الجامعي والعالي قسطاً من الدراسات العامة المتنوعة التي لا ترتبط بالإعداد لمهنة معينة، بجانب العلوم والمهارات المتخصصة التي تعد للعمل.

4. ويحاول فريق رابع توسيع قاعدة التخصص، بحيث لا يقتصر على فرع واحد، وذلك لمواجهة احتياجات الأفراد والمجتمعات المتغيرة .

وأمام هذا التباين والاختلاف في محتوى ومناهج التعليم العالي تعددت هياكل التعليم الجامعي والعالي في العالم المعاصر وظهر عديد من النماذج تتزاحم على ما ذكر سابقاً من محتوى .

فلا بد من التركيز على المحتوى الذي يكون أكثر ملائمة لبيئتنا وظروفنا وذلك لمواجهة التغيرات التي يحفل بها الحاضر والمستقبل (الخطيب، معاينة، 2006). وحتى يستطيع التعليم العالي القيام بوظيفة

التعليم، يجب أن لا تعتمد مناهج التعليم العالي على مقررات دراسية تقليدية جامدة، أو طرق تدريس تعتمد على الحفظ، ونقل المعلومات، بل يجب أن تؤكد على تنمية التفكير والتأمل والاستبطان والبحث والتجريب (فرهود، 2002).

ويتضح لنا، أن هذه الوظيفة التعليمية للجامعات ضرورية لإحداث التنمية لأنها استثمار في الإنسان وليس البنيان، وهو ما يعني توفير الموارد البشرية اللازمة للتنمية، ورفع مستوى معارفها وقدراتها ومهاراتها باستمرار، ودور الجامعة في إعداد الكوادر المدربة أمر لا يستهان به، لذا فإن الإنفاق عليه، والاستثمار فيه، واجب تنافست فيه الدول والجامعات، كان له مردود حسن على الفرد والمجتمع.

2.5.2 وظيفة البحث العلمي والتطوير :

قد تعني وظيفة البحث نقد المعرفة وتصحيحها وتطويرها، والكشف والاختراع، وتقديم الحلول العلمية الكفيلة بالقضاء على المشكلات التي تعوق التنمية وتؤثر في الإنتاج (زاهر، 2006).

يمثل البحث والتطوير أحد الوظائف الرئيسية للتعليم العالي، خاصة في مراحل الدراسات العليا، وعاملاً أساسياً من عوامل تحسين وتعزيز الكفاءة الداخلية والخارجية لنظام التعليم العالي، علاوة على كونه رافداً رئيساً من روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى رفع مؤشرات التنمية البشرية في عمر متوقع، ودخل للفرد، ومعدلات التعليم في المستويات المختلفة، وتحسين الإنتاجية، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى ازدهار التنمية الاجتماعية وزيادة معدلاتها. ويهدف التعليم العالي من خلال ما يتوفر لديه من كفاءات علمية، إلى تنمية المعرفة والإسهام في إنتاجها وتطويرها، وإيجاد الحلول المناسبة للتحديات التي يواجهها المجتمع المحلي والعالمي، ومن هذا المنطلق يعمل التعليم العالي على رعاية وتأهيل القدرات وبناء الكفاءات المتميزة، للقيام بإجراء البحوث والدراسات والتجارب العلمية بما يخدم المجتمع البشري ويسهم في تقدمه ورفاهيته (الربيعي، 2008). ويرى

جابر، 1999) كما ورد في (الربيعي، 2008) أن البحث العلمي أكثر الوظائف التصاقاً بالجامعة لسببين :

أولهما: إن الجامعة تتوفر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول.

وثانيهما: أن الجامعة تعد المؤسسة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية، والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة، سواءً كانت حكومية أو من القطاع الخاص.

ويضاف إلى ما سبق بأن البحث العلمي يقوم به علماء مبدعون في ميادينهم مدركون أوضاع أوطانهم وحاجاتهم، قادرون على تفصي كل حديث وطرح الاسئلة، وتلقي الأجوبة. وهو باختصار الطريق إلى مواكبة العصر في جميع الميادين. تتولاه مراكز ومجالس للبحوث العلمية الصناعية والزراعية والصحية والسياسية والاجتماعية ولذلك تكون الجامعة هي النبع الذي يرفد جميع هذه المراكز والمجالس (ابو ملحم، 1999).

وقد أوضح (نشوان، 2004) تلك الأهمية للتعليم العالي بشيء من التفاصيل على النحو التالي :

1. تشجيع البحث العلمي في المجالات كافة ولا سيما في الميادين التطبيقية بما يؤدي إلى تطوير المعرفة وتعميقها، وتوسيع نطاقها وتطويرها لتتلاءم مع خصائص كل بلد ومجتمع، وإلى توفير قاعدة علمية لاتخاذ القرارات.

2. تأمين الإعداد والتدريب المناسبين للباحثين، من خلال تطوير الدراسات العليا.

3. تأمين الموارد والدعم الضروري للباحثين داخل الجامعة.

4. الاعتراف بالحريات الأكاديمية، ولاسيما حرية البحث والمحافظة على حقوق الباحثين.

ويوضح (حارب، 2001) انه لا قيمة للبحث العلمي إذا لم يوظف من أجل التنمية، هذه القاعدة هي أبرز ما نحتاجه في بلادنا، وللدول النامية، إذا لا يكفي أن تتم الدراسات والبحوث العلمية، بأعدادها الكبيرة ومحتوياتها الجيدة، ودراستها الرصينة لمشكلات المجتمع، ولا بد من توظيف لهذه البحوث لخدمة التنمية، وما أكثر ما نحتاجه بلداننا من هذه الدراسات والبحوث التي تبغي قيمتها الحقيقية من تلبيتها لحاجات مجتمعاتنا التي تعج بالمشكلات. وفي الدول المتقدمة عندما تستعصي عليها المشكلات تلجأ إلى البحث العلمي حلاً لمشكلاتها، وتسخر لذلك كافة جهودها وإمكاناتها.

ومن الملاحظ، أنّ وظيفة البحث العلمي تقوم بدور هام وحيوي في خدمة المجتمع وتوطين وتطوير التنمية وفي بحث المشكلات التي تعترض سير وتطور عملية التنمية، وليس هنالك مكان آخر انسب من الجامعات يمكن أن تتوافق فيه جهود البحث العلمي الأساسي والتطبيقي. وعلية فهي المؤسسة الرئيسة للبحث العلمي التي تنتج المفكرين ورأس المال البشري الذين يعملون على النهوض بالمجتمع .

3.5.2 وظيفة خدمة المجتمع :

تشكل خدمة المجتمع إحدى الوظائف الأساسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي، ولذا لا يتوقف دور التعليم العالي عند التعليم والبحث والتطوير، وإنما يمتد إلى خدمة قضايا المجتمع من خلال وحداته ومراكزه ومنشآته ومختبراته التي تقدم خبراتها وإسهاماتها لجميع الهيئات والمؤسسات، وهي تنجز من خلال ما تقدمه من استشارات وأبحاث، ومن خلال الحلول التي تقدمها لمعالجة المشكلات التي تعترض مختلف المؤسسات المجتمعية. ويتمثل الدور الريادي للتعليم العالي في هذا الإطار في تقديم خدماته للمجتمع، من خلال الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى التي تعد منارات إشعاع وفكر للمجتمع، بما يتوفر لديها من مفكرين ومبدعين وباحثين(الربيعي، 2008).

وبذلك يكون الهدف من التعليم هو خدمة المجتمع، والبرامج التعليمية والتدريبية تصمم بناءً على احتياج المجتمع وفئاته المختلفة، كذلك فإن ربط المتعلمين بالمجتمع يكون من خلال الدراسة نفسها وبالتالي من المهم المزوجة بين التعليم والتطبيق العملي، وأعضاء التدريس المعلمون يجب أن يبقوا على صلة دائمة بالمجتمع لمواكبة تطوره وظروفه، ومن أجل أن يصلوا النظرية بالواقع ويعالجوا في أبحاثهم العلمية مشكلات الواقع الذي يعيشون فيه، وكذلك أن يقوموا بخدمة مجتمعهم عبر عمل تطوعي في التثقيف والتوعية، وبالتالي ربط الجامعة بالمجتمع وتعزيز صلتها به وقيامها بدورها في تنميته وتطويره (عمار، 1998).

ونتيجة ذلك تقوم الجامعات عادة بفتح تخصصات جديدة دائماً تمشياً مع حاجة سوق العمل، حتى إن مؤسسات الجودة والنوعية في وزارة التربية والتعليم العالي عادة لا تمنح ترخيصاً جديداً لأي برنامج تعليمي بدون دراسة الجدوى الاقتصادية ودراسة السوق الفعلية لهذا التخصص (شحاته، 2001).

نستنتج من ذلك، أن العلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة تبادلية جدلية، أي أن ما يصيب المجتمع من مشكلات اجتماعية أو مظاهر فساد مالي وإداري ومعنوي، ينعكس على الجامعة، والعكس الصحيح، وعليه فإن محاولات الإصلاح والتطوير يجب ألا تكون في جانب دون الآخر، فالإصلاح يجب أن يبدأ في المجتمع والجامعة معاً، ولا بد من الاستناد إلى إستراتيجية واضحة ومحددة المعالم والأهداف والوسائل، وبغير ذلك فإن محاولات الإصلاح والتطوير لا يمكن أن تحقق المطلوب (عمرو، أبو ساكور، 2010).

ولهذا لا يمكن للجامعة أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره، لأن الهدف الأساسي من إنشاء هذه المؤسسة يكمن في تنمية الأمة، حيث إنها تعمل على توسيع الفرص المتوافرة للسكان بصفة عامة، وتحسين المعيشة من حيث نوعيتها، وتلبية حاجات

الشعب الأكثر إلحاحاً (الخطيب، معاينة، 2006). وجاءت دراسة "Neave" الذي يبرر أهمية تمويل التعليم الجامعي انه ضرورة اجتماعية فيرى أن الجامعة بحاجة إلى المجتمع الذي يمدّها بالتمويل والدعم المعنوي لتسيير عمليات التدريس والبحث فيها، والمجتمع في حاجة إلى الجامعة التي تسهم في إعداد وبناء الإنسان الذي يعمل ويطور المجتمع، ولتجنب الأزمات التي يمكن أن يتعرض لها المجتمع في المستقبل، ينبغي الاهتمام بالجامعات والارتقاء بمستوى الاداء فيها، بحيث تسهم في تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع (Neav Guy, 2000).

ويمكن إجمال خدمات الجامعة في خدمة المجتمع فيما يأتي :

1. إعداد العنصر البشري القادر على إحداث التنمية المنشودة من خلال إعداد القوى العاملة القادرة على مواجهة التغييرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة .
 2. عقد المؤتمرات والندوات التي تساعد في رقي المجتمع وحل مشكلاته .
 3. تبني التعليم المستمر لتعليم الكبار من جميع الأعمار، والتدريب المستمر للمهنيين لرفع كفايتهم وإكسابهم الخبرات اللازمة لأداء المهنة.
 4. نشر المعرفة والعلم في المجتمع المحلي من خلال محاضرات وندوات ترقى بالمجتمع إلى مستوى يجعل أفرادهم يتكيفون مع مجتمعهم.
 5. تقديم مشورات ذوي الخبرة من هيئة التدريس للإفادة من خبراتهم في مجالات الإنتاج والخدمات.
 6. تقديم خدمات للمجتمع الخارجي عن طريق العمل التطوعي في المؤسسات الحكومية والأهلية
- (باكير، 2011).

يتوقف نجاح الجامعة في تأدية وظيفتها الاجتماعية على قدرتها على إحداث التغيير المرغوب فيه، عن طريق الأساتذة والمناهج والمختبرات، فيدخل الطالب الجامعة جاهلاً لنفسه ولقدراته، ثم تبدأ

مسؤولية الجامعة في إعادة بناء معارفه بما يتفق مع الأهداف، وإعداده الإعداد السليم لتحمل المسؤولية تجاه نفسه ومجتمعة (الخطيب، معاينة، 2006).

ويحدد البعض الآخر مهام الجامعات في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ثلاث وظائف متكاملة، وهي:

1. إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية والإدارية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاج إليها المجتمع وفي مختلف مواقع العمل وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويستلزم هذا تحديد أولويات التنمية وحصر الإمكانيات القائمة والاحتياجات المطلوبة والأهداف التي يراد تحقيقها على المدى القريب والبعيد.

2. القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.

3. المشاركة في تقديم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي (زاهر، 2006).

ويتضح أن، دور الجامعة في مجال خدمة المجتمع أوسع وأشمل من أن يتم تحديده، أو حصره في أعمال وأنشطة محددة، إنما هو متعدد ومتنوع بتعدد وتنوع الحياة نفسها، وعلى اختلاف مكوناتها الاجتماعية الاقتصادية والسياسية والثقافية. ولم تعد الجامعة مكاناً للتعليم والتعلم فقط، بل هي مؤسسة إنمائية تهدف الى بناء المواطن الصالح في المجتمع الصالح وإنتاج المعرفة وتوليدها من خلال البحث لتكوين رأس المال البشري الثقافي القادر على تحقيق معدلات إنتاجية عالية.

4.5.2 التنشئة الوطنية والإنسانية:

يرى (حارب، 2006) أن دور الجامعة يتلخص في تكوين السلوك الجامعي، باعتباره غاية الغايات، والمحصلة النهائية لكل عمل جامعي، والتي لا تظهر في الانتاجين العلمي والتعليمي فقط، بل في

السيرة النقية الصافية التي تقوم فيها الصلات بين الناس على المودة والاحترام المشترك، والإيمان بالواجب، والإيمان بالحق، وتقدير الآخر قبل تقدير الذات، وإكبار النفس والارتقاء عن الصفات الذميمة. وقد أكدت الأبحاث والدراسات الفلسطينية في مجال التعليم أن المجتمع الفلسطيني بحاجة لوجود فلسفة فلسطينية تجسد الكيان والهوية الفلسطينية بشكل واضح. وهي ضرورة وطنية وثقافية وسياسية واجتماعية تعكس البعد الفلسطيني والعربي والإسلامي والدولي بشكل متوازن، وتتسجم مع قيم المجتمع الفلسطيني وعاداته، ويبين (القاضي، 1994)، (أبو دف، 1999) تهدف هذه الفلسفة إلى ما يلي:

1. تطوير شخصية المواطن الفلسطيني، وتعزيز قدراته على التحليل والنقد والمبادرة والإبداع والحوار الإيجابي.

2. إعداد الطلبة لحياة تسودها روح العدل والمساواة والمشاركة والديمقراطية.

3. تنمية التفكير لدى المتعلمين بحيث يسهم ذلك في تحقيق التلاؤم بين الحقائق التاريخية والالتزامات الوطنية المستقبلية للشعب الفلسطيني.

4. تمكين المتعلمين من إتقان اللغة العربية ولغة أجنبية أخرى على الأقل تمكنهم من الاطلاع المباشر على إنتاج الفكر والتقنيات والنظريات العلمية والقيم الحضارية.

5. تمكين المتعلمين من حقهم في بناء شخصيتهم، ومساعدتهم على التعلم الذاتي.

6. تحقيق النمو المتكامل للفرد (العقلي، الجسمي، والانفعالي) بما يتلاءم مع طاقاته وإمكاناته، وتحقيق تقدمه في كافة المجالات.

5.5.2 التدريب والتعليم المستمر:

يشكل التعليم والتدريب المستمر استثماراً ناجحاً يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وخلق فرص عمل جديدة، فالشهادة الجامعية لم تعد تكفي وحدها لتأهيل الخريج لمسرح الحياة المعاصرة، لذا أصبح التدريب الآن

لا يقل أهمية عن التعليم بل قد يزيد، لأنه هو الذي ينقل المتدرب إلى أرض الواقع، ويزوده بالمهارات اللازمة المطلوبة لعصر مختلف ومتغير باستمرار. وظهرت أهمية التعليم المستمر نتيجة تسارع التقدم العلمي، والمستجدات والمتغيرات في ميدان التخصصات المختلفة، مما يخلق فجوة بين الخريجين القدامى، والجدد، الأمر الذي يستدعي إقامة عملية تجديد للخريجين القدامى وتحديث معلوماتهم، وذلك بإقامة دورات قصيرة أو طويلة تستهدف إعادة التأهيل ومواكبة التطورات العلمية المستجدة (الربيعي، 2008). واقتراح (زاهر، 2006) بعض الأهداف للتعليم العالي الفلسطيني:

أولاً: إعداد القوى البشرية المتخصصة، وإعداد الباحثين والقادة في مجالات العمل والإنتاج.

ثانياً: تجديد الثقافة وإحياء التراث الفلسطيني، وتطوير دراسات فلسطينية متعمقة.

ثالثاً: طرح نماذج جديدة من التعليم العالي في ضوء حاجات التنمية الشاملة.

رابعاً: الاستحداث والابتكار من أجل التنمية الشاملة.

وبناء على الوظائف المذكوره أعلاه يمكن الاستنتاج بأن وظائف التعليم العالي متنوعة، وذات أبعاد مختلفة منها المعرفية والمسلكية والانمائية والوطنية وأخرى إنسانية، فيها توازن بين مصالح الفرد والمجتمع لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع الفلسطيني، وتنمية المهارات الرفيعة المستوى.

6.2 التحديات التي تواجهها منظومة التعليم العالي

يمر العالم بتغيرات كبيرة في النواحي الاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، وتتأثر الدول بهذه التغيرات في شتى جوانب الحياة، كونها ترتبط مع المحيط العالمي، ولا يمكن أن تعيش بمعزل عما يدور حولها وفي محيطها من تطورات. ومنظومة التعليم العالي تؤثر وتتأثر أيضا بكل هذه الأجواء التي تشكل انعكاسات إيجابية وأخرى سلبية. وانطلاقا من أهمية التعليم العالي في تكوين وتنمية المجتمع، فإن التغيرات الكونية تجعله أمام جملة من التحديات. بعض هذه التحديات ذات طابع محلي وأخرى عالمية

الطابع، ويمكن تعميمها على هذه المنظومة بأكملها، ومن ضمن التحديات التي يواجهها التعليم العالي بصفة عامة :

1. التوسع في التعليم العالي لمواجهة الطلب المتزايد .
 2. تطوير جودة ونوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي.
 3. مواكبة مخرجات التعليم مع قطاعات العمل وتنوع وسرعة تغير متطلبات سوق العمل.
 4. التغيير المستمر في تصميم البرامج والتخصصات، وتطويرها بما يتلاءم مع احتياجات المجتمع.
 5. تقليص الاتجاه المتزايد نحو الاختصاصات الإنسانية والأدبية .
 6. مواجهة التحديات المتعلقة بالعولمة، وخصوصاً ما يتعلق بتحرير خدمات التعليم العالي.
 7. زيادة تكلفة تمويل التعليم العالي.
 8. تعاظم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي (الريبيعي، 2008).
- وتسلط العيون على مؤسسات التعليم العالي، وينظرُ إليها أنها حاملة شحنة التنوير، وأن مسؤولية عظيمة تقع على عاتقها في تحمل مجابهة أية تحديات طارئة، سواء كانت تتعلق بالمجتمع أو المنظومة التعليمية التي تعد وتؤهل أجيال المستقبل للمجتمع.

7.2 التعليم العالي في فلسطين

1.7.2 فكرة إنشاء الجامعات الفلسطينية وتطورها:

يعد المستوى التعليمي هو مؤشر من المؤشرات المهمة في فحص تقدم الشعوب ورخاء حياتها. لذلك كانت فكرة إنشاء جامعة فلسطينية عربية على أرض فلسطين قائمة منذ زمن الانتداب البريطاني على فلسطين، فقد كان أهم مشروعات المؤتمر الإسلامي العام في القدس عام 1931م تأسيس جامعة إسلامية كبرى في القدس باسم جامعة المسجد الأقصى لتكون نبراساً ساطع السناء للعالم الإسلامي

كافة. ولكن حكومة الانتداب البريطاني وقفت في وجه إنشاء هذه الجامعة، ومنعت جمع الأموال من خارج فلسطين " من الدول العربية " لإقامتها بحجة أن جمع الأموال سيؤدي إلى إنقاذ أرض فلسطين وسيزاحم اليهود في شرائها (العاجز، 2007).

رغم تعنت الإنجليز إلا أن أهل فلسطين حاولوا أكثر من مرة إنشاء الجامعة، وكان آخرها في أثناء الانتداب محاولة "جورج شبيرة" إقامة جامعة عربية في القدس عام 1947م ولكن هذا المشروع لم يتحقق بسبب الضغوط الصهيونية على حكومة الانتداب، وقد سمحت حكومة الانتداب لليهود بإقامة جامعة عبرية يهودية يحظر على العرب دخولها وذلك عام 1925م (الحسيني، 1959). ويذكر (صبح، 1990)، أنه في الفترة ما بين سنة 1949 إلى سنة 1967 لم يتوفر في المناطق التي بقيت من أرض فلسطين (الضفة الغربية، وقطاع غزة) جامعة تشمل كافة التخصصات، إنما وجد عدد من المعاهد المتوسطة أهمها: كلية بيرزيت (جامعة بيرزيت حالياً) حيث بدأت سنة 1951 بتقديم دراسات على مستوى السنة الأولى الجامعية، كما أنشئت دار المعلمات في رام الله سنة 1952م، وتلا ذلك افتتاح معهد تدريب المعلمات في العروب سنة 1958م، والذي أغلق سنة 1964م وأعيد افتتاحه سنة 1969م.

وقد شهد عقد السبعينات تطوراً ملموساً، وأخذ التعليم العالي منحىً جديداً في التوسع كماً وكيفاً؛ وذلك لاستيعاب أكبر عدد من خريجي الثانوية العامة، ففي عام 1972م طوّرت بيرزيت دراستها إلى المستوى الجامعي وفي عام 1971م تأسست جامعة الخليل، وفي عام 1973م تأسست جامعة بيت لحم، وتلا ذلك تطور كلية النجاح الوطنية بنابلس إلى جامعة عام 1977، وفي عام 1978م تأسست الجامعة الإسلامية في غزة امتداداً لمعهد فلسطين الديني (الأزهر) وفي عام 1984م تأسست جامعة القدس، وفي عام 1992م أنشئت جامعة الأزهر بغزة.

أهم الأسباب التي دفعت الفلسطينيين إلى التفكير المستمر في التعليم العالي عدة أمور من أهمها :

- ما نتج عن نكبة 1948م، فقد أحدثت النكبة والنكسات التي تلتها (العدوان الثلاثي 1956م وحرب 1967م) تحولاً مهماً في حياة المجتمع الفلسطيني، فامتص الفلسطينيون النكبة والنكبات وحولوها إلى طاقة بناءة للفرد والأمة من خلال اهتمامهم الشديد بالتعلم والتعليم.
- إيمان الفلسطينيين بأن أحد الأسباب التي أدت إلى فقدانهم الأرض كان التفوق العلمي (التكنولوجي) لإسرائيل، هذا الاعتقاد أدى إلى محاولة تحسين مستواهم العلمي والمهني، وكذلك العمل على ردم الهوة الحضارية والثقافية والأكاديمية التي تميزت بها المواجهة الصهيونية - الفلسطينية منذ البداية (العاجز، 2007).

وذكر (الحولي، 2004) من أسباب النشوء المتسارع لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني كالتالي:

- الطلب الاجتماعي الشديد على التعليم من قبل أبناء المجتمع الفلسطيني.
 - ارتفاع تكاليف التعليم العالي في الخارج في ضوء انخفاض مستويات المعيشة في فلسطين.
 - صعوبة السفر والتنقل للخارج بسبب معوقات الاحتلال اليهودي.
 - محاولة إنشاء جامعة في كل محافظة فلسطينية بسبب ظروف التنقل الصعبة.
- وهكذا فإن، نشأة الجامعات الفلسطينية تعود إلى الوعي والقناعة الراسخة لدى الشعب الفلسطيني بأهمية التعليم الجامعي، إضافة إلى إدارك القيادات الوطنية الفلسطينية بأن احتياجات الشعب الفلسطيني وأولوياته التعليمية تحت الاحتلال تتطلب إيجاد مؤسسات وطنية للتعليم الجامعي على الأرض الفلسطينية، ومواجهه الازدياد الطبيعي بعدد السكان تلبية لظهور تخصصات جديدة على مستوى العالم. ويحدد قانون رقم (11) لسنة 1998 بشأن التعليم العالي (المادة 10) تصنيف مؤسسات التعليم العالي وفقاً لما يلي:

1. تصنيف مؤسسات التعليم العالي من حيث التأسيس إلى: مؤسسات التعليم العالي الحكومية وتنشأ بقرار من مجلس الوزراء الفلسطيني وتتبع للوزارة إدارياً ومالياً وقانونياً، ومؤسسات التعليم العالي العامة وتنشأ بموجب أحكام هذا القانون، ومؤسسات التعليم العالي الخاصة.

2. تصنف مؤسسات التعليم العالي من حيث البرامج التعليمية التي تدرسها: الجامعات: تتكون من ما لا يقل عن ثلاث كليات تمنح درجة بكالوريوس أو أعلى. الكليات الجامعية: تقدم البرامج الأكاديمية والفنية والمهنية وتمنح شهادات الدبلوم المتوسط لمدة سنتين أو ثلاثة أو درجة البكالوريوس. والبولينتكنيك: تمنح الدبلوم أو البكالوريوس والشهادات العليا في المجالات المهنية والتقنية. كليات المجتمع: تقدم برامج مهنية أو تقنية لا تقل مدتها عن سنة واحدة (فلسطين، موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2016).

ويفترض في مؤسسات التعليم العالي القدرة على تأهيل المتعلمين وإعدادهم لسوق العمل وتهيئتهم للتكيف مع متغيرات الحياة والتأكيد على أهمية تطوير مخرجات التعليم واستثمار التقنية الحديثة لتحسين نوعيته لمقابلة احتياجات التنمية (مجيد، الزيادات، 2008).

ويلاحظ أن التعليم العالي في فلسطين بمختلف أنواعه يسعى إلى الارتقاء بخدماته نحو المستوى الأفضل الذي يحقق الخدمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية، حتى يساير أنظمة التعليم العالي العالمية.

وكما يشير الجدول (1.2) إلى زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم العالي بنوعيته الحكومي والخاص، في مؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2016/2015) (فلسطين، موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2016).

جدول 1.2: أعداد المتحقين بالتعليم العالي بنوعيته الحكومي والخاص.

العدد	الطلبة
56,969 طالباً وطالبة	أولاً : الطلبة المسجلين المتحقين فعلاً في مؤسسات التعليم العالي وموزعين كالتالي:
33,292 أنثى	
23,67 ذكراً	
36,215 طالباً	1. الجامعات التقليدية
6.672 طالباً	2. الكليات الجامعية
5,770 طالباً	3. كليات المجتمع المتوسطة
13,797 طالباً	4. التعليم المفتوح
62,454 طالباً وطالبة	ثانياً : نسبة عدد الطلبة الجدد فعلاً في مؤسسات التعليم العالي وموزعين كالتالي:
36,141 أنثى	
26,313 ذكراً	
36,215 طالباً	1. الجامعات التقليدية
6,672 طالباً	2. الكليات الجامعية
5,770 طالباً	3. كليات المجتمع المتوسطة
13,797 طالباً	4. التعليم المفتوح

8.2 جامعة القدس

8.2.1 نبذه عن جامعة القدس:

هي مؤسسة تربية وطنية انطلقت جذورها في شرقي القدس، وهي الجامعة العربية الأولى والوحيدة في بيت المقدس، وتعمل لتواصل إثراء الإرشاد الفكري العربي الإسلامي والمسيحي فيها، وتحافظ على هوية مجتمع استهدفه الاحتلال من دون المدن الأخرى المحتلة بالضم وفرض القوانين الإسرائيلية. وفي أواخر السبعينات، تم إنشاء العديد من الكليات المستقلة في القدس وضواحيها، وذلك استجابة لاحتياجات محددة. جاءت المبادرة الأولى مع إنشاء كلية الدعوة وأصول الدين في بيت حنينا في عام 1978، وتبعها كليتا المهن الطبية، والعلوم والتكنولوجيا في مدينة البيرة وأبو ديس على التوالي، في

عام 1979. وفي عام 1982، تشكلت كلية هند الحسيني للمرأة (كلية الآداب) ومركز الآثار الإسلامية في حي الشيخ جراح في القدس. ومن هنا بدأ الرؤية لتشكيل جامعة في العاصمة القدس، تبلورت عندما تقرر في عام 1984 توحيد هذه الكليات. جاءت هذه الولادة الرمزية استجابة لمطلب من قبل اتحاد الجامعات العربية كشرط للاعتراف شهاداته، ثم تم تشكيل لجنة تنسيقية من مختلف مجالس أمناء الكليات. ومن هنا، بدأت عملية تطويرية لـ "كونفدرالية" تكون فيها كل الكلية مستقلة قانونياً. وفي عام 1994، تأسست كلية الطب. تحقق الاندماج الرسمي لكافة الكليات في عام 1995. تم اقرار "القانون الأساسي" للجامعة، وتلاه إقرار اللوائح الداخلية المتكاملة ووضعت حيز التنفيذ، مما مهد الطريق لولادة جامعة القدس كمؤسسة موحدة. وتدرجياً، تم فتح مراكز وكليات جديدة أو دمجها، وتم وضع مجموعة كاملة من البرامج الأكاديمية والخطط التعليمية لتعزيز مفهوم إيجابي للتفاعل مع المجتمع. وأخيراً، ولدت جامعة القدس، ككيان واحد ومستقل. (موقع جامعة القدس، 2016)

وإلى اتحاد هذه الكليات إلى تكون جامعة القدس بمجلس أمناء واحد، وإدارة واحدة وأضيفت تخصصات جديدة إلى قائمة سابقاً، حتى أصبحت الجامعة، جامعة ذات برامج وكليات متعددة، على مستوى البكالوريوس والماجستير، وهي الآن تضم الكليات التالية:-

كلية الآداب، كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية العلوم الإدارية والإقتصادية، كلية الحقوق، معهد الإعلام العصري، كلية الدعوة وأصول الدين، كلية القران، إضافة إلى كلية الطب، وكلية طب الأسنان، وكلية المهن الصحية، وكلية العلوم التربوية. وهناك فرع لكلية الآداب في كلية هند الحسيني في القدس (التقرير السنوي لجامعة القدس، 2011).

2.8.2 رسالة جامعة القدس:

تتجسد رسالة جامعة القدس في التزامها بالنهوض بدورها المجتمعي من خلال تقديم البرامج التعليمية المتميزة والخدمات والاستشارات البحثية الرائدة والخدمات المجتمعية التفاعلية البناءة. وتتطلق هذه الرسالة من فلسفة حرية التفكير وحرية التعبير وحرية التعليم، مع التأكيد على حق الجميع في التعليم.

وترتكز رسالة الجامعة على فلسفة المساواة وعدم التمييز بين العاملين وبين الطلبة على أساس الجنس أو الدين أو الاطار السياسي أو الامتداد الجغرافي أو غيرها من أسس والالتزام بتوفير وتهيئة بيئة تعليمية وتعليمية فاعلة قادرة على تحفيز الطلبة والباحثين نحو توسيع آفاق معرفتهم الفكرية والعلمية ضمن منظومة من القيم تتيح لهم التفكير النقدي والتحليل البناء وحل المشكلات في مجالات التخصص المختلفة، بما يؤهلهم للتميز في أعمالهم وفي حياتهم. وتعمل الجامعة على تحقيق نهوض مستمر وتعزيز برامجها التعليمية والبحثية والمجتمعية من خلال مواردها الفكرية والبشرية، وتحقيق الاستخدام الأفضل لمواردها الاقتصادية.

وجامعة القدس جامعة بحث علمي، تكفل الحرية الفكرية في البحث، وتسعى باستمرار إلى الاستفادة من مخرجات البحث العلمي وتسخيرها في العملية التعليمية وربط النظريات العلمية بالواقع العملي في خدمة المجتمع. وتتطلق الجامعة في عملها من فلسفة راسخة قائمة على دراسة وتحليل الحاجات الحقيقية للمجتمع والعمل على ترجمتها وتحقيقها من خلال برامجها الأكاديمية والبحثية والمجتمعية.

وتسعى إلى مواكبة المعرفة المتجددة، وزيادة حجم المعرفة التخصصية والعامة لدى الطلبة بحيث يكونون قادرين على اتخاذ القرارات ووضع السياسات لمعالجة المشاكل التي تواجههم في حياتهم العملية. وتكمن رسالة جامعة القدس في تزويد الطلاب بالأدوات اللازمة للتغلب على التحديات الصعبة ورسم مستقبل ناجح من خلال تشجيع البحوث الأكاديمية والتفوق المهني.

وتركز فلسفة جامعة القدس على تحقيق بيئة عمل كريمة تكفل للعاملين حقوقهم وتوفر لهم نظام خوافز يدفعهم نحو الأداء المتميز بما ينعكس إيجابا على المخرجات الجامعية المختلفة. ولجامعة القدس التزام نحو أبناء المدينة المقدسة القدس الشريف إذا تعمل على إسنادهم وتقديم الدعم والمؤازرة لهم من خلال المراكز المتخصصة (الخطة الإستراتيجية 2012-2008).

وبناء على ذلك، تم اختيار جامعة القدس لأنها مؤسسة تربوية وطنية انطلقت جذورها في شرقي القدس، لفحص دورها في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة .

3.8.2 الأهداف الإستراتيجية الكلية لجامعة القدس:

1. تعمل الجامعة جادة على أن تكون مميزة وفي طليعة الجامعات في توفير التعليم الجامعي البناء الهادف إلى تحسن جودة التعليم وتميز الخريجين.

2. تعمل الجامعة جادة على احتضان وتطوير الكفاءات الفلسطينية لتعزيز بنية المصادر البشرية من اجل الرقي بمستوى التعليم.

3. تعمل الجامعة جادة على تطوير الأداء المؤسسي للوصول إلى أفضل الممارسات الإدارية لتحقيق النموذج الإداري الذي يعزز البناء المؤسسي.

4. تعمل الجامعة جادة على تطوير نظم وآليات التمويل، وتطوير الشراكات، من اجل مساعدة الطلبة وتحقيق الاستقرار المالي.

5. تعمل الجامعة جادة على تطوير برامجها بما يتناسب مع حاجات تنمية المجتمع وتطويره وبخاصة ما يوصل الارتباط بين الجامعة ومدينة القدس الشريف.

6. تعمل الجامعة جادة على الارتقاء بمستوى الاجراءات والخدمات الجامعية من اجل توفير بيئة تعليمية للطلاب الفلسطيني (الخطة الاستراتيجية 2012-2008).

9.2 مكونات التعليم العالي

تعتمد الخدمة التعليمية التي توفرها الجامعات على عدة عناصر والتي تسمى بمدخلات ومخرجات العملية التعليمية، لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدين.

1.9.2 مدخلات ومخرجات العملية التعليمية:

تعد مسألة تحديد المدخلات من الامور التي لم يتفق عليها، فهناك من يقتصرها على الطلبة الملتحقين بالمرحلة التعليمية لأول مرة، على اعتبار أن كل الإمكانيات التي وفرت للمؤسسة التعليمية إنما وجدت لصالح الطلبة، فهم إذن المدخلات وهم المخرجات في الوقت نفسه، وهناك من يرى أن المدخلات تشكل مجموعة الموارد المالية والبشرية التي رصدت من أجل تحقيق أهداف النظام بما فيهم الطلبة، وأن جميعها سواء كانت تكاليف رأسمالية جارية أو ثابتة تسبب خسارة إذا لم يحسن استغلالها على الوجه الأكمل وتحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها.

أ- المدخلات وتتمثل في:

1. الطلبة : يعد الطالب محور العملية التعليمية التي تتوجه إليه عملية التعليم لذلك فإنها تبدي عناية كبرى له فتتظر إليه من خلال خصائصه المعرفية والوجدانية والفردية (الصغير، 2005). ويمثل الطلبة المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم، واتجاهاتهم وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي أتيح لهم الحصول عليه، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء ارتبط هذا الهدف بكون التعليم استهلاكاً، أو استثماراً من خلال الاستثمار في تكوين

الخريج باعتباره رأسمال بشري حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين رأس المال المادي(نمور، 2012).

2. الوسائل المادية : والتي تشمل المباني بكل مرافقها ولا أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصا أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة أو بأخرى والتي تحدد بمعايير ومواصفات عالمية، هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم وتتمثل في: المطبوعات، الكتب (نمور، 2012). وإضافة لذلك تشمل بيئة التعلم كل العوامل المؤثرة في عملية التدريس وتسهم في تحقيق المناخ الجيد للمتعلم جري فيه التفاعل بين كل من المعلم والمتعلم فالمادة الدراسية، أداة المعلم لرسالته وتزيد من اعتزاز المتعلم بمدرسته والولاء لمجتمعه(موقع تونيزياسات، 2009).

3. المنهاج الدراسي: يعرف المنهاج الدراسي الجامعي بأنه جميع الخبرات التربوية والتعليمية والاجتماعية والثقافية والفنية والعلمية التي تتضمنها الكتب الجامعية، والنشاطات والفعاليات التي يتم تعليمها للدراسين داخل الجامعة وخارجها بشكل مبرمج، بهدف إكسابهم مهارات وأنماط من السلوك الجديد، وتعديل أنماط أخرى غير مرغوب فيها، وتطوير شخصية الدراسين من جميع الجوانب، فالمناهج الدراسية: هي أداة التربية والتعليم لتحقيق الأهداف النابعة من فلسفة المجتمع واتجاهاته، وخطته التنموية (عبد الرحمن، 2010).

4. هيئة التدريس: يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءتها(تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة على ما يتاح من أساتذة)، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم. فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض، وهو ما يؤدي الى هدر وضياع للموارد التي استخدمت في تكوينهم

وإعدادهم. كما أن توفر عدد أقل من الأساتذة بالقياس إلى حاجة هذه العملية يؤدي إلى إعاقة وعرقلة العملية التعليمية، وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس، وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي يتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية، ولا يتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية من ناحية أخرى (نمور، 2012).

ويرى (أبو فودة، 2012) الأستاذ عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، لا سيما في التعليم النظامي حيث يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة بشكل مباشر، ويكون له الأثر الأكبر في تكوينهم العلمي والاجتماعي والقيمي بشكل عام، كما ويحمل رسالة الجامعة العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه.

ويوضح (شاماني، 2014) دور الجامعة في تكوين رأس المال البشري معرفياً، ومن أهم العناصر لتحقيق هذا الغرض، هو الأستاذ الجامعي الذي ينبغي أن يكون له الدور الكبير والمميز في تكوين شخصية الطالب المعرفية، وتنمية مواهبه العلمية والثقافية بدرجة كبيرة ومؤثرة، لأن الطالب يتأثر كثيراً بشخصية أستاذه الذي ينهل منه المعلومات العلمية، وبذلك قد يجعله قدوه حسنة يقتدي بها ويهتم بما يقوله له ويزوده به من المعلومات أثناء المحاضرة. فالطالب ينظر إلى الأستاذ الجامعي كأحد مصادر المعلومات التي ينبغي الأفادة منها، واستثمارها بأفضل صورة بما يسهم في بناء شخصيته في الجانب المعرفي.

أن المعلم المنشود في عصر المعرفة يجب أن يلم بمهارتين أساسيتين في آن واحد هما التخصص العلمي العميق، والتأهيل النفسي والتربوي للتدريس والإشراف على الطلاب، إلى جانب ذلك أن يتحلى المعلم في عصر المعرفة بما يأتي من الصفات :

1. أن يكون قادراً على مساعدة الطلاب لتكوين المهارات المعرفية والاجتماعية اللازمة للقرن الحادي والعشرين، مثل: سرعة الإطلاع وتحليل المشكلة، واستخدام المعلومات المتوفرة لتكوين اتجاه علمي ورؤية نحو قضية أو ظاهرة أو مشكلة.

2. أن يكون قدوة اجتماعية وعلمية وأخلاقية لتلاميذه.

3. أن يمتلك روح المبادرة للتجريب والتجديد ويشجع الطلاب الذين يظهرون ميولاً ابتكاريه وإبداعية (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2006).

باستعراض مدخلات التعليم يتبين، أنه لا بد من تفعيل الاهتمام بها وتوفير أفضل الكوادر التعليمية، والوسائل التعليمية، والبنية التحتية، لارتفاع مستوى مخرجاته وتخريج افواج من الطلبة المؤهلين لسوق العمل.

ب- **المخرجات:** وهي النتائج النهائية للعمليات التي اجريت على المدخلات وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية (مخرجات العملية التعليمية تتمثل في عدد الخريجين من الناحية الكمية، وكفاءتهم من الناحية النوعية (نمور، 2012).

كما يذكر (جميل، 2000) إلى حقيقة مفادها أن الطالب لا يعد في الأصل هو المنتج العائد، إنما المنتج العائد هو ما يكتسبه الطالب من المعارف والمهارات في الجوانب التالية :

- 1- اكتساب المعارف التي تمكنه من القدرة على الفهم والإدراك العلمي للوصول إلى الحقيقة .
- 2- اكتساب المهارات التي تمكنه من القدرة على أداء وتشكيل وتصميم الأشياء.
- 3- اكتساب الخبرة والاحتراف مما يمكنه من القدرة على تحديد وتركيب أولوياته في الحياة.
- 4- اكتساب المبادئ التربوية التي تساعده على أن يكون عضواً مساهماً وصالحاً في المجتمع.

ج- أنواع المخرجات التعليمية: يتفق الكثير من المختصين في مجال التعليم والتعلم بتصنيف

المخرجات التعليمية إلى ثلاثة أصناف رتبت من المحسوس إلى المجرد ومن البسيط إلى المعقد وهذه

المخرجات مترابطة لا يمكن الفصل بينها لذا يجب أن نضع في اعتبارنا أنها لاتحدث منفصلة وهي:

1- المخرجات المعرفية : وتشمل جميع المخرجات المرتبطة بالمحتوى العلمي كالمعارف والعمليات

الذهنية التي يقوم بها الطلبة، كالتذكر، والفهم ، والتحليل، والتفسير، والاستنتاج ، وغيرها.

2- المخرجات المهارية أو النفس حركية: وتشمل جميع المهارات والسلوكيات والأنشطة الحركية التي

يمكن أن يؤديها الطالب بعد انتهاء عملية التعلم كالكتابة والرسم وإجراء التجارب وغيرها.

3- المخرجات الوجدانية: وتشمل الاتجاهات والميول والقيم التي سيكتسبها الطلبة نتيجة لما تلقاه

كأخلاقيات المهنة والقدرة على التكيف ومهارات حياتية كالتواصل، والتعلم مدى الحياة، اولالتزام،

واحترام الرأي الآخر وغيرها .

وتصنف المهارات بشكل عام إلى صنفين رئيسيين هما:-

1- المهارات العامة: وتشمل جميع المهارات التي تستعمل في مختلف المواضيع والمجالات، كمهارات

التفكير، ومهارات الاتصال، ومهارات البحث العلمي ، ومهارات استخدام التكنولوجيا، وغيرها.

2- المهارات التخصصية: وهي المهارات التي تختلف من تخصص لآخر تبعاً لاختلاف طبيعة

التخصص (شحادة، 2009).

ويصنف (حارب، 2001) مخرجات التعلم في أربعة مجالات، هي:

أ - المعرفة والفهم:هي المعلومات الأساسية والمفاهيم التي يتوقع أن يكتسبها الطالب عند إكمال

دراسة البرنامج بنجاح.

ب - الذهنية:هي المهارات الذهنية التي يتوقع أن يكتسبها الخريج عند إكماله البرنامج مثل :القدرة على الاختيار من بين بدائل أو خيارات مختلفة، والاستنتاج والمناقشة، والابتكار، وتحديد المشكلات والتوصل إلى حلول.

ج- المهارات المهنية والعملية:هي القدرة على استخدام المادة المعرفية في تطبيقات مهنية أو عملية، والتي يتوقع أن يكتسبها الطالب عند إكمال دراسة البرنامج بنجاح، مثل :استخدام خرائط الاستشعار عن بعد، وتدريب درس في صف دراسي، وكتابة بطاقة علاج، وإدارة الموارد المائية، وعمل تصميم هندسي، وتصميم برنامج حاسب آلي، إلخ.

د- المهارات العامة:هي مختلف المهارات العامة أو المهارات القابلة للاستخدام في مجالات عدة التي يتوقع أن يكتسبها الطالب عند إكمال دراسة البرنامج بنجاح. وهي مهارات غير مختصة بمادة أو مقرر دراسي محدد، ومن أمثلتها : مهارات التعامل مع الحاسب الآلي، ومهارات الاتصال، ومهارات القيادة، ومهارات العمل في فريق، ومهارات حل المشكلات.

يوضح الشكل (2.2) : مخرجات التعليم، (كويران، 2014).



الشكل (2.2) : مخرجات التعليم.

يتبين من مخرجات التعليم والتي تصف ما الذي سيتحقق للطالب، أو ما الذي ينبغي أن يعرفه ويكون قادرا على فعله بعد دراسته للمساقات الدراسية، وبوصفها التغير المتوقع حدوثه في الطالب في نهاية العملية التعليمية . هي كذلك عبارات أدائية توضح المعارف والمهارات والمواقف والاتجاهات والقيم المتوقع تحققها للطالب بعد دراسته لتخصص وللمساقات الدراسية والنجاح فيه ويضاف إلى تفاعله مع بيئة الجامعة وتأثير على سلوكياته.

المبحث الثاني : رأس المال البشري

10.2 مقدمة

الاهتمام بالأصول غير الملموسة التي باتت تشكل الأصول الأكثر أهمية للمنظمات المعاصرة أصبح العنصر البشري، بدخول عصر التكنولوجيا المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، والتي يجب أن تركز على المورد البشري باعتباره القوة المحركة للميزة التنافسية لأعمال اليوم. (جرادات، وآخرون، 2011).

وتكمن أهمية العنصر البشري انه من أهم عناصر الإنتاج، بل هو قوة الإنتاج الرئيسية وأنه ليس غاية التنمية ومقصدها فحسب، بل هو أدواتها الرئيسية أيضا، وعليه أثبت التجارب أن الدول التي تتوفر لديها كفاءات علمية متطورة تحرز تطورا أسرع من الدول التي لا تمتلك هذه الكفاءات فدول مثل هونج كونج وسنغافورة والهند وماليزيا تمكنت من الاستفادة من الاستثمار في القوى العاملة المتعلمة (نخلة، وآخرون، 2005).

ومع نهاية عقد التسعينات برز مفهوم رأس المال البشري في ظل الاقتصاد المعرفة، وبالتالي فإن الاستثمار في تكوين رأس المال البشري بصفة خاصة ورأس المال الفكري على وجه العموم شرط جوهري للانتقال الى مجتمع واقتصاد المعرفة الجديد (صالح، فريدة، 2013).

11.2 مفهوم رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، إضافة إلى اجتهاد عديد من الكتاب والباحثين والمهتمين في موضوع الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية في رسم أبعاد وشرح مفهوم رأس المال البشري بدءاً من ظهوره وحتى الآن. وعليه، فقد جاءت الدراسات والأدبيات السابقة بجملة من التعريفات لرأس

المال البشري، تتقارب وتتباعد أحياناً من حيث النظر إلى رأس المال البشري وتضيق أحياناً أخرى حسب رؤية وهدف صاحبها، ونسرد فيما يلي جملة من التعريفات لمفهوم رأس المال البشري.

يعرف (Schultz) رأس المال البشري للمجتمع على أنه " مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية" (Schultz, 1961). ويرى (المصري، 2003) أن رأس المال البشري أو رأس المال المعرفي بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات (المعارف) من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء(المهارات) من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم(الاتجاهات) من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الانسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله. في حين عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري "بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية، والتقنية، التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003). أما يو (Yu, 2001) ذكر أن رأس المال البشري هو مجمل الاستثمارات في النشاطات مثل: التعليم، الصحة، التكوين المهني، والتدريب في مكان العمل، التي تسمح برفع إنتاجية العامل في سوق العمل. وتعرف منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية (OCDE, 2007) أنه " مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها والتي من شأنها ان تمده بمزايا اجتماعية، واقتصادية، وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي".

و رغم أن التعريفات السابقة غير موحدة، إلا أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه فيما بينها، والتي تنظر أغلبها إلى رأس المال البشري باعتباره: مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية

الصحية والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار الأخرى، مما دفع بعضهم إلى اعتباره جزءاً من عمل المنظمة، وآخرون ينظرون إليه على أنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة ترى بأنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبر غيرهم بأنه يرتبط مباشرة بالعمل. لذلك فإن كافة التعريفات تركز على هذه الخصائص ويلخص الجدول رقم (1.2) هذه التعريفات.

جدول 2.2: تعريفات لرأس المال البشري.

المؤلف	تعريف رأس المال البشري
Koulopowlos &Frappaolo (1999)	القيمة المجمعّة للمعرفة المتوافرة للمنظمة.
Weatherly (2003)	المجموع التراكمي للمواقف والخبرة والمعرفة والإبداع والطاقة والحماس التي يبيدها الأشخاص لاستثمارها في أعمالهم.
Fernands et. al. (2004)	مجموع المعارف التراكمية التي تمتلكها المنظمة وتقتن في عقول العاملين فيها ومعها من الأطراف الخارجية.
OECD (19: 1999)	يتضمن رأس المال البشري المعرفة والمهارات والجدارات المتجسدة في الأفراد والمرتبطة بالنشاط الاقتصادي لهم.
Schultz et. at. (2002)	يمثل المعرفة والمهارات والقدرات للأفراد العاملين من أجل تزويد الحلول للزبائن.
Xu et. al (2002)	يشمل المعرفة والمهارة والقدرة المتجسدة لدى العاملين بالمنظمة.
Rauch et.al (2005)	يشمل التعليم والخبرة والمهارة التي يمتلكها العاملون بالمنظمة.
Greve et.al. (2006)	يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة.
Reinhardt et. al. (2001)	مجموع قوى العمل ومعارفهم حول العمل، والتي تشمل مجموعة من العناصر: المهارات والاتجاهات والجدارات نحو العمل وسرعة البديهة والتحفيز.
العلي وآخرون(2006)	مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يملكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل.
Fitz-enz (2000)	يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الافراد ويستخدمونها في عمليات الإنتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز.
ياسين(2007)	اعتبره توليفه المعرفة والتعليم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المتاحة لهم.

المصدر: (جرادات، وآخرون، 2011)،(Todaro, Smith, 2015).

12.2 مكونات رأس المال البشري

ذكر (حسيبة، 2009) يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية وهي كالتالي:

1. الكفاءات: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستتبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

2. التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.

3. المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

وفي دراسة أخرى قام بها كل من (lundvall & Johnson, 1994) كما ورد في دراسة (صالح،

فريدة، 2013) صنف المعارف المرتبطة برأس المال البشري إلى أربعة أنواع كما يلي:

- معرفة ماذا وتعتبر عن معرفة الأفعال.

- معرفة لماذا وتعتبر عن معرفة الأسس والقوانين التي تسيير الطبيعة والمجتمعات.

- معرفة كيف وتعتبر عن معرفة طريقة أداء الأعمال، وعن كيفية إستخدام المؤهلات.

- معرفة من، ويعبر عن القدرة على الإتصال والتعامل مع الآخرين.

ويرى (Todaro, Smith, 2015) مكونات راس المال البشري تتكون من :

1.المعارف : تعرف المعرفة حسب قاموس أكسفورد بكونها "معلومات يمتلكها الفرد " في حين يعرفها

راندوم هاوس (Random House) على أنها "عملية الاطلاع على الوقائع والحقائق، والفهم الواضح

والمؤكد للأشياء". أما (المعجم الوسيط) فيعرفها بأنها التعلم، وكل ما يدركه أو يستوعبه العقل والخبرة

العملية والمهارة والاعتیاد أو التعود، واختصاص وإدراك معلومات منظمة تطبق على حل كل مشكلة

(جردات، واخرون، 2011). ويرى (ياسين، 2002) أن المعرفة هي أساس القدرة في عملية خلق

الأفكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والإبداع التقني، وهي ضرورية لتنفيذ الأنشطة الإدارية بكفاءة وفاعلية.

2. الإبداع : مجموعة من العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوفر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤثرات بيئية في أن يتوصل الى فكرة او اسلوب او نظرية بحيث يحقق النفع للمجتمع او المنطقة التي يعمل فيها (الحريري، 2010).

في حين عرف (Harrison & Samson, 2002) الإبداع بأنه توليد وتطبيق أفكار جديدة وخلاقة لم تطبق من قبل وضعها موضع التطبيق، وصنفاه على أساس المنتج أي تقديم منتجات جديدة أو محسنه، وعلى اساس العمليات أي استخدام عمليات جديدة.

3. المهارات والقدرات: المهارة بصفة عامة تعني الوصول بالعمل إلى درجة من الدقة التي تسير إجرأه في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة. وعادة ما تتكون من ثلاث عناصر هي: (الدقة، السرعة، الفهم) (جميل، 2000). ويعرفها (قطيط، 2008) القدرة على القيادة بأداء عمل معين بدرجة من السرعة والإتقان والأمان مع الاقتصاد في الجهد المبذول. ويعرف (الفرأ، وأبوسل، 2006) بأنها القدرة المكتسبة التي تمكن الفرد المتعلم من أنجاز ما يوكل اليه من أعمال بكفاءة واتقانها بأقصر وقت ممكن واقل جهد وعائد أوفر.

4. القيم والسلوك : هي القواعد أو الأسس التي يستطيع من خلالها وبواسطتها أن الأفراد يستمدوا آمالهم ويوجهوا تصرفاتهم (هندي، 2008). ويرى (حمداوي، 2008) بأنه "مجموعة من الأخلاق والتمثلات السلوكية والمبادئ الثابتة أو المتغيرة التي ترتبط بشخصية الإنسان إيجاباً أو سلباً، وبالتالي تحدد كينونته وطبيعته وهويته انطلاقاً من مجموع تصرفاته الأدائية والوجدانية والعملية.

نلاحظ أن، كلما زاد مخزون الفرد من رأس المال المعرفي كلما اتسعت آفاق العمل أمامه وتحسنت فرص نجاحه وارتقائه في المواقع الوظيفية التي يشغلها. ومن خلال النظر إلى ما سبق من الأدبيات

التي تحدثت عن مكونات رأس المال البشري والأدبيات التي شرحت وفصلت في مفهومه، يتحدد مفهوم رأس المال البشري.

13.2 التعليم ونظريات الاستثمار في رأس المال البشري

لقد حظى دور التعليم في التنمية الاقتصادية منذ القدم باهتمام المفكرين الاقتصاديين، وتقوم نظرية رأس المال البشري على فرضية أن التعليم له دور فعال وضروري، لتحسين القدرة الإنتاجية للأفراد، ويمكن القول بأن أصحاب نظرية رأس المال البشري يحاولون أن يبرهنوا أن الشعب المتعلم هو شعب منتج (القريشي، 2007).

أكد العديد من الاقتصاديين أمثال آدم سميث، مالتس، الفريد مارشال على أهمية دور الإنفاق على التعليم بإعتباره عاملاً أساسياً في زيادة ثروة الأمم، ولكن تعتبر إسهامات "نظرية شولتز" ونظرية "بيكر" من أولى النظريات التي تناولت الإستثمار في رأس المال البشري .

1.13.2 إسهامات (Schultz) عام 1961:

حاول الإقتصادي شولتز تقديم تفسيرات أكثر فعالية في نظرية الاستثمار في التعليم عام 1961 لتوضيح الزيادة في الدخل بالتركيز على المكونات الغير مادية والتي إصطلح عليها " رأس المال البشري". واعتبر أن التعليم أفضل وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، وأشار إلى أهمية التعليم في تكوين رأس المال البشري وقيمه الاقتصادية. ومن أجل تحقيق هذا فقد ركز أبحاثه الأولى على العمال المزارعين في الولايات المتحدة الأمريكية، وكنتيجه لاحظ أن زيادة في الإنتاجية ناجمة عن الاستثمار في الأفراد من خلال تعليم المزارعين وتزويدهم بمنح دراسية. ولقد ذكر شولتز أن النمو الاقتصادي الذي حدث في الولايات المتحدة عامي 1929، 1957 يعود الى السرعة في زيادة ما حصل عليه أفراد القوى العاملة من التعليم، وبين مدى الارتباط القوي بين النمو الاقتصادي ورأس

المال البشري والدور الذي يلعبه عنصر التعليم كعامل أساسي لتحقيق النمو، مما أدى إلى تغيير النظرة للتعليم من كونه استهلاكاً إلى أحد العوامل الهامة التي يجب الاستثمار فيها (القرشي، 2007). وتعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم، وقد بنى شولتز نظريته على ثلاثة فروض أساسية هي (حسن، 2005):

- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات لمادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، وإن الاختلاف في إيرادات ومدخيل الأفراد لا يمكن تفسيرها باختلاف مقدار استثماراتهم في رأسمالهم البشري، ويمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (غير البشري).

وعلى ركن شولتز في نظريته على التعليم بإعتباره استثمار لرأس المال البشري والتي صنفها إلى خمسة أشكال هي: (الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار، الهجرة والتنقل من أجل فرص العمل). وإعتبر شولتز أن مدخلات سوق العمالة تزيد الأفراد كثيراً لأن الكليات تزيد من المهارات المنتجة للطلاب وهي جذور النقاش في نظريته حول دور التعليم في المجتمع المجتمع، وركز في تحليله على التعليم الرسمي. ويرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد التي تدخل في مجال التعليم:

- كل الموارد الضرورية التي تدخل في مجال إتمام التعليم وإكساب المعارف والمهارات.
- كل مدخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد والتي كان له فرصة الحصول عليها لو إستغلها ولم يلتحق بالتعليم (دهان، 2010).

2.13.2 إسهامات بيكر (Becker) عام 1964.

أعتمد "بيكر" في طرح نظريته عام 1964 على أفكار "شولتز" وأدرج "بيكر" كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية، ومن بين أنواع الاستثمارات يذكر التعليم، التدريب في مكان العمل، الهجرة، البحث عن معلومات حول الأسعار والصحة. وحاول بيكر التفسير العلمي والتجريبي للفرضيات التالية (Beckers, 1993):

- يتناسب الأجر المثالي للعامل طردياً مع مستوى الكفاءة، ويزداد بمعدل متناقص مع العمر.
- تتناسب معدلات البطالة عكسياً مع مستوى كفاءة العامل.
- يتجه منحى الأجور نحو الإتجاه الموجب مع العمال المؤهلين والمحترفين.
- الإستثمار في رأس المال البشري أكثر تشويقاً من الإستثمار في رأس المال المادي.
- يغير الشباب مناصب عملهم أكثر من الكهول، وبالتالي فهم يتلقون نصيباً أكبر من التعليم والتدريب.

ووصف بيكر "Becker" في كتيبة "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964، أن رأس المال البشري مماثل "للسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الإستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية (الرشدان، 2001).

يتضح من خلال تحليلات بيكر، قيمة إسهاماته في تطوير مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري، فبينما قام شولتز بتقديم نظرية الإستثمار في رأس المال البشري، وجاءت أبحاث بيكر مكتملة له حيث أنه أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الإستثمار في الموارد البشرية من خلال الإستثمار في التدريب.

المبحث الثالث: القدرة التنافسية

14.2 المقدمة

نعيش حالياً في عصر أصبح يسود فيه مفهوم الميزة التنافسية Competitive Advantage حيث لم يعد يكفي أي فرد أن يكون مجرد متعلم أو خريجاً من كلية معينة، ولكن أصبح من الضروري أن يتميز الأفراد، وأن يبحثوا جدياً عن مصادر ومعينات ووسائل تساعدهم على تحقيق هذا التميز. وذلك حتى يجدوا مكاناً متميزاً في الحياة، سواء كان هذا المكان يتمثل في وظيفة متميزة في شركة أو مؤسسة متميزة يؤدي فيها عملاً متميزاً (الطحلاوي، ابراهيم، 1997).

1.14.2 تعريف القدرة التنافسية والميزة التنافسية:

يعرف "علي السلمي" القدرة التنافسية هي المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تمييزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون (السلمي، 2001).

وأما الميزة التنافسية يوضحها "M.Porter" انه تنشأ بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع (M. Porter, 1993).

أما (سويسي والخفافي، 2014) فيعرفونها: " العملية التي يكافح فيها كيان ما، للتفوق على آخر، وهذا الكيان يمكن أن يكون شخصاً، أو منظمة، أو دولة، والهدف هو الفوز. ولكي تكون المنظمة منافسة،

ينبغي عليها أن توفر عدة عوامل، مثل : القدرة، والرغبة في الفوز، والولاء، أو الالتزام، وتوفير الموارد المحددة".

ونرى أن التعريف يركز على جوهر الميزة التنافسية ألا وهي الإبداع، وخلق قيمة للزبون تفوق ما يحققه الآخرون، والتمايز بالموارد وهي تلك التي تتحقق جراء امتلاك المنظمة للموارد والقدرات والكفاءات الجوهرية التي تستطيع استثمارها لخلق قيم ومنافع للعملاء أعلى مما يحققه المنافسون.

ومن الجدير ذكره، أن الأهمية لرأس المال البشري لا تكمن في المدخلات منه، وإنما فيما يتحقق من مخرجات ونتائج، فمثلا نجد التعليم العالي يجعل الأفراد الذين لديهم تحصيل جامعي متاحين لكل شركات ولا ميزة تنافسية في استخدامهم، مما تقدم يمكن القول ان الطلب على المتعلمين وذوي المهارات هو اعلى من الطلب على غيرهم وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي والعلمي الذي نراه اليوم وهذا يعني ان المتعلمين وذوي المهارات لديهم فرصة اكبر للحصول على عمل (نجم، 2008).

وعليه واستناداً للتعريفات السابقة الخاصة بالميزة التنافسية أو القدرة التنافسية، ويمكن صياغة تعريف جديد للقدرة التنافسية للخريجين في سوق العمل كما يلي: هي مجموع ما يمتلكه الخريج من المهارات والقدرات والمعارف والإبداع التي يتطلبه تخصصه وإضافة إلى ذلك القيم والسلوك التي يكتسبها عن طريق التعليم والتدريب التي تمكنه من فرصة الحصول على العمل ولكي يستطيع تلبية متطلبات أصحاب الاعمال والأمر الذي يجعل الخريج له الافضلية.

2.14.2 فجوة الإنجاز العالمي:

حدد البرفسور " واقرن " (المدير المساعد في مجموعة هارفرد لقيادات التغيير) ما اسماه " فجوة الانجاز العالمي " The Global Achievement Gap" وهي الهوة بين ما تقدمه المدرسة من تعليم لطلابها حتى

في أفضل حالته وبين ما يجب عليهم ان يملكو من مهارات مستقبلية تؤهلهم للانخراط في سوق العمل بشكل سلس. وقد حدد تلك المهارات في سبعة مهارات أساسية وهي (Wagner, 2009):

☒ مهارات في التفكير الناقد و حلّ المشكلات، التعاون عبر الشبكات المتنوعة و المختلفة و قيادة التأثير التكيّف، المبادرة و ريادة الأعمال، مهارة الاتصال في الحديث و المخاطبات المكتوبة، الدخول و الوصول الى المعلومة و تحليلها، الفضول والتخيل الخلاق.

3.14.2 الربط بين مفهوم القدرة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات والتعليم:

يمكن القول بأن هناك مصدرين اثنين للميزة التنافسية، هما المهارات والموارد المتميزة. ولعل الهوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل والتي تم تعريفها كفجوة المهارات ترتبط بشكل كبير ومهم بالقدرة التنافسية او الميزة التنافسية والتي يمثل التعليم والتعلم والمعرفة أهم مصادرها الأساسية، فكلاهما مرتبطان بعلاقة عكسية فكما انحسرت فجوة المهارات كلما زادت القدرة التنافسية للخريجين والعكس بالعكس.

15.2 مناقشة فرضيات الدراسة مع الإطار النظري

بالعودة إلى الفرضية الرئيسية الاولى للدراسة، حول طبيعية إسهام التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية، نجد أن الاطار النظري قد تطرق لهذه العلاقة، باعتبار أن الجامعات هي المصدر الاساسي في تكوين راس المال البشري واكتسابه المعارف والمهارات المطلوبة وقادرة على الابداع تبعا لتخصصه الجامعي، من خلال ادائها لوظائفها ولارتباطها بالبحث العلمي وخدمة المجتمع وإن إكساب الطلاب المعارف والمهارات التي تقود إلى مهنة معينة تؤمن له فرصة تعزيز القدرة التنافسية وتفتح له مجالات المستقبل ويعتبر الأساس في ذلك التعلم لذلك فمن الضروري لزيادة معارف ومهارات وخبرات الطلاب من خلال تغيير الروتين الدراسي وربط الطلاب بواقعهم من خلال تهيئة

بيئات تعليمية للتطبيق العملي وهنا يصبح رصيد تعليم الأفراد رصيد كبير للانتقال من مهنة الى أخرى مما يفتح لهم آفاقاً جديدة وإمكانيات أوسع للحصول على فرصة عمل (تعدد الخيارات).

أما عن عملية اكتساب المعارف والمهارات، فنتكون هذه العملية من خلال وظيفة الجامعة وهي التدريس والمواد العلمية وليس مجرد نقل لمعرفة بل المساعدة في إنتاجها وتوليدها من خلال البحث العلمي لتكوين راس المال البشري الثقافي. ومن خلال التخطيط في كيفية اكتساب المهارات المطلوبة وتأثيرها على الخريجين بشكل مباشر ايجابي، إذا اعتبرنا أن أداء الخريجين الممتاز نتيجة لتحقيق الاهداف والخطة الاستراتيجية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، وتطوير المنهج الدراسي حسب متطلبات العمل، والرقي بالخدمات الإدارية والطلابية بالجامعة. ويكون هذا الاثر مباشراً في الطلاب إذا حصل الطالب على المعلومات، والمعارف، والمهارات، واكتساب القدرة على الابداع مما يعزز قدرته التنافسية في سوق العمل. وهكذا تكون الجامعة تجربة حياتية متكاملة يعيشها الطالب خلال سنوات دراسته فيها بكل تفاصيلها، متفاعلا مع أنشطتها، ومستفيداً من برامجها، لينقل ذلك إلى مجتمعه الكبير، عندما ينخرط في الحياة العملية بعد التخرج .

16.2 الدراسات السابقة

سيتم استعراض مصادر الدراسات السابقة وتحليلها وذلك على النحو التالي:

1.16.2 الدراسات الفلسطينية:

- دراسة (كردية، 2015) بعنوان: أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد صممت استبانة، وزعت على مجتمع الدراسة المكون من الخريجين المستفيدين من المشروع من خريجي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخلصت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً المتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. كما وأظهرت الدراسة ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها من وجهة نظر الخريجين وأثرها على رفع الميزة التنافسية (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني).

- دراسة (عاجز، 2007) بعنوان: دور الجامعة الإسلامية في تنمية بعض القيم من وجهة نظر طلبتها.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم القيم التي تنميها الجامعة الإسلامية لدى طلبتها من وجهة نظرهم، وكذلك الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات الطلبة، نحو دور الجامعة

في تنمية بعض القيم لديهم، من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات الجنس، المستوى الأكاديمي، نوع الكلية، المنطقة التعليمية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن أهم قيمتين تتميها الجامعة لدى طلبتها: الشعور بالرضا بقضاء الله وقدره، والاعتقاد بأن رضا الله من رضا الوالدين، كما تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات الطلاب نحو دور الجامعة في تنمية القيم لدى طلبتها، من وجهة نظرهم، تعزى إلى عاملي الجنس، والمنطقة التعليمية. ولكن توجد فروق تعزى إلى نوع الكلية وذلك لصالح كليات العلوم الشرعية على الكليات الإنسانية، ولصالح الكليات الإنسانية على الكليات التطبيقية.

- دراسة (الصباح، 2013) بعنوان: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في محافظة غزة.

تهدف الدراسة إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كذلك الكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبانته، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: جاء دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة حيث بلغت الدرجة الكلية (66.00%)، وتوجد فروق حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية.

- دراسة (أبو دقة وآخرون، 2012) بعنوان: استطلاع آراء طلبة الجامعة الإسلامية بغزة حول الجامعة وفرص العمل بعد التخرج والتي أجريت في فلسطين.

تهدف الدراسة إلى التعرف على تقديرات طلبة حول البرامج الأكاديمية والبيئة الجامعية بالجامعة الإسلامية بغزة، ودراسة أسباب التحاق الطلبة بالجامعة الإسلامية بغزة، وتوضيح الجهود التي تقوم بها الجامعة الإسلامية في الخريجين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على جميع خريجي وخريجات الجامعة الإسلامية بغزة لعام 2009م. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أرجع الطلبة أسباب الانضمام للدراسة في الجامعة الإسلامية أكثر العوامل أهمية هو السمعة الأكاديمية للجامعة، أن الجامعة أسهمت في رفع مهارات (التفاعل الايجابي مع البيئة والمجتمع، والاعتماد على النفس في كافة الأمور، والتكيف مع المواقف الطارئة) ، كما بينت أن الجامعة لم تساهم بشكل كبير في تنمية كل من مهارات (النقد الموضوعي واللغة الإنجليزية) محادثة وكتابة) حيث جاءت النسبة حوالي 56% فقط من أفراد العينة.

- دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) بعنوان: " الخريجون وسوق العمل" وأجريت في فلسطين (محافظات غزة).

تهدف الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة لوضع حلول خلاقة في هذا المضمار، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، كما وظفوا مجموعة من الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: فيما يتعلق بدور الخطط الأكاديمية المصممة جاءت درجة الموافقة للعمداء ورؤساء الأقسام عالية بنسبة تجاوزت 77%، كما أكد 82% من العمداء ورؤساء الأقسام على بناء الخطط الأكاديمية على أساس التوازن بين المهارات والمعارف، وأكد حوالي 83% من العمداء ورؤساء الأقسام على احتواء الخطط الأكاديمية على متطلبات تصقل مهارات الطلبة التي تلزم سوق العمل، وفي مجال توفر مهارة اللغة الإنجليزية في الخريج والتي تعد متطلباً رئيساً لسوق العمل جاءت درجات

الموافقة متدنية، توفر المهارات في المناهج الجامعية صنفت على أنها مرتفعة نسبياً من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام بنسبة 88%، فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني أكد 49% من الخريجين العاملين انهم لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج، كما اعتبر 54% منهم انهم لم يتلقوا تدريباً دورياً ملائماً.

- دراسة (عطوان والفليت، 2009) بعنوان: دور التعليم الجامعي في اكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي والتي أجريت في فلسطين (محافظة غزة).

تهدف الدراسة إلى بيان دور التعليم الجامعي في اكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي وتحديد مهارات التعلم الذاتي اللازمة للخريج الجامعي، وبيان مدى اكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي، إضافة إلى توضيح الفروق بين الأقسام الأدبية والأقسام العلمية في مدى اكتساب مهارات التعلم الذاتي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم تحديد مهارات التعلم الذاتي موزعة على خمسة محاور، وتضمنها في استبانة، وتطبيقها على عينة الدراسة من (250) خريجاً وخريجة من خريجي كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المستوى العام لاكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي جاء متوسطاً، أن المحور المتضمن لمهارات حل المشكلات واتخاذ القرار جاء في المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة، بينما جاءت المهارات المتعلقة بالانشطة والخبرات في المرتبة الثانية بنسبة مرتفعة، وجاء المحور المتضمن لمهارات الاتصال والتواصل في المرتبة الثالثة بنسبة متوسطة، أما مهارات الحاسوب والإنترنت فكانت في المرتبة الأخيرة بنسبة منخفضة .

- دراسة (الأستاذ، 2009) بعنوان: دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في عملية التنمية".

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في تحقيق التنمية المستدامة من منظور أساتذة الجامعات، والمعوقات التي تحول دون قيامها بدورها في إحداث تنمية. والتعرف على الآليات التي تعززها. لذا فقد اقتصرَت الدراسة على أساتذة الجامعات الفلسطينية بغزة والتي تضم الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، فتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة. فتكونت العينة من (120) عضواً، ولقد تم إعداد استبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في إحداث التنمية ككل يعادل 75.1%، وأن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الثقافية احتل المرتبة الأولى، التنمية الاجتماعية احتل المرتبة الثانية، والتنمية الاقتصادية احتل المرتبة الثالثة، أن دورها في التنمية السياسية احتل المرتبة الرابعة.

2.16.2 الدراسات العربية:

- دراسة (الشاماني، 2014) بعنوان: دور الجامعة في بناء شخصية الطالب" دراسة حالة جامعة طيبة.

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء دور الجامعة في بناء شخصية الطالب من الجوانب المختلفة وفق آراء عينة من طلبة كلية التربية بجامعة طيبة، والتعرف إلى طبيعة الفروق الموجودة بين آراء الطلبة حول دور الجامعة في بناء شخصية الطالب التي يمكن أن تعزى إلى متغيرات: النوع، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولأغراض جمع البيانات أعدَّ استبانة

موزعة على ثلاثة جوانب للشخصية هي: المعرفية، والوجدانية، والمهارية، وقد تم التحقق من خصائصها السيكومترية ثم تطبيقها على عينة مكونة من (356) طالب و طالبة من طلبة المستويين الأول والثامن في الكلية. بينت النتائج أن دور الجامعة يقع في المستوى المتوسط في الجانب المعرفي، بينما يقع دورها في المستوى الضعيف في الجانب المهاري، أما بناء الجانب الوجداني فهو يقع في المستوى القوي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدور الجامعة في بناء شخصية الطالب، من الجوانب المذكورة تعزى لمتغير النوع.

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

تهدف الدراسة إلى إبراز سبل النهوض بمشاريع التخرج في الجامعات الفلسطينية لتلبية متطلبات التنمية، وتوضيح معوقات المشاريع البحثية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد العراقيل التي تحول نسج روابط مثمرة وهادفة بين المشاريع البحثية وقطاعات التنمية، وإبراز سبل التخلص من معوقات المشاريع البحثية وقطاعات التنية الحكومية والخاصة، وتحديد سبل الكفيلة بربط المشاريع البحثية بالجامعات بمتطلبات التنمية، واقتراح استراتيجيات واقعية لكيفية التنسيق بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة. وجود معوقات لتنشيط حركة مشاريع التخرج ترتبط بنواحي مالية وفنية وتنظيمية.

- دراسة (ابراهيم، بركان، 2012) بعنوان: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة).

تهدف الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية رأس المال البشري، وهذا من خلال عرضنا لوظائف الجامعة في التكوين والبحث العلمي من جهة، ومن جهة أخرى علاقتها بالمحيط من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع وتزويد سوق العمل بالكفاءات من اجل

تحقيق التنمية المستدامة. والتعرف مدى مساهمة الجامعة في تنمية راس المال البشري من خلال وظيفتي البحث العلمي والتكوين، ومدى المساهمة الفاعلة في تنمية المجتمع. ولمعالجة هذا الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: التركيز على وظيفة التكوين الجامعي على حساب البحث العلمي، أما فيما يخص الوظيفة الثالثة للجامعة فقد لاحظنا إنفصالا بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، بينما هناك بعض علاقات التعاون مع جامعات أجنبية.

- دراسة (التميمي، 2012) بعنوان: " واقع دور الجامعات في تنمية مجتمع المعرفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية".

تهدف الدراسة إلى استطلاع واقع دور الجامعات في التنمية المعرفية في مجالات توليد المعرفة وتنمية مجتمع المعرفة، وإعداد الفرد المزود بالمعرفة المتطورة، إضافة إلى التعرف إلى الفروق في تقييم دور الجامعات في التنمية المعرفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تبعا لمتغيرات، الجنس، التخصص، الموقع الجغرافي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانته من قبل الباحث وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في توليد المعرفة كان بمستوى متوسط. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في تنمية مجتمع المعرفة كان بمستوى متوسط. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في إعداد الفرد كان بمستوى قوى.

- دراسة (لبانة، 2010) بعنوان: مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لهذا الغرض تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وتكونت العينة من 1411 خريجاً عاملاً في المؤسسات الحكومية والخاصة. وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين تقديرات الخريجين على المجال المعرفي تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، ولمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الجامعة لصالح الجامعات الحكومية، كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين تقديرات الخريجين على المجال المهاري تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

3.16.2 الدراسات الأجنبية:

- دراسة عبد الله إسماعيل (Abdullah & Ismail, 2011) بعنوان: " تنمية رأس المال البشري في الجامعات العامة الماليزية".

تهدف الدراسة إلى معرفة الاختلافات في مفاهيم تطوير رأس المال البشري، الذي يتم التركيز عليه في البرامج الأكاديمية التي يتم عرضها في الجامعات الأكاديمية، لإنتاج رأس مال بشري ذي كفاءة عالية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم الحصول على البيانات باستخدام استبانة طبقت على عينة من (عمداء أقسام، رؤساء أقسام، مساعدي معدي برامج تربوية، مديري مشاريع، محاضرين). وأظهرت النتائج أن هنالك اختلافات واضحة ما بين الجامعات والبرامج التي يدرسها الطالب، والتي من المحتمل أن تؤدي إلى تطوير رأس المال البشري. وكما أظهرت أن نقطة تركيز

الاهتمام برأس المال البشري يختلف من جامعة لأخرى، حسب تنوع المجتمع وحاجاته، فكل جامعة تغطي جوانب مختلفة.

-دراسة رازا وآخرين (Raza & al, 2011) بعنوان: تنمية رأس المال البشري والاجتماعي للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات: أسس لتنمية المجتمع"، والتي أجريت في باكستان.

هدفت الدراسة إلى إظهار تطورات رأس المال البشري والاجتماعي لكل من الطلبة وأرباب العمل من حيث تنمية المهارات الفكرية، والمهارات الشخصية، والمهارات المهنية، وتنمية المهارات الاجتماعية للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات، ولتحقيق هدف الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانته من قبل الباحث، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الطلبة وأرباب العمل غير راضيين تماما عن تنمية رأس المال البشري للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات، حصلت مهارات التنمية الفكرية على أعلى مرتبة، في حين حصلت تنمية المهارات الشخصية على أدنى مرتبة، وحصلت التنمية الاجتماعية والمهنية على مرتبة متوسطة. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: ضرورة التركيز على تنمية رأس المال البشري في المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية.

- دراسة أليوكو وأليوكو (Aluko & Aluko,2011) بعنوان: تنمية رأس المال البشري في نيجيريا: التحدي الأعظم لنيجيريا.

تهدف الدراسة إلى فحص الحجج والمجادلات حول كيف يتم تخطيط رأس المال البشري ليكون مصدراً للميزة التنافسية في القرن الحادي والعشرين في الاقتصاد العالمي. وتناولت الدراسة المحاور الآتية: تعريف رأس المال البشري، التنمية المستدامة، العلاقة بين تنمية القدرات والتنمية البشرية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدام المنهج الوصفي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية،

ضعف التنسيق بين الإدارات الحكومية المعنية وجهات التمويل والإشراف على الجامعات، أن التعليم العالي أداة جوهرية ومهمة لتطوير وتحسين إنتاجية أي مهمة. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: أن هناك حاجة ملحة لإعادة توجيه بحوث المعاهد بحيث تكون أبحاثهم متاحة للجامعات التي في مناطقهم لغرض البحوث التعاونية لتلبية الحاجة من الصناعة، رصد ميزانيات لتطوير وزيادة جودة التعليم العالي.

- دراسة بيوايو وباراسشيفيسكيو (Puiu & Paraschivescu, 2010) بعنوان: تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري لجامعة جورج أكوفيا في اكاو"، والتي أجريت في رومانيا.

تهدف الدراسة إلى تحليل مؤشرات تنمية أحد مكونات رأس المال الفكري وهو رأس المال البشري لجامعة جورج أكوفيا في باكاو، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، واستخدمت تحليل الوثائق كأداة للدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنه رغم صغر حجم جامعة أكوفيا في باكاو إلا أنها تمتلك رأس المال البشري قوياً قادراً على المساهمة في تطوير التعليم العالي في منطقتها من خلال مساهمتها في التدريب المهني والتدريب العلمي للموارد البشرية في سوق العمل، وتكيفها مع التغيرات الهيكلية الناجمة عن التقدم التكنولوجي والعلمي. وأوصت الدراسة الهيئة التدريسية على تنفيذ نشاطات بشكل مستمر من منطلق مبدأ أساسي وهو التعلم مدى الحياة.

- دراسة جانسيكرا (Gunaskara, 2004) بعنوان: "الدور الثالث للجامعات الاسترالية لتنمية رأس المال البشري.

تهدف الدراسة إلى استكشاف الدور الثالث للجامعات الاسترالية، والذي يتضح من خلال تنمية رأس المال البشري، والذي يأتي بعد دور الجامعات في التعليم والبحوث واستخدام الباحث أسلوب دراسة الحالة، لثلاث جامعات رئيسة في استراليا لبيان دورها في تنمية رأس المال البشري (جامعة غرب سدني، جامعة ولنجونج، جامعة تشالزسترف)، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، واستخدمت تحليل

الوثائق كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك تبايناً بين ادوار الجامعات، فجامعة ولنجونج تركز على تنمية مهارات الطلبة في الجانب العملي والاجتماعي، في حين تركز جامعتي غرب سدني وتشالزستوف على الجانب الإجرائي . وعزى الباحث ذلك إلى اختلاف أهداف الجامعات وما هو مناسب لجامعة ما قد لا يتناسب مع جامعة أخرى. ومع ذلك أكد على دور هذه الجامعات في تنمية رأس المال البشري .

5.16.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال المراجعة والدراسة المتأنية للدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول دور التعليم في الجامعات الفلسطينية. كما أجمعت الدراسات على أهمية الموازنة بين نواتج التعليم العالي وحاجة السوق المحلي ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية. كما أجمعت الدراسات على ضرورة إعادة النظر في الخطط الأكاديمية للجامعة، للتلاءم مع متطلبات التنمية.

- اختلفت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي الاستكشافي، حيث اختلفت مع دراسة (دراسة رازا وآخرين، 2011). وبذلك تختلف عن دراسة (Puiu&Paraaschivescu, 2010)، (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) حيث استخدمت المنهج التحليلي.

- ومن حيث أداة الدراسة، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث الاداة المستخدمة وهي الاستبانة، حيث اتفقت مع دراسة (أبو دقة وآخرون، 2012)، (التميمي، 2012).

- ومن حيث مجتمع الدراسة، فقد تميزت الدراسة الحالية باختلاف مجتمع الدراسة عن الدراسات السابقة، حيث تمثل مجتمع الدراسة من (طلبة الجامعة سنة رابعة فما فوق في الكليات المهنية)،

وبذلك فهي تختلف عن الدراسات السابقة، حيث يتكون مجتمع دراسة (الأستاذ، 2009)، (بركات، وعض، 2011)، (الصباح، 2013) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

6.16.2 أوجه التميز للدراسة الحالية:

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بما يلي:

1. أنها تبحث في جانب مهم وحيوي وهو دور التعليم العالي من خلال وظائفه وأهدافه ومكوناته في تنمية رأس المال البشري المكون من (المعارف والمهارات والقيم والسلوك والإبداع) وبالتالي يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين.
2. أنها تناولت دور التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري في واحدة من الجهات الحيوية والضرورية للتنمية المستدامة في الضفة الغربية، وهي الجامعات الفلسطينية في محافظة ضواحي القدس (جامعة القدس).
3. اختلفت الدراسة عن الدراسات السابقة في الأهداف التي تسعى لتحقيقها، فقد جاءت الأهداف الفرعية للدراسة منبثقة من الهدف الرئيس الذي يتمثل في فحص الاثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين. فقد اختلفت متغيرات الدراسة حيث أن المتغير الرئيس المستقل هو التعليم العالي بكافة عناصره ومكوناته والمتغيرات التابعة مكونات رأس المال البشري (المعرفة والمهارة والقيم والسلوك والإبداع) لدى الخريجين.

الفصل الثالث

منهجية واجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومنها تعريف منهج الدراسة، ومصادر جمع البيانات، و قياس المتغيرات، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، واعداد أداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، والأساليب الاحصائية التي استخدمت .

2.3 منهج الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي وهذا ما يناسب اغراض هذه الدراسة، وبالتالي فإن هذه الدراسة هي وصفية استكشافية من اجل وصف دور التعليم الجامعي في تنمية راس المال البشري وكيفية تعزيز القدرة التنافسية لاستكشاف نتائج جديدة ويمكن توضيحها كما يلي:

وصفي من خلال وصف دور التعليم في تنمية راس مال البشري وكيفية تعزيز القدرة التنافسية، ليتمكن القارئ من فهم كل من المصطلحين والتعرف عليهما وعلى الجوانب المتعلقة بهما.

استكشافي من خلال الاستكشاف والوصول الى النتائج عن دور التعليم في تنمية راس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية. والذي يعد شكلاً من أشكال البحث التي يتم إجراؤها عن المشاكل التي لم يتم تحديدها بوضوح. ويساعد البحث الاستكشافي على تحديد أفضل تصميم للبحث، وطريقة جمع البيانات، وتحديد المواضيع للوصول الى معرفة الظاهرة او اكتساب رؤية جديدة للحصول على أفكار

جديدة؛ لطرح الأسئلة، وتقييم الظواهر في ضوء جديد. ونظراً لطبيعته الأساسية، فإن البحث (Saunders, 2012).

3.3 مصادر جمع البيانات

1. المصادر الثانوية: البيانات التي تجمع من الجهات الرسمية، ولمعالجة الإطار النظري للبحث لجوء إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في تجميع مخرجات التعلم للكليات الشاملة بعينة الدراسة في جامعة القدس، والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والكتب العلمية بالإضافة إلى الرسائل الجامعية المحلية والخارجية، كما تم الاعتماد على المقالات والدوريات والتقارير المنشورة على المواقع الإلكترونية العلمية المتخصصة، وذلك من أجل وضع الدراسة في إطارها ومساعدة القارئ على فهمها.

2. المصادر الأولية: التي تعتبر بيانات غير معالجة وجمعت من مصادرها الاصلية، ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض (Saunders, 2012).

4.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الرابعة فما فوق في الكليات المهنية (كلية طب الاسنان، كلية المهن الصحية، كلية الطب البشري، كلية الصيدلة، كلية الحقوق، كلية العلوم التربوية، كلية الأعمال والاقتصاد، كلية الهندسة) في جامعة القدس، والبالغ عددهم (1772) طالباً وطالبة كما هو واضح في الملحق (1.3) (2.3) حيث تم الحصول على هذا الكشف من عمادة القبول والتسجيل في جامعة القدس للعام الدراسي 2016/2017.

5.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها ومعنى ان تكون العينة ممثلة هو تعميم النتائج على باقي افراد المجتمع وتكون النتائج قريبة من المجتمع كاملاً والحصول على نتائج افضل وأدق، بناء عليه، فرضنا في هذه الدراسة على ان تكون العينة ممثلة من اجل تطبيق العينة العشوائية الطبقية ثم تقسيم مجتمع الدراسة على طبقات حسب الكليات المشمولة في مجتمع الدراسة ومن ثم اختيار عينة عشوائية منتظمة من كل طبقة من الطبقات المشمولة، يستخدم هذا النوع من العينات كثيراً في حالة عدم تجانس أفراد مجتمع البحث أي تباينهم.

بالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات بالطريقة العشوائية الطبقية، طبقية من حيث متغير نوع الكلية (كلية طب الاسنان، كلية المهن الصحية، كلية الطب البشري، كلية الصيدلة، كلية الحقوق، كلية العلوم التربوية، كلية الأعمال والاقتصاد، كلية الهندسة).

تكونت العينة من (316) طالب وطالبة وهو ما يشكل (17.8 %) من حجم المجتمع الاحصائي، وقد تم حساب حجم عينة الدراسة بنسبة خطأ مقدارها (5%) من مجتمعها باستخدام موقع حساب العينات www.surveysystem.com، وذلك كما هو واضح في ملحق رقم (3.3) ومن خلال المعادلة التالية: (Saunders, 2012).

$$(1772) * (1.96)^2 * (0.50) * (0.50) / ((1772) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.05)^2) = 316$$

ويوضح الجدول رقم (1.3) توزيع مجتمع الدراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع الكلية .

جدول رقم (1.3): توزيع مجتمع الدراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع الكلية

الرقم	نوع الكلية	مجتمع الدراسة	العينة المطلوبة 17.8% من المجتمع الاصلي
.1	الطب	237	44
.2	طب الاسنان	184	32
.3	المهن الصحية	300	53
.4	الهندسة	194	35
.5	الحقوق	461	82
.6	الأعمال و الإقتصاد	177	31
.7	كلية العلوم التربوية	61	11
.8	كلية الصيدلية	158	28
	المجموع	1772	316

والجدول التالي يوضح خصائص العينة الديمغرافية على العدد المسترجع من إجمالي حجم العينة الأصلي وهو 213 من 216:

جدول (3.3): الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	143	45.7
	انثى	170	54.3
التخصصات	الدرجة الكلية	313	100.0
	طب بشري	44	14.1
	طب اسنان	32	10.2
	صيدلة	27	8.6
	تمريض	15	4.8
	علاج طبيعي	5	1.6
	تصوير طبي	5	1.6
	العلوم الطبية المخبرية	22	7.0
	قبالة	6	1.9
	هندسة حاسوب	15	4.8
	هندسة مواد	8	2.6

1.9	6	هندسة الاتصالات	
1.9	6	هندسة الالكترونية	
2.9	9	علم النفس	
0.6	2	تربية خاصة	
3.2	10	محاسبة	
0.3	1	اقتصاد	
4.5	14	ادارة اعمال	
1.9	6	العلوم المالية ومصرفية	
25.6	80	قانون	
100.0	313	الدرجة الكلية	
14.1	44	كلية الطب البشري	الكليات
17.3	54	كلية المهن الصحية	
9.9	31	طب اسنان	
25.6	80	كلية الحقوق	
9.9	31	كلية الاعمال والاقتصاد	
3.5	11	كلية العلوم التربوية	
11.2	35	كلية الهندسة	
8.6	27	كلية الصيدلة	
100.0	313	الدرجة الكلية	

6.3 الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

يوضح الجدول رقم (3.3) خصائص العينة الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، الكلية، التخصص

وذلك كما يلي:

1.6.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.3) أن 45.7% من أفراد العينة ذكور مقابل 54.3%

من الإناث.

2.6.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص:

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (3.3) أن 14.1% من أفراد العينة تخصصهم طب بشري، و10.2% تخصصهم طب أسنان، و8.6% تخصصهم صيدلة، و4.8% من أفراد العينة تخصصهم تمريض، و1.6% علاج طبيعي، و1.6% تصوير طبي، و7.0% العلوم الطبية المخبرية، و1.9% قبالة 4.8% هندسة حاسوب، و2.6% هندسة مواد، و1.9% هندسة الاتصالات، و1.9% هندسة الالكترونية، و2.9% علم النفس، و0.6% تربية خاصة، و3.2% محاسبة، و0.3% اقتصاد، و4.5% ادارة اعمال، و1.9% علوم مالية ومصرفية، و25.6% قانون. وتشير هذه المعطيات إلى تنوع التخصصات المشمولة في العينة ولكن في نسب متفاوتة حسب كل طبقة.

3.6.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الكلية :

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.3) أن 14.1% من أفراد العينة في كلية الطب البشري، وأن 17.3% كلية المهن الصحية، و9.9% كلية طب الاسنان، و25.6% كلية الحقوق، و9.9% كلية الاعمال والاقتصاد، و3.5% كلية العلوم التربوية، و11.2% كلية الهندسة، و8.6% كلية الصيدلة. وتشير هذه المعطيات إلى أهمية هذه الكليات المشمولة في العينة في تخريج افواج من الطلبة المؤهلين.

7.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الاستبانة؛ باعتبارها أداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، وقد تم صياغة الاسئلة الفردية لهذه الاستبانة بثلاث طرق، وهي: أسئلة من الدراسات السابقة، اسئلة فردية تم اخذها من الدراسات السابقة، ثم تحويلها وتعديلها بما يخدم تحقيق اهداف هذه الدراسة، اسئلة فردية، تم اختيارها خاصة بالدارسة (Saunders, 2012). لفحص دور التعليم الجامعي في تنمية راس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين، تم تصميم استبانة خاصة تفي بالغرض، وتم تعديلها بناءً على طلب توجهات أربعة من المحكمين والتي تكونت من اسئلة عامة ما بين مغلقة ومفتوحة

وترتيبية، بالإضافة الى (62) فقرة مقسمة إلى مجالات، وتدرج الاجابة على الفقرات من الاجابة (أوافق بشدة) إلى الاجابة (لا أوافق) حسب الارقام (1-4) حسب مقياس (ليكرت) الرباعي، وتم استثناء الإجابة (غير متأكد) من التحليل كما هو واضح في الملحق (4.3)(5.3).

تم تطوير الاستبانة بعد مقابلة عدد من أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات الواردة في عينة الدراسة، وتكونت من ثلاثة اقسام هي :

القسم الاول : يتضمن خصائص عينة الدراسة المتمثلة بمجموعة من المؤشرات الديمغرافية الخاصة بالمبحوثين، (الجنس، التخصص، الكلية) لتحديد صفات الأفراد المشمولين في عينة الدراسة.

القسم الثاني: فقد تم تجزئته إلى اربعة اجزاء رئيسية كل جزء يحتوي على عدد من الاسئلة المغلقة وقد تركزت في الاختيار من سلم رباعي على مقياس ليكرت (likert scale) بدرجاته الأربع (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة) واستثناء إجابة غير متأكد، وكانت هذه المجالات تتعلق بالفرضيات الفرعية الخمسة التي تم ذكرها سابقا. والتي كانت كما يلي : المعارف وتضمنت (13) فقرة لمعرفة مدى قدرة التعليم في اكتساب الطالب للمعارف المطلوبة للتخصص، واحتوى المحور الثاني المهارات والقدرات وتضمن (20) فقرة تهدف لمعرفة دور التعليم في اكتساب الطالب المهارات المطلوبة حسب التخصص، أما الجزء الثالث القيم والسلوك فأشتمل(17) فقرة تهدف معرفة دور التعليم في ترسيخ وتغيير توجه وسلوك الطالب، وفي الجزء الرابع محور الابداع (12) فقرة لفحص دور التعليم في تشجيع على الابداع.

القسم الثالث: يتضمن على اسئلة متنوعة بين المغلقة وسؤال ترتيب حول ترتيب المعايير حسب الاهمية للتغلب على عيوب الاسئلة المغلقة ويتيح للمشاركين في الدراسة استعراض أي متغيرات أخرى لم يشر اليها في هذه الاستبانة، وذلك للتعرف على وجهة نظر الطلاب بشكل اكبر واعطاء المجال

لإجابات أكثر دقة وشمولية تفيد الباحثة في تحليل النتائج والاستنتاجات المترتبة عليها، كما هو واضح في الملحق رقم (6.3).

8.3 أسلوب وأداة جمع البيانات (إدارة الاستبانة)

استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم توزيع الاستبانة على عناصر العينة خلال شهر شباط 2017، وذلك بعد إعداد النموذج والذي تم تحكيمة. وتم توزيع (316) استبانة، من خلال الاتصال المباشر (وجهاً لوجه) مع الطلاب سنة رابعة فما فوق والانتظار حتى تتم انتهاء تعبئة الاستبانة، ويبلغ عدد الاستبانات المستردة (313) استبانة بنسبة 99% من عدد الاستبانات الموزعة، وكانت كلها صالحة للتحليل الاحصائي.

9.3 صدق أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة هل تستطيع الدراسة قياس ما صممت لقياسه (فحص دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية)، وتم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين وتم تعديلها بناءً على طلب توجيهات اربعة من المحكمين في تخصصات مختلفة، الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حولها، التي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراجها بشكلها النهائي، وقد أشاروا الى صلاحية فقراتها وملئمتها لهذا الغرض، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، تم التحقق من الصدق بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة في كل محور مع الدرجة الكلية لذلك المحور. وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.3) (5.3) (6.3) (7.3) حيث يتضح وجود ارتباطات دالة إحصائية بين الفقرات جميعها والدرجات الكلية لها، مما يدل على ارتفاع صدق أداة الدراسة وقدرتها على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، ومما يشير إلى الاتساق الداخلي

لفقرات الأداة وأنها تشترك معا في قياس درجة الاثر الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية راس المال البشري على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه (Saunders, 2012).

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور المعارف

الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	0.55	0.00	8	0.54	0.00
2	0.61	0.00	9	0.71	0.00
3	0.63	0.00	10	0.69	0.00
4	0.62	0.00	11	0.62	0.00
5	0.65	0.00	12	0.59	0.00
6	0.70	0.00	13	0.64	0.00
7	0.65	0.00			

يوضح الجدول رقم (4.3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور المعارف، والدرجة الكلية للمجال الذي يدل على ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع من اجله.

جدول (5.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور المهارات والقدرات

الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	0.49	0.00	11	0.62	0.00
2	0.49	0.00	12	0.62	0.00
3	0.51	0.00	13	0.49	0.00
4	0.59	0.00	14	0.65	0.00
5	0.57	0.00	15	0.71	0.00
6	0.68	0.00	16	0.65	0.00
7	0.70	0.00	17	0.66	0.00
8	0.54	0.00	18	0.72	0.00
9	0.57	0.00	19	0.70	0.00
10	0.58	0.00	20	0.61	0.00

يوضح الجدول رقم (5.3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور المهارات، والدرجة الكلية للمجال الذي يدل على ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع من اجله.

جدول (6.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور القيم والسلوك

الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	0.61	0.00	10	0.63	0.00
2	0.61	0.00	11	0.74	0.00
3	0.69	0.00	12	0.74	0.00
4	0.69	0.00	13	0.74	0.00
5	0.60	0.00	14	0.59	0.00
6	0.54	0.00	15	0.68	0.00
7	0.64	0.00	16	0.74	0.00
8	0.63	0.00	17	0.63	0.00
9	0.63	0.00			

يوضح الجدول رقم (6.3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور القيم والسلوك، والدرجة الكلية للمجال الذي يدل على ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع من اجله.

جدول (7.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور الابداع

الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	0.63	0.00	7	0.71	0.00
2	0.74	0.00	8	0.79	0.00
3	0.79	0.00	9	0.77	0.00
4	0.79	0.00	10	0.76	0.00
5	0.80	0.00	11	0.77	0.00
6	0.74	0.00	12	0.80	0.00

يوضح الجدول رقم (7.3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الابداع، والدرجة الكلية للمجال الذي يدل على ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع من اجله.

10.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحيث تكون كل فقرة من الاستبانة متسقة مع المجال الذي تنتمي اليه بالإضافة الى مدى اتساق كل مجال من مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، ويعني ذلك بأن كل المبحوثين ينظرون الى فقرات الاستبانة بنفس الطريقة وتكون الاداة ثابتة عندما تكون نتائج التي نحصل عليها متقاربة إذا كررنا تطبيقها أكثر من مرة في ظروف متماثلة، أي تطبيق الاداة اكثر من مرة هل نحصل على نتائج متقاربة لها صفة الاستقرار والثبات. وقد قامت الباحثة بحساب معاملات كرونباخ ألفا لكل مجال عن طريق استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (8.3)، حيث يتضح ارتفاع جميع هذه القيم عن 0.70 مما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة ثبات مرتفعة، وهذا يعني أن يثق قارئ الدراسة بنتائجها بمقدار قيمة الثبات (0.97).

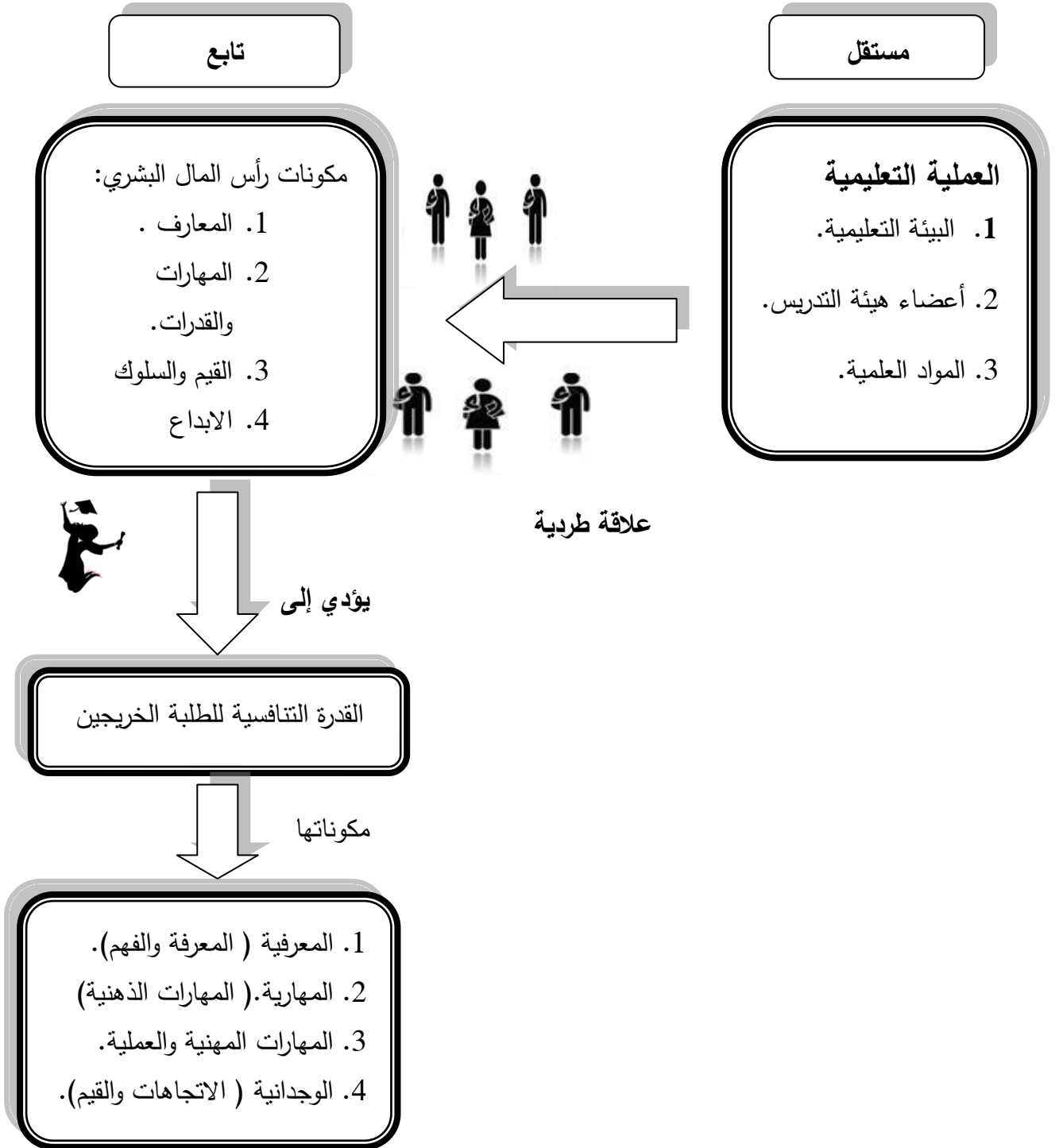
جدول رقم (8.3): نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها

المختلفة .

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
.1	المعارف	13	0.92
.2	المهارات والقدرات	20	0.93
.3	القيم والسلوك	17	0.96
.4	الابداع	12	0.96
	الدرجة الكلية	62	0.97

11.3 نموذج ومتغيرات الدراسة

1.11.3 نموذج الدراسة



شكل 1.3 رسم توضيحي لعلاقة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، من اعداد الباحثة.

2.11.3 متغيرات الدراسة:

استنادا الى (Michael P. Todaro, Stephen C. Smith, 2015)، (OECD(19:1999)، (Fitzenz,)، (2000)، (Reinhardt et.al, 2001)، (Schultz et.al, 2002)، (ياسين، 2007)، (Rauch et.al, 2005) (العلي وآخرون، 2006)، فإن الباحثة ترى أن متغير الدراسة يتكون من المعارف والمهارات والقدرات والقيم والسلوك والإبداع .

المتغير المستقل: أعضاء هيئة التدريس، المواد العلمية، البيئة التعليمية.

المتغير التابع: المعارف، المهارات والقدرات، القيم والسلوك، الإبداع.

1.2.11.3 وصف متغيرات الدراسة :

في هذا القسم من الدراسة، سنعرض تعريف المتغيرات حسب ما تم تطبيقه في الاستبانة، من أجل تحليلها ونقاشها بما يخدم تحقيق اهداف الدراسة.

أ- العملية التعليمية

1. أعضاء هيئة التدريس : تشمل المدرس كونه عنصراً أساسياً في العملية التعليمية.
2. المنهاج الدراسي : تشمل جميع الخبرات التربوية والتعليمية والاجتماعية والثقافية والفنية والعلمية التي تتضمنها الكتب الجامعية.
3. البيئة الدراسية: تشمل العوامل المؤثرة في عملية التدريس من مراكز ومختبرات لها علاقة بالتخصص.

ب- مكونات رأس المال الشري

1. المعارف: تعريف (المعارف) إجرائياً مدى اكتساب الطالب إلى المعرفة المتخصصة والمعرفة العملية، وايضا لمعارف جديدة غير المعارف المتعلقة بالتخصص كالثقافة، اللغات.

2. الإبداع : تعريف (الإبداع) إجرائياً، هي مدى تشجيع الطالب على الإبداع طول دراسته التعليمية

من خلال توفر البيئة التعليمية التي تشجعه، بحيث يستطيع من خلال ما اكتسبه الطالب تعزيز

القدرة التنافسية لديه وتطوير نفسه بعد التخرج والمواصله على الإبداع والتعلم في سوق العمل .

3. المهارات والقدرات: تعريف (المهارات) إجرائياً، هي المهارات التي اكتسبها الطالب طول فترة دراسته

حسب تخصص وبما ينسجم مع احتياجات السوق المحلي منها (مهارات استخدام الكمبيوتر،

الاتصال والتواصل، مهارات العمل ضمن فريق).

4. القيم والسلوك : تعريف (القيم والسلوك) إجرائياً، توجهات الطالب الخريج في تطوير نمط سلوكه

بحيث يكون اكثر قدرة على اتخاذ القرار المناسب بعد تخرجه واتخاذ احكام اخلاقية في مواقف،

وتعزيز اخلاقيات ومصداقية الطالب الخريج بعد تخرجه. الذي سوف يتوجه الى مواقع العمل في

المهن المختلفة، فإنه سوف يحمل معه إلى هذه المواقع ما اكتسبه من القيم مثلاً (قيم الولاء

والانتماء للوظيفة، واخلاقيات المهنة).

القدرة التنافسية للخريج : هي مجموع ما يمتلكه الخريج من مهارات فنية وشخصية وحياتية في

تخصصه وإكساب الخريج مهارات مطلوبة لسوق العمل من خلال التعليم الجامعي، الأمر الذي يجعل

الخريج له الأفضلية على المنافسين بما يمكنه من الحصول على الوظائف المطروحة في سوق العمل.

12.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانة والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، أي بتحويل

الإجابات اللفظية إلى رقمية، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء

المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة وبياناتها، حيث تم اعطاء الاجابة

موافق بشدة 4 درجات والاجابة موافق 3 درجات والاجابة لا أوافق درجتان أما الاجابة لا أوافق بشدة

سيتم اعطاءها درجة واحدة على مقياس ليكرت الرباعي، وتم إعطاء الإجابة (غير متأكد) الرقم 9 ليتم استنناؤها من التحليل بعد ذلك. وذلك في الفقرات الموجبة وعكست في الفقرات السالبة، بحيث كلما زادت الدرجة زادت استجابات افراد العينة نحو اعتبار دور تعليم العالي ذا تأثير في تنمية رأس المال البشري.

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach)، واختبار (ت) للعينة الواحدة (One Sample T test)، واختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

13.3 الاساليب الاحصائية

تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية المتوفرة في برنامج الاحصائي (SPSS) وهي:

1. اسلوب الاحصاء الوصفي: يتمثل هذا المقاييس في ايجاد مقاييس النزعة المركزية كالمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية ومقاييس التشتت كالانحراف المعياري للفقرات، وايضا تم استخدام هذا الاسلوب في حساب التكرارات والنسب المئوية اللازمة للتحليل.
2. اختبار ت للعينة الواحدة (One sample T test) من أجل فحص فرضيات الدراسة وفحص دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين .
3. اختبار تحليل التباين (ANOVA) من أجل فحص الفروق بين فقرات كل مجال .
4. اختبار ثبات أداة القياس (Reliability Analysis) تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا من أجل قياس درجة الثبات الداخلي لفقرات الاستبانة حيث تتراوح بين (صفر - 1)، وكنسبة مقبولة هي 70%.

5. بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزاناً لاتجاهاتهم من (1 _ 4)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي $4 = 3$ وهو ما يسمى المدى، ثم تم قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 4 ليصبح الناتج $0.75 = 3/4$ ، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداءً من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجدول رقم (9.3) يوضح ذلك :

جدول رقم (9.3): مفتاح التصحيح الرباعي

المستوى	الوسط الحسابي
منخفضة جداً	أقل من 1.75
منخفضة	من 1.75 _ أقل من 2.5
مرتفعة	من 2.5 _ أقل من 3.25
مرتفعة جداً	من 3.25 فأكثر

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها واختبار فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة. إضافة لتحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة إن وجدت.

2.4 تحليل فقرات الاستبانة

1.2.4 محور المعارف:

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في إجابات المبحوثين على فقرات المعارف:

جدول رقم (1.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور المعارف بناءً على

إجابات المبحوثين.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور المعارف	بين المجموعات	7.613	12	0.634	1.221	0.266
	داخل المجموعات	202.710	390	0.520		
	المجموع	210.323	402			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات الباحثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف إجاباتهم على فقرات المحور (لا يوجد تفاوت واختلاف في الآراء) وهذا جيد، والجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المعارف:

الجدول رقم (2.4): الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المعارف.

الرقم	محور المعارف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	نسبة الإجابة "غير متأكد"
1.	يزودني التعليم الجامعي بقدر كاف من المعلومات والعلوم النظرية.	3.14	0.72	78.5 %	مرتفعة	9.9%
2.	يساعدني التعليم الجامعي في امتلاك المعرفة اللازمة حسب الخطة الدراسية للتخصص.	2.93	0.65	73.3 %	مرتفعة	30.0%
3.	يُدمج لدي التعليم الجامعي المعرفة في تخصصي من خلال تطبيق النظرية والبحوث الموجهة نحو المشكلات البحثية.	2.92	0.70	73.1 %	مرتفعة	28.8%
4.	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب الحصول على المعرفة من مصادر متنوعة.	2.91	0.71	72.9 %	مرتفعة	25.6%
5.	يرسخ التدريب العملي مفهوم التخصص للمتدرب من خلال ممارسته العملية له (ميدانية، مخبرية)	2.91	0.77	72.6 %	مرتفعة	25.2%
6.	يزودني التعليم الجامعي بقدر كاف من المعلومات والتطبيقات العملية.	2.90	0.70	72.5 %	مرتفعة	20.4%
7.	تزودني المساقات المطروحة بالمعرفة التخصصية المنسجمة مع احتياجات سوق العمل.	2.90	0.70	72.4 %	مرتفعة	25.2%
8.	يعمل التعليم الجامعي على تزويدك بالمعرفة التي تتيح لك خلق أفكار حديثة.	2.90	0.70	72.6 %	مرتفعة	26.2%
9.	تدعمني المواد العلمية على اكتسابي المعرفة باللغة الانجليزية.	2.88	0.79	72.1 %	مرتفعة	16.0%
10.	يوفر التعليم الجامعي الانفتاح المعرفي ويؤكد على تبادل الثقافات من خلال التبادل الطلابي.	2.79	0.73	69.8 %	مرتفعة	24.3%
11.	يستخدم المحاضر أساليب متعددة لبناء المعرفة والفهم	2.76	0.77	68.9 %	مرتفعة	26.8%

		%			العميق للمحتوى والمفاهيم الأساسية في مجال تخصصي.	
25.9%	مرتفعة	68.1%	0.82	2.72	يوفر التعليم الجامعي برامج تدريبية تساعد على إجراء المقابلات و كتابة السيرة الذاتية.	12.
29.7%	منخفضة	61.5%	0.88	2.46	تساعد البيئة التعليمية في اكتساب اللغات الاجنبية المختلفة.	13.
24.2%	مرتفعة	71.2%	0.47	2.85	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمحور المعارف مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.85) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.47) بوزن نسبي (71.2%)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يمنح الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص بدرجة مرتفعة.

وبالرجوع الى جدول رقم (2.4) لمناقشة اعلى فقرة، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي:

- الفقرة (يزودني التعليم الجامعي بقدر كاف من المعلومات والعلوم النظرية)، الفقرة (يساعدني التعليم الجامعي في امتلاك المعرفة اللازمة حسب الخطة الدراسية للتخصص) الفقرة (يدعم لدي التعليم الجامعي المعرفة في تخصصي من خلال تطبيق النظرية والبحوث الموجهة نحو المشكلات البحثية)، وتظهر الى أهمية تلقي الطالب المعرفة المطلوبة في التخصص وتعتبر كمؤشر لدور التعليم الجامعي في تخريج كفاءات من الطلبة تمتلك المعارف المتعلقة بالتخصص وربط هذه المعلومات وتطبيقها خلال التدريب العملي وهذا ما أكدت عليه الأدبيات، إذ يدعو (فروود، 2002) إلى أهمية التعليم العالي القيام بوظيفة التعليم وعدم الاعتماد على مقررات دراسية تقليدية جامدة، أو طرق تدريس تعتمد على الحفظ ونقل المعلومات وإنما الاعتماد تنمية التفكير والتأمل والبحث. لذلك

فإن الطلبة في الجامعة يدركون أهمية حصولهم على المعرفة المتخصصة، وتتفق النتيجة مع دراسة (التميمي، 2012) ناقشت دور الجامعة في التنمية المعرفية وكانت النتيجة أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات في توليد المعرفة بدرجة متوسطة ودورها في إعداد الفرد كان بمستوى قوي، واتفقت النتيجة مع دراسة (الاستاذ، 2009).

- الفقرة (يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب الحصول على المعرفة من مصادر متنوعة) واتفقت مع دراسة (أبو ديه، 2011) حيث أكدت على قيام أعضاء هيئة التدريس بتطوير المساقات التي يدرسونها باستمرار.

- الفقرة (يرسخ التدريب العملي مفهوم التخصص للمتدرب من خلال ممارسته العملية له) (ميدانية، مخبريه) ، هذا يعكس أهمية التدريب العملي لما يتلقى الطالب تعليماً وتدريباً عملياً يعزز ويوضح لديه الصور عن مدى أهمية التخصص لما فيه من خدمة للطلبة ولمجتمعهم. ويعزى ذلك إلى تضمن خطط الجامعات لساعات خاصة بالتدريب الميداني ولكنها ليست بالمستوى المطلوب لكافة التخصصات، وإلى وجود مشرفين متخصصين يقومون بالإشراف المباشر على الطلبة خلال تدريبهم الميداني. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بيوأيو وباراسشيفيسكيو، 2010) ولكنها اختلفت مع دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) حيث اعتبر 54% من الخريجين انهم لم يتلقوا تدريباً دورياً.

- الفقرة (تساعد المواد العلمية اكتساب المعرفة باللغة الانجليزية)، (يوفر التعليم الجامعي الانفتاح المعرفي ويؤكد على تبادل الثقافات من خلال التبادل الطلابي)، وتدل نتيجة الفقرة على أهمية التعليم والمساقات المطروحة كمؤشر لاكتساب الطلبة اللغة الانجليزية وتطوير لغتهم الإنجليزية بشكل غير كافٍ، ويمكن رد ذلك إلى المساقات الاجبارية (باللغة الانجليزية) للكليات المشمولة بالدراسة إضافة الى تضمين الخطة الدراسية إلى مادة اجبارية (مساق اللغة الانجليزية). واتفقت

النتيجة مع دراسة (الصباح، 2013) التي احتل فيها دور الجامعات في مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً أعلى نسبة. واختلفت مع دراسة (أبو دقة وآخرون، 2012) ناقشت آراء الطلبة حول الجامعة وفرص العمل وكنت النتيجة أن الجامعة لم تساهم بشكل كبير في تنمية كل من المهارات كالتقني الموضوعي واللغة الانجليزية.

- يوفر التعليم الجامعي برامج تدريبية تساعد على اجراء المقابلات و كتابة السيرة الذاتية، نتيجة البرامج والمشاريع التي تقيمها الجامعة للطلاب الخريجين التي تساعد في التعرف على سوق العمل، والمؤسسات وحول المهارات والقواعد المطلوبة، من أجل البحث عن وظيفة بفعالية، تتفق النتيجة مع دراسة (كردية، 2015).

لكن من لکن من خلال آراء المبحوثين واتجاهاتهم المعارضة والمنخفضة، تم رفض ما يلي : تساعد البيئة التعليمية في اكتساب اللغات الاجنبية المختلفة، وبالرغم من أنها حصلت على أقل متوسط حسابي ووزن نسبي، غير أنها تعكس اهمية دور التعليم في تنمية رأس المال البشري، ويرد ذلك إلى أن عدم توفر مراكز تساعد في تعلم لغات اخرى او تطويرهم لاكتساب لغات أخرى، اوعدم تضمين مساقات اجبارية (لغة اجنبية اخرى)، لكن على الرغم من توفر مساقات اختيارية متطلب جامعة) كالعبري والفرنسي) ولكن عدم توفر مراكز لتطوير اللغة بعد اخذهم المساق، مما يشير إلى اهمية توفر المراكز لتفتح افاقاً لطلبة الجامعة لاستكمال تعليمهم في جامعات اجنبية واتفقت النتيجة مع دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012).

2.2.4 محور المهارات والقدرات:

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في إجابات المبحوثين على فقرات المهارات والقدرات:

جدول رقم (3.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور المهارات والقدرات

بناءً على إجابات المبحوثين.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور المهارات والقدرات	بين المجموعات	3.888	19	0.205	0.526	0.952
	داخل المجموعات	342.444	880	0.389		
	المجموع	346.332	899			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات المبحوثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف إجاباتهم على فقرات المحور (لا يوجد تفاوت واختلاف في الآراء) وهذا جيد.

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المهارات والقدرات:

الجدول رقم (4.4): الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المهارات

والقدرات.

الرقم	محور المهارات والقدرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى الإجابة غير متأكد	نسبة الإجابة غير متأكد
14.	يطور التعليم الجامعي مهارات الاستماع الفعال.	3.19	0.63	79.8%	مرتفعة	19.2%
15.	تشجع المواد العلمية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي والاعتماد على الذات.	3.12	0.74	77.9%	مرتفعة	21.4%
16.	يساعد التعليم الجامعي في اكتساب القدرة على البحث العلمي.	3.07	0.68	76.7%	مرتفعة	24.9%
17.	يساعد التعليم الجامعي على اكتساب مهارات التواصل اللفظي.	3.06	0.60	76.4%	مرتفعة	20.4%
18.	يسهم التعليم الجامعي في اكتساب مهارات استخدام	3.04	0.73	76.0%	مرتفعة	18.8%

					الحاسوب والإنترنت.
20.1%	مرتفعة	75.6%	0.61	3.02	19. يوفر التعليم الجامعي مهارة فن الإلقاء.
27.2%	مرتفعة	75.2%	0.66	3.01	20. ينمي التعليم الجامعي المهارات العملية في البحث وإعداد التقرير المتعلق بالتدريب.
21.4%	مرتفعة	75.0%	0.63	3.00	21. يساعد التعليم الجامعي على اكتساب مهارات التواصل الكتابي.
18.2%	مرتفعة	75.0%	0.67	3.00	22. يوفر التعليم الجامعي اكتساب مهارات النقاش والحوار.
16.3%	مرتفعة	75.1%	0.71	3.00	23. يحفز التعليم الجامعي مهارات التعبير بالابتسامه عند التعامل بالمواقف المهنية.
23.0%	مرتفعة	75.1%	0.78	3.00	24. للتعليم الجامعي دور رئيس في رفع مستوى للممارسات الاخلاقية.
30.4%	مرتفعة	74.9%	0.83	3.00	25. يشجع المحاضر على ممارسة العمل الجماعي واكتساب روح الفريق.
27.2%	مرتفعة	74.7%	0.75	2.99	26. يوفر التعليم الجامعي مهارة التفاوض لحل المشكلات.
18.5%	مرتفعة	74.5%	0.68	2.98	27. يوفر التعليم الجامعي مهارة القيادة والتأثير في الاخرين.
20.4%	مرتفعة	74.4%	0.71	2.98	28. يرسخ التعليم الجامعي مهارات الفهم والتحليل المنطقي.
24.0%	مرتفعة	72.9%	0.75	2.92	29. يساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية المهارات الذهنية المتعلقة بالتخصص.
20.8%	مرتفعة	73.0%	0.80	2.92	30. يطور التعليم الجامعي مهارات ليس لها علاقة بالتخصص.
28.1%	مرتفعة	72.2%	0.71	2.89	31. تهتم البيئة التعليمية بتنمية المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل.
25.6%	مرتفعة	71.9%	0.72	2.88	32. يساعد التعليم الجامعي على امتلاك مهارات عملية تستخدم كلها اثناء الانتقال لسوق العمل .
23.0%	مرتفعة	72.0%	0.73	2.88	33. يوفر التعليم الجامعي اكتساب القدرة على تصميم خطة بحثية .
22.4%	مرتفعة	74.2%	0.43	2.97	الدرجة الكلية

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمحور المهارات والقدرات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات الباحثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.97) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.43) بوزن نسبي (74.2%)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يسهم في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص بدرجة مرتفعة.

وبالرجوع إلى جدول رقم (4.4) لمناقشة أعلى فقرة، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي:

- "يطور التعليم الجامعي مهارات الاستماع الفعال". تظهر أهمية التعليم في اكتساب الطالب مهارات الاستماع التي تساعده بعد التخرج في المواقف المهنية في كيفية التعامل مع المجتمع والموظفين والزلاء والقيادات. ويرجع ذلك إلى البيئة التعليمية المتوفرة في الجامعة وفي أعضاء هيئة التدريس.

- "تشجع المواد العلمية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي والاعتماد على الذات"، ويرجع ذلك إلى جهود أعضاء هيئة التدريس وأساليبهم أثناء المحاضرات وفي كيفية اعتماد الطالب على البحث والمعرفة عن المعلومة بنفسه. واختلفت النتيجة مع دراسة (عطوان والفليت، 2009) التي بينت أن المستوى العام لاكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي جاءت بدرجة متوسطة.

- "يساعد التعليم الجامعي في اكتساب القدرة على البحث العلمي، ينمي التعليم الجامعي المهارات العملية في البحث وإعداد التقرير المتعلق بالتدريب"، إذ تتفق مع نتيجة (الصباح، 2013) ويُرد ذلك إلى تعزيز البيئة البحثية في جزء بسيط في المناهج وتعزيز البحث العلمي في الجامعة من خلال اقتناع الجامعة بأهمية البحث العلمي المنجز في مراكز البحث أو في المختبرات الجامعية، وإضافة إلى تعزيز أعضاء هيئة التدريس الطلاب في قيامهم بالأبحاث المطلوبة خلال البرنامج الأكاديمي طول فترة دراستهم.

- " يساعد التعليم الجامعي على اكتساب مهارات التواصل اللفظي، يوفر التعليم الجامعي مهارة فن الإلقاء " ويرجع ذلك الى لغة اعضاء هيئة التدريس وكيفية التحدث وإيصال المعلومات والمعارف والأفكار مع مستويات الطلبة اثناء المحاضرة، وتشجيع الطلاب الى عمل عروض بالمحاضرة تشجعهم على فن الالقاء والأداء في التوقف والمواصله، مما يدل على تغير الطالب طول فترة دراسته بالجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عطوان والفليت، 2009) التي اوضحت دور التعليم في اكتساب الخريجين لمهارات الاتصال والتواصل.

- " يسهم التعليم الجامعي في اكتساب مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت"، ويعود ذلك الى البيئة التعليمية التي توفر مختبرات حاسوب، اضافة الى المساقات الاجبارية، دورات تطوير في استخدام الحاسوب التي تقام في مراكز الجامعة، اضافة الى سياسية الجامعة في توفير الصف الالكتروني لكل طالب، وتشجيع المحاضر في عمل مجموعات على وسائل التواصل الاجتماعي للطلاب خلال المساق مما يشجعهم في استخدام الحاسوب ولكنها اختلفت مع دراسة(عطوان، والفليت، 2009) التي أوضحت انخفاض مهارات الحاسوب والانترنت.

3.2.4 محور القيم والسلوك:

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لفحص الفروق في إجابات الباحثين على فقرات القيم والسلوك:

جدول رقم (5.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور القيم والسلوك

بناءً على إجابات الباحثين.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور القيم والسلوك	بين المجموعات	2.237	16	0.140	0.340	0.993
	داخل المجموعات	468.853	1139	0.412		
	المجموع	471.090	1155			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات

المبحوثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف

إجاباتهم على فقرات المحور (لا يوجد تفاوت واختلاف في الآراء) وهذا جيد.

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور القيم

والسلوك:

الجدول رقم(6.4):الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور القيم

والسلوك.

الرقم	محور القيم والسلوك	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	نسبة الإجابة غير متأكد
34.	ينمي التعليم الجامعي الصبر والقدرة على التكيف.	3.07	0.64	76.7%	مرتفعة	18.2%
35.	يعزز التعليم الجامعي الثقة بالنفس.	3.07	0.68	76.6%	مرتفعة	17.3%
36.	يحفز التعليم الجامعي القدرة على الدقة والالتزام.	3.05	0.64	76.3%	مرتفعة	21.4%
37.	يوجه التعليم الجامعي اكتساب القدرة لحل المشكلات واتخاذ القرار الصحيح.	3.03	0.69	75.7%	مرتفعة	22.4%
38.	يطور التعليم الجامعي انتماء الطالب وولائه للمجتمع والأمة.	3.03	0.74	75.8%	مرتفعة	22.7%
39.	ينمي المحاضر احترام الوقت واستثماره.	3.03	0.81	75.7%	مرتفعة	17.3%
40.	يهيئ التعليم الجامعي تأسيس علاقات تعاونية بين الطلاب .	3.02	0.67	75.6%	مرتفعة	19.8%
41.	ينمي التعليم الجامعي مبدأ المرونة عند التعامل مع الآخرين.	3.02	0.68	75.5%	مرتفعة	24.9%
42.	تنمي البيئة التعليمية الشعور بالرضا بقضاء الله وقدره.	3.01	0.71	75.2%	مرتفعة	20.4%
43.	تحقق البيئة التعليمية مبدأ تحمل المسؤولية وأدائها.	3.00	0.69	75.1%	مرتفعة	19.8%
44.	يعزز التعليم الجامعي ضرورة تحري الصدق في القول والعمل.	3.00	0.71	74.9%	مرتفعة	17.6%
45.	يرسخ التعليم الجامعي ثقافة المشاركة في العمل	3.00	0.75	74.9%	مرتفعة	21.4%

					التطوعي.
19.8%	مرتفعة	74.7%	0.72	2.99	46. ينمي التعليم الجامعي ثقافة احترام الآخر والتعامل بعدالة.
25.2%	مرتفعة	73.6%	0.74	2.94	47. يساعد المحاضر الطلبة على الثقة في القدرة على التغيير.
22.7%	مرتفعة	73.5%	0.82	2.94	48. يعمل التعليم الجامعي على استشراف ما ينتظرنه ما بعد التخرج.
20.8%	مرتفعة	73.3%	0.75	2.93	49. يعزز المحاضر النظرة الايجابية نحو قيم العمل والإنتاج.
24.3%	مرتفعة	72.0%	0.77	2.88	50. ينمي المحاضر قدرة تقبل الانتقاد من الآخرين.
20.9%	مرتفعة	74.5%	0.47	2.98	الدرجة الكلية

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمحور القيم والسلوك مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.89) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.74) بوزن نسبي (74.5%)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يسهم في تغيير القيم الاخلاقية و النمط السلوكي للطلبة للأفضل بدرجة مرتفعة.

وبالرجوع الى جدول رقم (5.4) لمناقشة اعلى فقرة، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي:

– الفقرة الاعلى ترتيباً: (ينمي التعليم الجامعي الصبر والقدرة على التكيف، يعزز التعليم الجامعي الثقة بالنفس، يحفز التعليم الجامعي القدرة على الدقة والالتزام، يوجه التعليم الجامعي اكتساب القدرة لحل المشكلات واتخاذ القرار الصحيح)، ويعود ذلك الى تطور الطلبة وتغيير تفكيرهم ونمط سلوكهم خلال فترة دراستهم نتيجة ما يمر عليهم طول فترة دراستهم من مواقف في الجامعة ونمط تعامل اعضاء هيئة التدريس اثناء المحاضرة معهم والى مشاركتهم بالفعاليات والأنشطة التي تقيمها الجامعة سواء تهدف الى تنميتهم ثقافياً او اجتماعياً او سياسياً وتهدف الى تعزيز ثقتهم في انفسهم ومدى اهمية تخصصهم وحاجاته المجتمع اليه وأيضا الى نمط الحياة الجامعية بما فيه نوع من

الالتزام من حيث المحاضرات، والمشاركة في الاعمال التطوعية، وتتفق هذه نتيجة مع دراسة (البانة، 2010) التي بينت مدى اسهام التعليم في تنمية الخريجين في المجال الوجداني. ومع دراسة (الشاماني، 2004) التي بينت دور الجامعة في بناء شخصية الطالب في المجال الوجداني يقع في المستوى القوي.

- ومن أدنى الفقرات لكن جاءت بدرجة مرتفعة: " ينمي المحاضر قدرة تقبل الانتقاد من الآخرين يعزز المحاضر النظرة الايجابية نحو قيم العمل والإنتاج، يعمل التعليم الجامعي على استشراف ما ينتظر الطالب بعد التخرج، يساعد المحاضر الطلبة على الثقة في القدرة على التغيير" ويعود ذلك الى اسلوب المحاضر ومدى كفايته العلمية ومواكبته في استخدام اساليب التدريس الحديثة التي تشجع الطلاب على القدرة على التغيير من خلال عرض نماذج لمفكرين ورياديين وسيرتهم الذاتية وتحفيزهم نحو العمل بعد التخرج ومدى اهمية العمل والمشاريع الخاصة، ويرد ذلك الى نسبة ارتفاع البطالة بين صفوف الخريجين السابقين وخوف الافواج المتوقع تخرجهم من ان التعليم لا يمكن ان يوفر لهم فرص عمل او استكمال تعليمهم لمراحل عالية والى الكم الهائل من الخريجين وعدم تواصل الجامعة مع الخريجين بعد التخرج، واتفقت مع دراسة (عاجز، 2007) ناقشت علاقة دور التعليم الجامعي في تنمية بعض القيم

4.2.4 محور الإبداع:

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في إجابات المبحوثين على فقرات الإبداع:

جدول رقم (7.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور الإبداع بناءً على إجابات المبحوثين.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور الإبداع	بين المجموعات	2.177	11	0.198	0.277	0.990
	داخل المجموعات	617.178	864	0.714		
	المجموع	619.355	875			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات المبحوثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف إجاباتهم على فقرات المحور (لا يوجد تفاوت واختلاف في الآراء) وهذا جيد.

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور الإبداع:

الجدول رقم (8.4): الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور الإبداع

الرقم	محور الإبداع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	نسبة الإجابة "غير متأكد"
51.	تدعم البيئة التعليمية الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة.	3.00	0.83	74.9%	مرتفعة	24.3%
52.	توفر البيئة التعليمية المجالات والدوريات لتسهيل نشر البحوث فيها العلمية والتطبيقية.	2.98	0.84	74.5%	مرتفعة	24.9%
53.	تقيم الجامعة مؤتمرات علمية دورية تساعد على الإبداع .	2.80	0.78	69.9%	مرتفعة	24.6%
54.	يوجه التعليم الجامعي البحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة (خدمة المجتمع المحلي)	2.78	0.83	69.5%	مرتفعة	24.9%
55.	تهيئ البيئة التعليمية المشاركة والتعاون مع جهات تساعد في تطوير القدرات.	2.77	0.80	69.3%	مرتفعة	28.4%
56.	توفر البيئة التعليمية مراكز تدريبية متعلقة	2.77	0.86	69.3%	مرتفعة	22.4%

					بالتخصص داخل الجامعة.
26.8%	مرتفعة	68.9%	0.90	2.76	57. تهيئ الجامعة الاجهزة والمواد اللازمة لإجراء البحث العلمي للطلبة.
27.8%	مرتفعة	68.5%	0.90	2.74	58. توفر الجامعة منحاً بحثية وبعثات خارجية تشجع على الإبداع .
27.2%	مرتفعة	68.3%	0.81	2.73	59. تدعم البيئة التعليمية في بلورة وتطبيق المشاريع العلمية على أرض الواقع.
24.9%	مرتفعة	67.3%	0.93	2.69	60. تتمتع البيئة الجامعية بالبنية التحتية التي تساعد في توليد افكار ابداعية.
23.0%	مرتفعة	67.0%	0.83	2.68	61. تصمم البيئة التعليمية برامج تدريبية مستمرة مما يسمح بتطوير مهارات التخصص.
27.2%	مرتفعة	66.9%	0.88	2.68	62. تنظم الكلية عرضاً للإنجازات والنشاطات التي تساعد في الحصول على الوظيفة.
25.5%	مرتفعة	68.9%	0.64	2.76	الدرجة الكلية

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمحور الإبداع مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات الباحثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.76) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.64) بوزن نسبي (68.9%)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يعزز قدرة الطلبة الخريجين على الإبداع بدرجة مرتفعة.

وبالرجوع الى جدول رقم (8.4) لمناقشة اعلى فقرة، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي:

– الفقرة الاعلى ترتيباً: (تدعم البيئة التعليمية الحرية الكافية لطرح وإبداء الافكار الريادية الجديدة، توفر البيئة التعليمية المجالات والدوريات لتسهيل نشر البحوث فيها العلمية والتطبيقية، تقيم الجامعة مؤتمرات علمية دورية تساعد على الإبداع، يوجه التعليم الجامعي البحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة (خدمة المجتمع المحلي)). ويرجع ذلك الى الأنشطة والمؤتمرات والندوات العلمية

واللقاءات المتنوعة في مختلف المجالات التي تهدف لتنمية الابداع لديهم والتفوق والتميز ودعم طاقاتهم، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس الطلبة في اعطائهم افكاراً ابداعية بحاجة للبحث والتنفيذ. وتتفق هذه نتيجة مع دراسة (Puiu & Paraschivescu, 2010) مؤشرات رأس المال البشري في جامعة وأنها تمتلك رأس المال البشري من مساهمتها في التدريب العلمي لهم في سوق العمل وتكيفها مع التغيرات الناجمة عن التقدم العلمي، وفي دراسة (Gunaskara, 2004).

– أدنى الفقرات بالترتيب لكن جاءت بدرجة مرتفعة:(تنظم الكلية عرضاً للإنجازات والنشاطات التي تساعد في الحصول على الوظيفة، تصمم البيئة التعليمية برامج تدريبية مستمرة مما يسمح بتطوير مهارات التخصص، تتمتع البيئة الجامعية بالبنية التحتية التي تساعد في توليد افكار أبداعية، تدعم البيئة التعليمية في بلورة وتطبيق المشاريع العلمية على أرض الواقع). ويرجع ذلك إلى أنه بالرغم من اقتناع الجامعة بأهمية البحث العلمي المنجز في مراكز البحث او المختبرات الجامعية ودور ذلك في الابتكارات التكنولوجية، فإنه ليس هناك استراتيجية فاعلة للبحث العلمي لربط جهود الجامعة في مجال البحث العلمي بالمتطلبات الاقتصادية او الاجتماعية وضعف التعاون بين الجامعة والمؤسسات الانتاجية وأيضاً الى ضعف البنية التحتية في الجامعة فهي بحاجة لتوسيع المباني وابداع حاضنات اعمال تدعم مشاريع الطلبة وتدريبهم، وتتفق النتيجة مع (دراسة الأغا وحرارة، 2013) حيث اظهرت أن هنالك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة بسبب وجود معوقات لتنشيط حركات مشاريع التخرج وترتبط بنواحي مالية وفنية وتنظيمية ومع دراسة (ابراهيمى وبركان، 2012) التي اكدت فيما يخص الوظيفية الثالثة للجامعة قد لاحظت انفصال بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

الجدول التالي يوضح الأوساط الحسابية الكلية، الانحرافات المعيارية الكلية والأوزان النسبية الكلية

لمجالات الدراسة: الجدول رقم(9.4):الأوساط الحسابية الكلية، الانحرافات المعيارية الكلية والأوزان

النسبية الكلية لمجالات الدراسة.

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	نسبة الإجابة "غير متأكد"
المعارف	2.85	0.47	71.2%	مرتفعة	24.2%
المهارات والقدرات	2.97	0.43	74.2%	مرتفعة	22.4%
القيم والسلوك	2.98	0.47	74.5%	مرتفعة	20.9%
الإبداع	2.76	0.64	68.9%	مرتفعة	25.5%
مكونات رأس المال البشري	2.91	0.41	72.2%	مرتفعة	23.3%

يلاحظ من الجدول السابق بأن أعلى درجات مكونات رأس المال البشري هو القيم والسلوك بوزن نسبي(74.5 %) يليه المهارات والقدرات(74.2%) ثم المعارف(71.2%) وأخيرا الإبداع بوزن نسبي(68.9%)، وهي جميعها مرتفعة. وأخيرا يلاحظ بان درجة مكونات رأس المال البشري الكلية مرتفعة بوزن نسبي(72.2%).

ويمكن القول أيضا وبالإطلاع على اجابات المبحوثين وفيما يخص المتوسطات الحسابية، التي اكدت أن درجة توفر مكونات رأس المال البشري الكلية متوسطة بوزن نسبي(72.2%)، واحتل مجال تنمية راس المال البشري في مجال القيم والسلوك أعلى درجات واتفقت مع دراسة(عاجز،2007)، يليه المهارات والقدرات ثم المعارف، واتفقت مع دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) وأخيرا الإبداع، وهي جميعها مرتفعة.

وكما يلاحظ من الجدول (9.4) أن نسبة 23.5% من الطلبة سنة رابعة فما فوق غير متأكدين من دور التعليم في توفير مكونات رأس المال البشري مما يدل عدم معرفتهم بمصيرهم بعد التخرج وما هي المعارف والمهارات المطلوبة لتخصصهم في سوق العمل وهل التعليم الجامعي يوفر لهم ذلك ويساعدهم في اكتساب الحصول على وظيفة وتعزيز القدرة التنافسية لديهم.

وكما يلاحظ من الجداول (2.4) (4.4) (6.4) (8.4) والجدول (9.4) الى أن جميع فقرات المحور (المعارف والمهارات والقيم والسلوك والابداع) جاءت بدرجة مرتفعة. ويعزى ذلك إلى تحيز الطلاب في اجاباتهم حول اكتسابهم المهارات والقدرات والقيم والمعارف تبعاً لتخصصهم وعدم معرفتهم ما هي المهارات المطلوبة لسوق العمل.

5.2.4 القسم الثالث:

هل تعتقد بأن التعليم الجامعي يسهم في بناء رأس المال البشري؟

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
38.0	119	لا
61.0	191	نعم
1.0	3	قيم مفقودة
100.0	313	المجموع

من الجدول السابق (10.4) يتضح بأن أغلب المبحوثين يعتقدون بأن التعليم الجامعي يسهم في بناء رأس المال البشري بنسبة (61%).

وبالإطلاع على اجابات المبحوثين يتضح أن اغلب المبحوثين يعتقدون بأن التعليم الجامعي يسهم في بناء رأس المال البشري بنسبة (61%) ويعزى ذلك الى الجهود المبذولة من الخطط التطويرية للبرامج الاكاديمية لتمكين جامعة القدس من أداء دورها ورسالتها التعليمية والعلمية والبحثية على اكمل وجه.

الجدول (11.4): ترتيب المعايير من حيث الاسهام في تنمية رأس المال البشري .

الترتيب	العامل	نسبة الأهمية
1.	القيم والسلوك	26.7%
2.	المهارات والقدرات	26.4%
3.	المعارف	26.2%
4.	الابداع	20.7%

من خلال الجدول السابق (11.4) تبين بأن ترتيب المعايير من حيث الاسهام في تنمية رأس المال البشري حسب آراء المبحوثين كان أولاً للقيم والسلوك بنسبة (26.7%)، ثم المهارات والقدرات بنسبة (26.4%)، يليها المعارف بنسبة (26.2%) وأخيراً الابداع بنسبة (20.7%).

3.4 فرضيات الدراسة:

1.3.4 الفرضية الرئيسية: يؤدي التعليم العالي دوراً بارزاً في تنمية رأس المال البشري وتعزيز

القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين.

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في إجابات المبحوثين

على فقرات الاستبانة كلها:

جدول رقم (12.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات الاستبانة بناءً على

إجابات المبحوثين

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور الدرجة الكلية	بين المجموعات	24.198	61	0.397	0.889	0.712
	داخل المجموعات	359.571	806	0.446		
	المجموع	383.770	867			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات المبحوثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف إجاباتهم على فقرات الاستبانة وهذا جيد ويوضح مدى ثبات نتائج الدراسة.

من أجل فحص هذه الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (13.4): نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية

لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت) T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
الدرجة الكلية	312	2.911	0.406	39.629	0.000

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن قيمة اختبار ت (39.63) وهي دالة إحصائية (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، تؤكد صحة الفرضية ومما يدل على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وبالتالي يتم قبول الفرضية السابقة، و يستنتج أن التعليم العالي يؤدي دوراً بارزاً في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين، وأن درجة هذا الدور مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.91) وانحراف معياري مقداره (0.41). وتعزى هذه النتيجة إلى وظائف الجامعة وأهمها التعليم والتدريس والتنشئة الوطنية والإنسانية وإضافة إلى خدمة المجتمع، وأيضاً إلى (العملية التعليمية) المتوفرة في الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ذات الكفاءات العلمية الجيدة التي لها الدور الرئيسي والمميز والجهود المبذولة في تنمية رأس المال البشري، والوسائل المادية التي تشمل المباني بكل مرافقها (التجهيزات والمختبرات) ودعم البحث العلمي فيه، إضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم فيها وتنوع المساقات الدراسية وتحديث المناهج ومراجعة المناهج الدراسية وتطوير الخطط للمساقات، وإلى مدى اهتمامها بالتدريب العملي وتعتبره متمماً للإطار النظري الذي يتلقاه الطالب في الكلية ومما يؤكد ذلك احتواء الخطط الدراسية للطلبة على ساعات للتدريب الميداني في الكليات الإنسانية والكليات التطبيقية، ومع هذا فالعملية التعليمية بحاجة إلى تعزيز وتطوير بشكل أفضل ويفيد في التخطيط لتنمية رأس المال البشري كمصدر للقدرة التنافسية متمثلة في تطوير برامجها بما يتناسب مع حاجات المجتمع للوصول لأفضل النتائج وتخريج طلبة مميزين على مستوى الوطن ومؤهلين للانتقال لسوق العمل، ولتحاول الارتقاء بمستواها من أجل النهوض بأدوارها ومسائر ركب الحضارة والتقدم المعرفي والتكنولوجي، ويتفق ذلك مع ما يدعو إليه (Todaro, Smith, 2015) ان رأس المال البشري يتأثر بالتعليم ويعتبر محركاً أساسياً في تنمية رأس المال البشري، واتفقت النتيجة مع دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) التي أظهرت فيما يتعلق بدور الخطط الأكاديمية المصممة في الجامعات في صقل مواهب الخريج في مجال المعارف والمهارات وجاءت درجة الموافقة للعمداء ورؤساء الأقسام

بنسبة عالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جانسيكرا (Gunaskara, 2004) في أن دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري تعتبر اهم مؤسسة للاستثمار في العنصر البشري، ومع دراسة (أليوكو وأليوكو، 2011) التي تظهر ان التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية، وتظهر الدراسة الدرجة العالية لأثر التعليم في تنمية راس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية وتعكس حالة من القضاء على فجوة المهارات وتعزيز القدرة التنافسية لديهم التي أشار إليها (نجم، 2008)، لكنها تختلف مع دراسة (الصباح، 2013) التي اكد دور الجامعة في تنمية راس المال البشري بدرجة متوسطة %66، واختلفت مع دراسة (العيد، 2005) التي أظهرت نتائج دراسته تدني العائد على التعليم في الأراضي الفلسطينية عامة مما يشير إلى تدني كفاءة الاستثمار في التعليم.

2.3.4 الفرضيات الفرعية:

1.2.3.4 الفرضية الأولى: يمنح التعليم الجامعي الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص.

ومن أجل فحص هذه الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (14.3) نتائج اختبارات للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا

المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت) T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
الدرجة الكلية لمحور المعارف	312	2.847	0.467	32.018	0.000

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن قيمة اختبار ت (32.02) وهي دالة إحصائية (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وبالتالي يتم قبول الفرضية السابقة، ويستنتج أن التعليم الجامعي يمنح الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص، وأن درجة هذا المنح مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (0.47). وتفسر هذه النتيجة من المعارف إلى أن الجامعة تعمل على تحديث الخطة الأكاديمية لجميع الكليات بحيث تواكب التطورات العلمية وتجاري التنوع المعرفي وتطبيقاته وربط العملية التربوية بالبحث العلمي وعلى أن الجامعة تقدم مجهودا كبيرا من أجل انجاح ذلك، للوصول لأفضل النتائج وتخريج كفاءات من طلبة تمتلك المعرفة المطلوبة في مجال التخصص والإطلاع على التطورات العلمية الحديثة. وتتفق النتيجة مع دراسة (التميمي، 2012) التي تظهر دور الجامعات في توليد المعرفة وإعداد الفرد بمستوى قوي، واتفقت مع دراسة (الصباح، 2013) التي تبين دور الجامعة في تنمية راس المال البشري (علمياً وثقافياً).

2.2.3.4 الفرضية الثانية: يسهم التعليم الجامعي في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص.

و من أجل فحص هذه الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (15.4) نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت) T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
الدرجة الكلية لمحور المهارات والقدرات	310	2.969	0.434	39.270	0.000

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن قيمة اختبار ت (39.27) وهي دالة إحصائية (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وبالتالي يتم قبول الفرضية السابقة، و يستنتج أن التعليم الجامعي يسهم في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص، وأن درجة هذا الإسهام مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.97) وانحراف معياري مقداره (0.43). ويعود ذلك إلى كفاءة وجودة التعليم والذي يعبر عنه بتخريج كفاءات يمتلكون مهارات اثناء دراستهم لتسهيل اندماجهم مع سوق العمل، وأيضاً الى ورشات العمل والبرامج التي تهدف لتطوير مهاراتهم سواء بالتخصص ام مهارات حياتية مطلوبة لسوق العمل وأيضاً الى اعضاء هيئة التدريس واستخدامهم اساليب متعددة لاكتساب الطالب المهارات المطلوبة وأيضاً الى التدريب الميداني والمناهج الجامعية، اتفقت النتيجة مع دراسة (أبو دقة وأخرون، 2012) التي اكدت ان الجامعة ساهمت في رفع مهارات الطلبة الخريجين، ومع دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012) ومع دراسة

(جانسيكرا، 2004)، واختلفت مع دراسة (الشاماني، 2014) التي ترى انها في المستوى الضعيف في الجانب المهاري.

3.2.3.4 الفرضية الثالثة: يسهم التعليم الجامعي في تغير القيم الاخلاقية و النمط السلوكي للطلبة للأفضل.

ومن أجل فحص هذه الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (16.4) نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت) T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
الدرجة الكلية لمحور القيم والسلوك	311	2.981	0.466	37.121	0.000

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن قيمة اختبار ت (37.12) وهي دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وبالتالي يتم قبول الفرضية السابقة، و يستنتج أن التعليم الجامعي يسهم في تغير القيم الاخلاقية و النمط السلوكي للطلبة للأفضل، وأن درجة هذا الإسهام مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.98) وانحراف معياري مقداره (0.47). ويعود ذلك الى دور المناهج الاكاديمية في ترسيخ هذه المبادئ من خلال المتطلبات الجامعية والثقافية والدينية والمساقات الاخرى والبيئة التعليمية وأعضاء

هيئة التدريس إضافة إلى التدريب العملي وإلى العلاقات التي تتكون بين الطلبة من البيئات المختلفة وأعضاء هيئة التدريس والمجتمع المحيط بالجامعة وإلى الأنشطة والفعاليات التي تقيمها الجامعة ومشاركة الطلبة فيها، وتشجيعهم في المشاركة بالعمل التطوعي لدوره في تعزيز انتماء الطلبة للمجتمع وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية، وهذه نتيجة تتفق مع دراسة (أبو دقة وآخرون، 2012)، التي بينت ان الجامعة ساهمت في رفع مهارات التفاعل الايجابي مع البيئة والمجتمع والاعتماد على النفس في كافة الامور والتكيف مع المواقف الطارئة. ومع دراسة (عاجز، 2007) التي بينت دور الجامعة في تعزيز القيم والسلوك لدى الطلبة وخاصة الشعور بالرضا بقضاء الله وقدره، ومع دراسة (جانسيكرا، 2004) تنمية الطالب في الجانب الاجتماعي.

4.2.3.4 الفرضية الرابعة: يعزز التعليم الجامعي زيادة قدرة الطلبة الخريجين على الابداع.

و من أجل فحص هذه الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (17.4) نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية

لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة

المعارضة.

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (ت) T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig.
الدرجة الكلية لمحور الإبداع	306	2.756	0.637	20.749	0.000

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن قيمة اختبار ت (20.75) وهي دالة إحصائية (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وبالتالي يتم قبول الفرضية السابقة، ويستنتج أن التعليم الجامعي يعزز زيادة قدرة الطلبة الخريجين على الابداع، وأن درجة هذا التعزيز مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.76) وانحراف معياري مقداره (0.64). ويرجع ذلك إلى مستوى العملية التعليمية في الجامعة التي تحاول اقصى جهودها في غرس الابداع من خلال ما تقدمه للطلبة من معارف ومعلومات في مختلف التخصصات، التي يجب التركيز عليها والاهتمام بإجراء بحوث تطبيقية وتشجيع وتنمية الابداع بطرق مختلفة، وانفقت مع دراسة (الأستاذ، 2009) التي بينت دور المناهج كليات التربية في التنمية الاقتصادية بالمرتبة الثالثة، إذ دعو (ربيعي، 2008) إلى الحرص على أن العملية التعليمية يجب أن تهدف إلى اكتساب الابتكاريه والقدرة على الابداع

4.4 السؤال الرئيسي: ما درجة الأثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري

وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس؟

يبين الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق في إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة كلها:

جدول رقم (18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات الاستبانة بناءً على

إجابات المبحوثين.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
محور الدرجة الكلية	بين المجموعات	24.198	61	0.397	0.889	0.712
	داخل المجموعات	359.571	806	0.446		
	المجموع	383.770	867			

من خلال الاختبار السابق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فقرات المحور بناءً على إجابات المبحوثين (مستوى الدلالة لاختبار ف في تحليل التباين أكبر من 0.05) مما يدل على عدم اختلاف إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

ومن أجل الإجابة على السؤال الرئيسي، تم استخدام حساب الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لجميع فقرات الاستبانة والتي تمثل درجة الأثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس.

جدول رقم (19.4) درجة الأثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز

القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس.

المحور	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	313	2.911	0.406

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق بأن درجة الأثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس مرتفعة بوسط حسابي مقداره (2.91) وانحراف معياري مقداره (0.41).

5.4 تقييم الاستبانة

يبين الجدول التالي أسئلة تقييم الاستبانة، حيث يلاحظ بأنه فيما يتعلق بوقت الاستبانة فقد شكلت الإجابة (طويلاً جداً) ما نسبته 16.6 % و شكلت الإجابة (طويلاً) ما نسبته 32.2 % و شكلت الإجابة (مناسبة) ما نسبته 45 % وبلغت نسبة القيم المفقودة 6.1 % من إجمالي حجم العينة. فيما يتعلق باللغة المستخدمة في الاستبانة فقد شكلت الإجابة (سهلة جداً) ما نسبته 23.6 % و شكلت

الإجابة (سهلة) ما نسبته 63.3 % و شكلت الإجابة (صعبة) ما نسبته 7 % وبلغت نسبة القيم المفقودة 6.1 % من إجمالي حجم العينة. فيما يتعلق بدرجة وضوح العبارات فقد شكلت الإجابة (غامضة) ما نسبته 4.2 % و شكلت الإجابة (مفهومة) ما نسبته 76.4 % و شكلت الإجابة (دقيقة) ما نسبته 9.9 % و شكلت الإجابة (فيها تكرار) ما نسبته 3.5 % وبلغت نسبة القيم المفقودة 6.1 % من إجمالي حجم العينة. فيما يتعلق بتغطية الاستبانة لكل العوامل التي لها علاقة في تنمية رأس مال البشري فقد شكلت الإجابة (لا) ما نسبته 23 % و شكلت الإجابة (نعم) ما نسبته 70.6 % وبلغت نسبة القيم المفقودة 6.4 % من إجمالي حجم العينة.

جدول (20.4) تقييم الاستبانة

النسبة المئوية	العدد	الفئة	السؤال
16.6	52	طويلا جدا	احتاجت منك الاستبانة وقتا
32.3	101	طويلا	
45.0	141	مناسبا	
6.1	19	قيم مفقودة	
100.0	313	المجموع	
23.6	74	سهلة جدا	اللغة المستخدمة في الاستبانة
63.3	198	سهلة	
7.0	22	صعبة	
6.1	19	قيم مفقودة	
100.0	313	المجموع	
4.2	13	غامضة	درجة وضوح العبارات

76.4	239	مفهومة	
9.9	31	دقيقة	
3.5	11	فيها تكرار	
6.1	19	قيم مفقودة	
100.0	313	المجموع	
23.0	72	لا	هل تعتقد أن هذه الاستبانة تغطي كل العوامل التي لها علاقة في تنمية راس مال البشري
70.6	221	نعم	
6.4	20	قيم مفقودة	
100.0	313	المجموع	

ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 مقدمة

يهدف هذا الفصل الى استعراض أهم نتائج الدراسة واستنتاجاتها وما خلصت اليها الباحثة بعد عمليات تحليل البيانات، واختبار فرضيات الدراسة، والوقوف على دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس. بعد ذلك تقدم الباحثة توصياتها المقترحة، في ضوء نتائج الدراسة والاستنتاجات التي توصلت اليها من خلال تلك النتائج، لتحقيق غاية البحث، المتمثلة في دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري. ينقسم هذا الفصل الى المحاور الآتية :-

2.5 ملخص النتائج والاستنتاجات

بعد إجراء هذه الدراسة والتي هدفت إلى دراسة دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس، توصلت الباحثة إلى النتائج والاستنتاجات التالية:

❖ تعد الدراسة الحالية دراسة وصفية استكشافية للتعرف على التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري في جامعة القدس، وهي محاولة للوقوف على أهم معايير مكونات رأس المال البشري التي يوفرها التعليم العالي للطلاب الخريجين حسب تخصصاتهم. سعياً لمساندة أصحاب القرار من أجل

❖ مواطن القوة لتشخصيتها، وتطويرها من خلال كفاءة النظام التعليمي، ومن ثم الاسهام في تنمية رأس المال البشري.

❖ اقتصرت الدراسة على تحديد تأثير التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية في جامعة القدس بشكل خاص ولم تبحث معايير مكونات رأس المال البشري في باقي الجامعات الفلسطينية وعليه فان هناك عوامل أخرى تحتاج الى دراسة أشمل وأدق في الموضوع.

❖ من خلال استعراض الاديبيات التي تم الاطلاع فلقد تبين عدم وجود مرجع يضم كافة مكونات رأس المال البشري والتي يجب توفرها في الطالب قبل التخرج في كافة التخصصات وفق احتياجات سوق العمل؛ لتعزيز القدرة التنافسية لديه.

❖ أظهرت النتائج أن التعليم العالي يؤدي دوراً بارزاً في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين بدرجة عالية (غير كافية) بدليل، تخرج كفاءات من الطلبة المبدعين في تخصصاتهم من خلال ما يمتلكونه من المهارات والمعارف والقيم تم اكتسابها الطلبة خلال الفترة الدراسية في الجامعة، ولكن ليس بالشكل المطلوب لتأهيلهم للانتقال إلى سوق العمل مما يقلل القدرة التنافسية لديهم.

❖ تسهم المتغيرات المتعلقة بالعملية التعليمية (أعضاء هيئة التدريس، المواد العلمية، البيئة التعليمية) في بناء رأس المال البشري(المعارف، المهارات والقدرات، القيم والسلوك، الابداع) تبعا للتخصص ولكن ليس بالمستوى المطلوب الذي يؤهل الطلبة للانتقال من الحياة الجامعية الى سوق العمل وتعزيز القدرة التنافسية لديهم.

❖ أظهرت النتائج أن التعليم الجامعي يمنح الطلبة الخريجين المعارف اللازمة ذات العلاقة بالتخصص بدرجة مرتفعة، ويعتبر دليلاً على الخطة الاكاديمية وما تحتويها من مساقات حديثة تواكب متطلبات العصر وتزودهم بمعارف تهدف لتنميتهم فكرياً وعلمياً.

أ- ضعف اكتساب الطلبة اللغات الأجنبية، بدليل معظم الطلبة بحاجة لتطوير لغاتهم الأجنبية حيث أن مستواهم غير كافٍ لاستكمال دراستهم العليا في جامعات أجنبية أو العمل في اللغات ليفتحوا آفاقاً مستقبلية لهم.

ب- قلة البرامج التدريبية التي تساعد على إجراء المقابلات الشخصية وكتابة السيرة الذاتية. وهذا ما يفسر ضعف الطلبة في كتابة السيرة الذاتية التي تعد مطلباً لتعزيز القدرة التنافسية للطلبة، وضعف التعاون والاتفاقيات بين الجامعة و المؤسسات التعاونية.

ج- عدم تنوع اساليب التعليم المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس لبناء المعرفة والفهم العميق للمحتوى والمفاهيم الاساسية في مجال التخصص. مما يدل على الحاجة لوضع خطة تطويرية في كيفية توصيل المعلومة واستخدام اساليب متنوعة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

❖ أظهرت النتائج أن التعليم الجامعي يسهم في اكتساب المهارات المطلوبة تبعاً للتخصص بدرجة مرتفعة. ويعتبر دليلاً على أهمية التعليم للطلبة واستثماره خلال الفترة الدراسية في اكتساب المهارات لتساعده في الاندماج في سوق العمل.

❖ أظهرت النتائج أن التعليم الجامعي يسهم في تغير القيم الاخلاقية والنمط السلوكي للطلبة للأفضل بدرجة مرتفعة. ويقدم دليلاً على تطوير نمط سلوك الطالب خلال فترة دراسته الجامعية وأكثر قدرة على اتخاذ القرار وكيفية التعامل مع مواقف الحياة المهنية وعلى أهمية التعليم الجامعي في تنمية وتعزيز القيم والسلوك عند الطالب.

❖ اظهرت النتائج أن التعليم الجامعي يعزز زيادة قدرة الطلبة الخريجين على الابداع بدرجة مرتفعة. مما يدل على الجهود التي تبذلها الجامعة في توفير بيئة ابداعية تخرج افواجاً من الطلبة لديهم القدرة على الابداع والتميز في التخصص من خلال ما يوفره التعليم الجامعي.

أ- صعوبة تطبيق وبلورة المشاريع العلمية على ارض الواقع، بدليل تخريج الجامعة اعداداً من الطلاب غير قادرين على انتاج المشاريع الخاص بهم وكل اهتمامهم الالتحاق بالوظائف فقط، مما يشير إلى ضعف العلاقة بين الجامعات ومختلف القطاعات الانتاجية.

3.5 توصيات

وفقاً للنتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها من واقع التحليل الاحصائي للبيانات، يمكننا الخروج بالتوصيات الآتية :

1. توسيع مجال التعاون في مجالات التبادل الطلابي والبرامج الاكاديمية في مختلف التخصصات، وخصوصاً في تخصصات الدراسات المهنية، من خلال الاتفاق والتعاون، (اتفاقية شراكة) مع الجامعات .

2. إعادة النظر في تطوير خطة الجامعة التنموية اكااديمياً وخدماتياً لكونها رائدة العمل الاكاديمي الفلسطيني في مجال الدراسات الثنائية لتشمل مختلف التخصصات.

3. توسيع السياسة البحثية لربط جهود الجامعة في مجال البحث العلمي بالمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية من خلال انشاء حاضنة اعمال تكنولوجية تشجع الطلبة على الابداع والابتكار، من خلال توفير مساق اجباري يتحدث عن ريادة الأعمال والمشاريع وتوسيع اتفاقية التعاون مع المشاريع الداعمة؛ لتطوير الكليات وتجهيز المختبرات ودعم البحث العلمي فيه.

4. تكثيف وتوسيع ورشات العمل والأنشطة واللقاءات المتنوعة والدورات والبرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير وتنمية المهارات الشخصية والحياتية والمهارات التي ليس لها علاقة بالتخصص.

وتفعيل البرامج التدريبية والتعاون مع مؤسسات من أجل التوظيف لإعطاء دورات في المهارات الحياتية وكيفية اجراء المقابلات وكتابة السيرة الذاتية.

5. أن يتضمن التخطيط الاستراتيجي بنوداً تتعلق بالخريج لتعزيز له دراسته في جامعة القدس لما فيها خدمة له؛ وفتح مكتب خاصة لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين وحاجاتهم التدريبية والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.

6. تطوير أساليب التدريس في التعليم الجامعي وتطوير الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل أعضاء هيئة التدريس وتنفيذ النشاطات بشكل مستمر وتوفير كل ما يلزم من الكوادر التعليمية المتخصصة والمؤهلة لدعم العملية التعليمية، وذلك استقطاب أفضل الاساتذة في الجامعات العالمية المرموقة في مجال التعليم؛ من اجل الاستفادة من خبراتهم الأكاديمية، وإثراء الحياة الفكرية، والثقافية، والمشاركة في فعاليتها من لقاء محاضرات والندوات العلمية.

7. وضع خطط عملية وقابلة للتطبيق للارتقاء بتنمية راس المال البشري لاكتساب اللغات الاجنبية.

الدراسات المستقبلية

ولأن هذه الدراسة ركزت على الطلبة المتوقع تخرجهم ولا بد من إجراء دراسات اخرى لمعرفة دور التعليم في تنمية راس المال البشري.

• إجراء دراسة حول مدى اسهام التعليم العالي في تنمية راس المال البشري من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل في الجامعات الفلسطينية.

• إجراء دراسة حول دور الاتفاقيات والشراكة مع الجامعات العالمية في تنمية راس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الخريجين في جامعة القدس.

المصادر والمراجع

القران الكريم (سورة الاسراء : 70).

القران الكريم (سورة العلق : 1).

الكتب باللغة العربية

1. بوعشة، م.(2000): " أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل".
دار الجيل، بيروت.

2. التميمي، م.(2007): "مهارات التعليم: دراسات في الفكر و الأداء التدريسي"، الطبعة الأولى.
دار كنوز المعرفة، الأردن.

3. جرادات، ن، وآخرون. (2011): "ادارة المعرفة"، الطبعة الاولى. دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان.

4. جميل، م.(2000): "العمليات الذهنية ومهارات التفكير من خلال عمليتي التعلم والتعليم". دار
الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

5. حارب، س. (2001): "مستقبل التعليم وتعليم المستقبل". دار المجتمع الثقافي، أبو ظبي.

6. الحارثي، وآخرون.(2003): " شباب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية:قضاياهم وسبل
رعايتهم". مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الأمانة العامة.

7. الحريري، ر.(2010): "تربية الإبداع"، الطبعة الاولى. دار الفكر، عمان.

8. حسن، ر.(2005): "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية". الدار الجامعية،
الإسكندرية، مصر.

9. الحسيني، م.(1959):"حقائق عن قضية فلسطين، الهيئة العربية العليا لفلسطين". دار الكتاب،
القاهرة.

10. الخطيب، أ، معاينة، ع.(2006):"الإدارة الإبداعية للجامعات". دار عالم الكتب الحديث، عمان.
11. ربيع، م (2015): التنمية المجتمعية المستدامة "نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة". دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
12. الربيعي، س. (2008): "التعليم العالي في عصر المعرفة: التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل"، الطبعة الاولى. دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن.
13. الرشدان، ع.(2001):" في اقتصاديات التعليم"، الطبعة الاولى. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
14. زاهر، ض.(2006): "مستقبل التعليم الجامعي العربي"رؤى تنموية" أبحاث علمية وفعاليات أكاديمية"، الجزء الأول. دار الضيافة، القاهرة.
15. السلمي، ع.(2001):" إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية". دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة.
16. سويسبي، ع ، الخفاجي، ن.(2014): "الميزة التنافسية وفق منظور استراتيجيات التغيير التنظيمي"، الطبعة الاولى. دار الايام للنشر والتوزيع، الاردن.
17. شحاته، ح.(2001): " التعليم الجامعي والتقويم الجامعي: بين النظرية والتطبيق"، الطبعة الاولى. مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة.
18. شحادة، ن.(2009): "التعلم والتقويم الأكاديمي". دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
19. الصغير، أ.(2005): " التعليم الجامعي في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
20. الطحلاوي، م، ابراهيم، ي.(1997): "ادارة التنمية". مطابع محافظة أسيوط، مصر.

21. العاجز، ف. (2007) : " الميسر في التربية المقارنة"، الطبعة السابعة. دار مقدار للطباعة، غزة.
22. عمار، ح. (1998) : "دراسات في التربية والثقافة (6) وفي التنمية البشرية وتعليم المستقبل". عربية للطباعة والنشر، القاهرة.
23. الفراج، هـ، أبوسل، م. (2006) : "الأنشطة والمهارات التعليمية"، الطبعة الاولى. دار كنوز المعرفة، عمان.
24. القرشي، م. (2007) : "اقتصاديات العمل"، الطبعة الاولى. دار وائل للنشر، عمان.
25. قطيط، غ. (2008) : "استراتيجيات تنمية مهارات التفكير العليا"، الطبعة الاولى. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
26. مجيد، س، الزيادات، م. (2008) : " الجودة في التعليم :دراسات تطبيقية"، الطبعة الاولى. دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن.
27. المصري، م. (2003) : "اقتصاديات التعليم والتدريب المهني"، الطبعة الاولى. دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
28. الموسوعة العربية العالمية (1999) : "الموسوعة العربية العالمية الأجزاء 6، 7، و8"، الطبعة الثانية. مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
29. موسوعة المعارف التربوية (2007). عالم الكتب، القاهرة.
30. نجم، ع. (2008) : "إدارة المعرفة - المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، الطبعة الثانية. دار الوراق، عمان.
31. هندي، ص، وآخرون (2008) : "أسس التربية"، الطبعة الرابعة. دار الفكر، عمان.

32. القاضي، و.(1994): "التربية في إسرائيل"، مركز البحوث والدراسات التربوية، نابلس، فلسطين.

33. ياسين، غ.(2002): "الإدارة الدولية". دار اليازوري العلمية للنشر، عمان.

كتب صادرة عن مؤسسات

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2003): "تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003".
2. جامعة القدس (2011): "التقرير السنوي لجامعة القدس"، دائرة العلاقات العامة، القدس.
3. جامعة القدس (2008): "الخطة الاستراتيجية 2008-2012"، مسودة 2، القدس.
4. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2006: "نحو سياسات تعليم لتحفيز اقتصاد معرفة تنافسي في الأراضي الفلسطينية". رام الله، فلسطين .
5. وزارة التربية والتعليم العالي، (2015): "الدليل الإحصائي السنوي 2016/2015 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني". رام الله، فلسطين.
6. وزارة الخارجية والتخطيط. (2012): "الخريجون وسوق العمل"، غزة، فلسطين.

رسائل ماجستير و اطروحة دكتوراه والدراسات

1. ابراهيمي، ن، بركان، ي.(2012): "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة:دراسة حالة جامعة المسيلة".رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس- سطيف- 1، الجزائر.
2. أبو دف، م.(1999): "نحو فلسفة تربوية فلسطينية في ضوء الواقع والتحديات"، المؤتمر التربوي الأول في كلية التربية الحكومية- غزة ، فلسطين.

3. أبو دقة، س، الهندي، ع، الشويح، خ.(2012): "استطلاع آراء طلبة الجامعة الإسلامية بغزة حول الجامعة وفرص العمل بعد التخرج". بحث محكم، الجامعة الإسلامية، غزة.
4. أبو فودة، م .(2012): " دور التربية السياسية في تدعيم ثقافة المقاومة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية". رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر .
5. الأستاذ، م.(2009): " دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في عملية التنمية"، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثاني دور التعليم العالي في التنمية الشاملة، 18-19 نوفمبر، جامعة الأزهر، غزة.
6. باكير، ع .(2011) : ورقة بحثية حول "تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات الحديثة"، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
7. حارب، س. (2006): " تطوير التعليم العالي منطلق لعملية التنمية الاجتماعية"، ورقة مقدمة للمشاركة في الدورة شبة الإقليمية حول استجابة التعليم العالي لمتطلبات التنمية الاجتماعية، 17-18 ديسمبر 2006، مسقط، عمان.
8. حسيبة، ب.(2009): " تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة". رسالة ماجستير، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزائر .
9. الحولي، ع. (2004) : " تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني"، ورقة علمية اعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله في الفترة الواقعة 3-5/7/2004.
10. دهان، م.(2010): "الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر". رسالة دكتوراه، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزائر .

11. زراولة، ر. (2004): "تنظيم وهيكلية الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة قسنطينة". مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة.
12. الريمي، ح. (2012): "كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم"، ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الإقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، مسقط، سلطنة عمان، 17-19 مارس/آذار.
13. السيد، م. (2005): " دور الجامعة بين تحديات الواقع وآفاق المستقبل : رؤية نظرية"، المؤتمر السنوي الثامن عشر للبحوث السياسية : التعليم العالي في مصر : خريطة الواقع واستشراف المستقبل، مركز البحوث والدراسات السياسية، القاهرة.
14. صالح، م، فريدة، م. (2013): "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري تجربة ماليزيا ومقومات ونجاحها". جامعة بسكرة، الجزائر.
15. صبح، أ. (2013): " دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في محافظة غزة ". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
16. صبح، ف. (1990): " إدارة التعليم العالي في الضفة الغربية وقطاع غزة"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
17. عبد الرحمن، ب. (2010): " دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة والعاملين جامعة النجاح أنموذجاً". رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
18. عطوان، أ، الفليت، ج. (2009): " دور التعليم الجامعي في اكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي"، غزة، فلسطين.

19. عمرو، ن، أبو ساكور، ت. (2010) : "دور الجامعة القدس المفتوحة في تنمية قيم المجتمع المنى في محافظة الخليل من وجهة نظر طلبتها". جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
20. نور، ن. (2012): "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي". رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
21. نخله، خ، واخرون. (2005): " خطة عمل إستراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين".
22. كردية، أ. (2015): " أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل". رسالة ماجستير، غزة، فلسطين.

الدوريات

1. أبوالمحم، أ. (1999) : "أزمة التعليم العالي، وجهة نظر تتجاوز حدود الأقطار"، مجلة الفكر العربي، بيروت، العدد(98) ، ص 21-35.
2. الأغا، ن، ناصر، م. (2013): "إجراءات توجيه مشاريع التخرج في الجامعات الفلسطينية لتلبية متطلبات التنمية"، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة العلمية حول تقديم مادة مشروع التخرج في الكليات والجامعات التي ينظمها، قسم البحث العلمي بكلية فلسطين التقنية، دير بلح، 27/2/2013.
3. التميمي، ع. (2012): "واقع دور الجامعات في تنمية مجتمع المعرفة دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي السادس، مؤتمر إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي العربية، 5-6 ديسمبر.
4. حمداوي، ج. (2008) : "منظومة القيم في مقررات التعليم الثانوي التأهيلي بالمغرب".مقالة منشورة في مجلة الفرقان، ص 45-60.

5. زاير، س، حسن، ف.(2014):"برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير المنظومي لطلبة اقسام اللغة العربية في كليات التربية" ، كلية التربية للعلوم الانسانية ابن رشد، جامعة بغداد، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 18، كانون أول/2014م.
6. الشاماني، س.(2014): " دور الجامعة في بناء شخصية الطالب" دراسة حالة جامعة طيبة، ورقة بحثية منشورة في مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية. المجلد 9، العدد (2)، ص -247 264الملكة السعودية العربية.
7. العاجز، ف.(2007):" دور الجامعة الإسلامية في تنمية بعض القيم من وجهة نظر طلبتها". مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية: مجلد(15)، العدد (1)، يناير 2007 ص 371-410.
8. فرهود، ن.(2002): " التقويم الذاتي الشامل لأداء الجامعات مدخل للتطوير وضمان نوعية وجودة التعليم"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدارسات، العدد الأول، تشرين أول، ص276-288.
9. لبنانة، أ.(2010): " مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل"، مقالة مطروحة في مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 56، كانون الاول 2010.
10. نشوان، ج.(2004):" تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين"، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، العدد السابع نوفمبر، ص138-176.
11. المالكي، ع.(2005): " الاستثمار في رأس المال البشري: التعليم"، مجلة الفيصل، العدد 341، ص 26-35.

1. Aluko, Yetunde & Aluko, Ola.(2011):"**Human capital development: Nigerias greast challenge**", Journal of Sustaninable Development in Africa".Vol.(13).
2. Becker, G. S. (1993): " **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Specical Reference to Eduction**", Chicago, University of Chicago Press.
- 3.Gunasekara, Chrys S.(2004):"**The Third Role of Australian Universities in Human Capital**", Journal of Higher Education Policy Management, no.(26), Vol.(3).
4. Harrison, N, and Samson, D.(2002):" **Technology Management**". New York, McGraw- Hill Companies.
5. Ismail, A, & Abdullah, G.(2011):"**Human Capital Development Practices in Malaysian Public Universities** "Current Research Journal of Social Sciences, vol.(3), No.(5).
6. M. Porter, (1993): " **L'avantage concurrentiel des Nations**". Inter Edition.
7. Neave, Guy (2000):" **The Universities Responsibilities to society**". Oxford: Elsevier science Ltd.
8. OECD (2007):"**Human Capital: How what you know shapes your life**", Organization for Economic Cooperation and Development centre for Educational Research and Innovation, Paris.
- 9.Puiu, Tatiana& paraschivescu, Andrei.(2010):" **the analysis of george Bacovia, university of becau from the perspective of human capital**

development ", metalluring international, vol.(15), special issue no.(8), p211-215.

10. Raza, S, Hashmi, M. (2001):"**Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society**", Asian Social Science.Vol.(17).

11.Shultz, Thomas, A.(1997): **Investment in Human Capital**, In Economics Education.

12. Saunders, M. Lewis, PH. Thornhill, A. (2012) :"**Reseach Methods for Business Students Fifth Edition**". Printed and bound by Rotolito Lombarda, Italy.

13.Todaro, m, Smith, s.(2015):"**Economic Development**", Twelve The edition, George Washington University, Pearson.

14.UNESCO.(1998):"**world conference on higher education**" , higher education in the twenty-first: vision and action, paris, 5-9 October.

<http://www.unesco.org/education/educprog/wche/diaz-e.htm>

15. Wagner.(2009): "**Overcoming the global achievement gap**".

16.YU, W.(2001): "**Examine des indicateurs de capital human existent**", New Brunswick: University du New Brunswick.



مواقع الإنترنت

1. تونيزيا سات. (2009): "عناصر العملية التعليمية". منتديات تونيزيا سات، قسم التعليم والعلوم والتكنولوجيا، المنتدى التعليمي، (تاريخ زيارة الموقع 15/11/2016).
- ([/https://www.tunisia-sat.com/forums/threads/595638](https://www.tunisia-sat.com/forums/threads/595638))
2. موقع وزارة التربية والتعليم العالي (2016)، فلسطين، (تاريخ زيارة الموقع 2016/11/29).
- (<http://www.mohe.pna.ps/mohe/visionandmission>)
3. كويران، ع. (2014): "البرنامج التدريبي تصميم خطة المساق الدراسي: مخرجات تعلم المساق الدراسي". مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، اليمن، (تاريخ زيارة الموقع 2/12/2016).
- (http://uniaden-adc.com/Modules/course_outcomes.html)
4. موقع جامعة القدس (2017)، فلسطين، (تاريخ زيارة الموقع 2/3/2017).
- (<https://www.alquds.edu/ar>)

ملحق (1.3): عدد الطلاب سنة رابعة فما فوق في الكليات المشمولة في البحث

جامعة القدس دائرة التسجيل ١٥/١/٢٠١٧		
عدد الطلبة حسب الفصل الاول ٢٠١٦/٢٠١٧ حرم ابوديس		
الكلية	المستوى	عدد الطلبة
المهين الصحية	4	300
الحنوق	4	461
الطب	4	129
الطب	5	108
الهندسة	4	84
الهندسة	5	110
طب الاسنان	4	90
طب الاسنان	5	94
كلية الصيدلية	4	81
كلية الصيدلية	5	77
الأعمال و الإقتصاد	4	177
كلية العلوم التربوية	4	61

ملحق (2.3) : كتاب تسهيل مهام للطالب



بسم الله الرحمن الرحيم
معهد التنمية المستدامة
Institute of Sustainable Development

التاريخ:

الموضوع: تسهيل مهمة


تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية الريفية المستدامة - بناء مؤسّمات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس بأن
الطالب/ة هو/ها..... علماً. نسبة..... ورقمه/ الجامعي: 2002.1.11.0.95.

هو/ي أحد طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس يقوم بعمل بحث عن.

دور التسليم العالي في تكوين المبدأ البيئي كجانب من البنية التحتية التنافسية
لدى الطلبة الذين يطمحون عليه يرجى مساعدته بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات
التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام





مدير معهد التنمية المستدامة

نسخة:الملك

القدس - أريحا
تلفاكس: 009722790345
ص.ب: 51000 أو 20002

Jerusalem - Abu Deis
Tel / Fax: 009722790345
P.O.Box: 51000, 20002

ملحق (3.3): حساب حجم عينة الدراسة



Research Aids

Research Aids

- Sample Size Calculator
- Sample Size Formula
- Significance
- Survey Design
- Correlation

Sample Size Calculator

This Sample Size Calculator is presented as a public service of Creative Research Systems [survey software](#). You can use it to determine how many people you need to interview in order to get results that reflect the target population as precisely as needed. You can also find the level of precision you have in an existing sample.

Before using the sample size calculator, there are two terms that you need to know. These are: **confidence interval** and **confidence level**. If you are not familiar with these terms, [click here](#). To learn more about the factors that affect the size of confidence intervals, [click here](#).

Enter your choices in a calculator below to find the sample size you need or the confidence interval you have. Leave the Population box blank, if the population is very large or unknown.

Determine Sample Size


Confidence Level: 95% 99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:

"Best Survey Software"

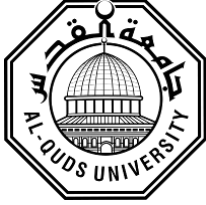


TopTenReviews selected The Survey System as the Best Survey Software.

"The Survey System gains our highest marks for survey creation, analysis and administration methods, making it the best survey software in our ranking... This is the only product in our lineup that offers all features and tools we considered. For these reasons, The Survey System earns our TopTenREVIEWS Gold Award." [Read More](#)

ملحق (4.3): رسالة طلب تحكيم أداة الدّراسة (الاستبانة)

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

حضرة الدكتور.....المحترم.

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول " اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، أرجو التكرم بتحكيم استبانة الدّراسة لما عهدناه فيكم من خبرة ومعرفة علمية في البحوث العلمية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة

إشراف الدكتور: ابراهيم عوض

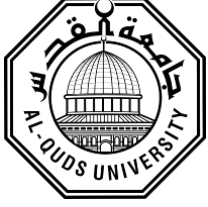
إعداد الطالبة: مرام عليان

ملحق (5.3): أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)

- الدكتور حسن دويك قائم بأعمال رئيس جامعة القدس.
- الدكتور حنا عبد النور نائب رئيس جامعة القدس للشؤون الأكاديمية.
- الدكتور عزمي الأطرش رئيس معهد التنمية المستدامة جامعة القدس.
- الدكتور عامر مرعي مدير وحدة ضمان الجودة جامعة القدس.

ملحق (6.3): الاستبانة (أداة الدراسة)

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

الأخوة والأخوات المحترمين/ المحترمات

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان " اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج بناء مؤسسات وتنمية الموارد البشرية.

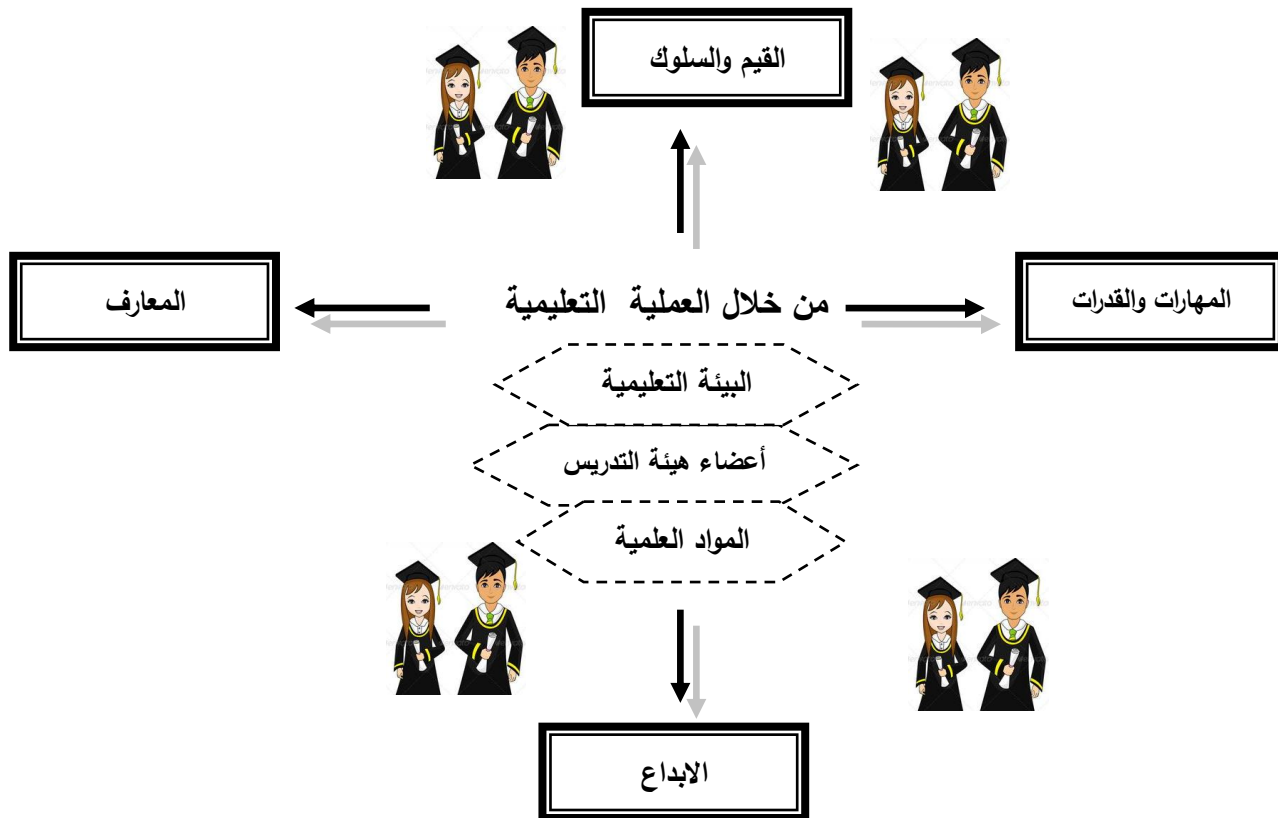
يرجى من حضرتكم قراءة فقرات الاستبانة المرفقة واختيار الاجابة التي تعكس الواقع الفعلي. علماً بان المعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذه الاستبانة سيتم التعامل معها بسرية تامة، وأستخدم لأغراض البحث العلمي.

شكراً لكم حُسن التعاون

الدكتور المشرف: د. ابراهيم عوض

ملاحظة: نود أعلامكم بأن هذه الإستبانة ستأخذ من وقتكم 10 دقيقة تقريباً .

مرفق رسم توضيحي لدراسة الأثر الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية، والذي سينضح من خلال تعبئة الاستبانة التالية:



1. هل انت طالب/ة سنة رابعة فما فوق ؟

1. نعم، يرجى تعبئة الاستبانة. 2. لا، يرجى التوقف عن تعبئة القسم الأول: البيانات الشخصية :

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تنطبق عليك.

الجنس	() ذكر	() أنثى
الكلية	()	()
التخصص	()	()

القسم الثاني: درجة رضى الطلاب عن الاثر الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية رأس مال البشري وتعزيز القدرة التنافسية في جامعة القدس.

يرجى قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي تراها/تريتها مناسبة.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الأول: المعارف (المعارف المتعلقة بالتخصص والمعرفة المهنية والفنية التي يفترض اكتسابها واستيعابها من قبل الطلبة ومعارف جديدة كاللغات)						
1.	يزودني التعليم الجامعي بقدر كاف من المعلومات والعلوم النظرية.					
2.	يزودني التعليم الجامعي بقدر كاف من المعلومات والتطبيقات العملية.					
3.	يساعدني التعليم الجامعي في امتلاك المعرفة اللازمة حسب الخطة الدراسية للتخصص.					
4.	تزودني المساقات المطروحة بالمعرفة التخصصية المنسجمة مع احتياجات سوق العمل.					
5.	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب الحصول على المعرفة من مصادر متنوعة.					
6.	يدعم لدي التعليم الجامعي المعرفة في تخصصي من خلال تطبيق النظرية والبحوث الموجهة نحو المشكلات البحثية.					
7.	يستخدم المحاضر أساليب متعددة لبناء المعرفة والفهم العميق للمحتوى والمفاهيم الأساسية في مجال تخصصي.					
8.	تدعمني المواد العلمية على اكتسابي المعرفة باللغة الانجليزية.					
9.	تساعد البيئة التعليمية في اكتساب اللغات الاجنبية المختلفة.					
10.	يوفر التعليم الجامعي الانفتاح المعرفي ويؤكد على تبادل الثقافات من خلال التبادل الطلابي.					
11.	يوفر التعليم الجامعي برامج تدريبية تساعد على اجراء المقابلات و كتابة السيرة الذاتية.					
12.	يرسخ التدريب العملي مفهوم التخصص للمتدرب من خلال ممارسته العملية له(ميدانية،مخبرية)					
13.	يعمل التعليم الجامعي على تزويدك بالمعرفة التي تتيح لك خلق أفكار حديثة.					
المحور الثاني : بعد المهارات والقدرات (التي تركز في مجملها على المهارات والمؤهلات الضرورية التي يفترض من الخريج اكتسابها أثناء دراسته لتسهيل اندماجه في سوق العمل)						
14.	يسهم التعليم الجامعي في اكتساب مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت.					
15.	يساعد التعليم الجامعي على اكتساب مهارات التواصل اللفظي.					
16.	يساعد التعليم الجامعي على اكتساب مهارات التواصل الكتابي.					
17.	ينمي التعليم الجامعي المهارات العملية في البحث وإعداد التقرير المتعلق بالتدريب.					

					يساعد التعليم الجامعي على امتلاك مهارات عملية تستخدم كلها اثناء الانتقال لسوق العمل .	18.
					يرسخ التعليم الجامعي مهارات الفهم والتحليل المنطقي.	19.
					يساعد التعليم الجامعي في اكتساب القدرة على البحث العلمي.	20.
					تشجع المواد العلمية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي والاعتماد على الذات.	21.
					يساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية المهارات الذهنية المتعلقة بالتخصص.	22.
					يشجع المحاضر على ممارسة العمل الجماعي واكتساب روح الفريق.	23.
					تهتم البيئة التعليمية بتنمية المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل.	24.
					للتعليم الجامعي دور رئيس في رفع مستوى للممارسات الاخلاقية.	25.
					يطور التعليم الجامعي مهارات الاستماع الفعال.	26.
					يوفر التعليم الجامعي مهارة فن الإلقاء.	27.
					يوفر التعليم الجامعي مهارة التفاوض لحل المشكلات.	28.
					يوفر التعليم الجامعي مهارة القيادة والتأثير في الاخرين.	29.
					يوفر التعليم الجامعي اكتساب مهارات النقاش والحوار.	30.
					يوفر التعليم الجامعي اكتساب القدرة على تصميم خطة بحثية .	31.
					يحفز التعليم الجامعي مهارات التعبير بالابتناسامة عند التعامل بالمواقف المهنية.	32.
					يطور التعليم الجامعي مهارات ليس لها علاقة بالتخصص.	33.
<p>المحور الثالث : القيم والسلوك (توجهات الطالب الخريج في تطوير نمط سلوكه بحيث يكون اكثر قدرة على اتخاذ القرار المناسب بعد تخرجه واتخاذ احكام اخلاقية في مواقف الحياة المهنية وتعزيز مصداقية الطالب الخريج بعد تخرجه)</p>						
					ينمي المحاضر احترام الوقت واستثماره.	34.
					يعزز المحاضر النظرة الايجابية نحو قيم العمل والإنتاج.	35.
					يساعد المحاضر الطلبة على الثقة في القدرة على التغيير.	36.
					ينمي المحاضر قدرة تقبل الانتقاد من الآخرين.	37.
					تحقق البيئة التعليمية مبدأ تحمل المسؤولية وأدائها.	38.
					تنمي البيئة التعليمية الشعور بالرضا بقضاء الله وقدره.	39.
					يعزز التعليم الجامعي ضرورة تحري الصدق في القول والعمل.	40.
					ينمي التعليم الجامعي مبدأ المرونة عند التعامل مع الآخرين.	41.
					يحفز التعليم الجامعي القدرة على الدقة والالتزام.	42.
					يوجه التعليم الجامعي اكتساب القدرة لحل المشكلات واتخاذ القرار الصحيح.	43.
					يهيئ التعليم الجامعي تأسيس علاقات تعاونية بين الطلاب .	44.
					يرسخ التعليم الجامعي ثقافة المشاركة في العمل التطوعي.	45.
					ينمي التعليم الجامعي ثقافة احترام الآخر والتعامل بعدالة.	46.
					ينمي التعليم الجامعي الصبر والقدرة على التكيف.	47.
					يعزز التعليم الجامعي الثقة بالنفس.	48.
					يطور التعليم الجامعي انتماء الطالب وولاءه للمجتمع والأمة.	49.

					50. يعمل التعليم الجامعي على استشراف ما ينتظرنى ما بعد التخرج.
المحور الرابع : بعد الابداع (تخريج طلبة يمتلكون القدرة على الابداع والتميز بالتخصص من خلال ما يوفرها التعليم الجامعي على تشجيعهم وتعزز لديهم القدرة التنافسية)					
					51. تدعم البيئة التعليمية الحرية الكافية لطرح وإبداء الافكار الريادية الجديدة.
					52. توفر الجامعة منحاً بحثية وبعثات خارجية تشجع على الإبداع .
					53. تقيم الجامعة مؤتمرات علمية دورية تساعد على الابداع .
					54. توفر البيئة التعليمية مراكز تدريبية متعلقة بالتخصص داخل الجامعة.
					55. تهئى الجامعة الاجهزة والمواد اللازمة لإجراء البحث العلمي للطلبة.
					56. يوجه التعليم الجامعي البحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة(خدمة المجتمع المحلي)
					57. توفر البيئة التعليمية المجالات والدوريات لتسهيل نشر البحوث فيها العلمية والتطبيقية.
					58. تدعم البيئة التعليمية في بلورة وتطبيق المشاريع العلمية على أرض الواقع.
					59. تهئى البيئة التعليمية المشاركة والتعاون مع جهات تساعد في تطوير القدرات.
					60. تنظم الكلية عرضاً للإنجازات والنشاطات التي تساعد في الحصول على الوظيفة.
					61. تصمم البيئة التعليمية برامج تدريبية مستمرة مما يسمح بتطوير مهارات التخصص.
					62. تتمتع البيئة الجامعية بالبنية التحتية التي تساعد في توليد افكار ابداعية.

القسم الثالث :

1. بناء على دراستك في جامعة القدس لمرحلة البكالوريوس هل تعتقد بأن التعليم الجامعي يسهم في بناء رأس المال

البشري :

1. نعم 2. لا

في حالة إجابتك (بنعم) رتب المعايير التالية من حيث الأهمية، بحيث إعطاء رقم (1) الأكثر أهمية، وصولاً الى الرقم

(4) الأقل أهمية من حيث الاسهام في تنمية رأس المال البشري .

الترتيب	العامل	
	المهارات والقدرات	5.
	المعارف	6.
	القيم والسلوك	7.
	الابداع	8.

تقييمك للاستبانة:

1. احتاجت منك الاستبانة وقتا	1. طويلا جدا	2. طويلا	3. مناسبة
2. اللغة المستخدمة في الاستبانة	1. سهلة جدا	2. سهلة	3. صعبة
3. درجة وضوح العبارات	1. غامضة	2. مفهومة	3. دقيقة
4. هل تعتقد أن هذه الاستبانة تغطي كل العوامل التي لها علاقة في تنمية راس مال البشري	1. نعم	2. لا	4. فيها تكرار

هل لديك أية اضافات او تعديلات حول الاستبانة؟ في حال الاجابة بنعم تفضل/ي بذكرها ادناه:

مع جزيل الشكر

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1.3	عدد الطلاب سنة رابعة فما فوق في الكليات المشمولة في البحث	127
2.3	كتاب تسهيل مهام للطالب	128
3.3	حساب حجم عينة الدراسة	129
4.3	رسالة طلب تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)	130
5.3	أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)	131
6.3	الاستبانة (أداة الدراسة)	132-136

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
9	نموزج الدراسة	1.1
11	مخطط هيكلي للإطار النظري	1.2
40	مخرجات التعليم	2.2
78	علاقة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	1.3

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
31	أعداد الملحقين بالتعليم العالي بنوعيته الحكومي والخاص.	1.2
44	تعريفات لرأس المال البشري.	2.2
69	توزيع مجتمع الدراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع الكلية.	1.3
69-70	خصائص العينة الديمغرافية.	3.3
74	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور المعارف.	4.3
75	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور المهارات والقدرات.	5.3
76	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور القيم والسلوك.	6.3
76	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور الابداع.	7.3
77	نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة .	8.3
82	مفتاح التصحيح الرباعي.	9.3
83	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور المعارف بناءً على إجابات المبحوثين.	1.4
84	الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المعارف.	2.4
88	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور المهارات والقدرات بناءً على إجابات المبحوثين.	3.4
88	الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور المهارات والقدرات.	4.4
91	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور القيم والسلوك بناءً على إجابات المبحوثين.	5.4
92	الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور القيم والسلوك.	6.4
94	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات محور الإبداع بناءً على إجابات المبحوثين.	7.4
95	الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات محور الإبداع.	8.4
97	الأوساط الحسابية الكلية، الانحرافات المعيارية الكلية والأوزان النسبية لملجالات الدراسة.	9.4
99	التعليم الجامعي يسهم في بناء رأس المال البشري.	10.4
99	ترتيب المعايير من حيث الاسهام في تنمية رأس المال البشري.	11.4
100	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات الاستبانة بناءً على إجابات المبحوثين.	12.4

101	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.	13.4
103	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور (المعارف) وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.	14.4
104	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور (المهارات والقدرات) وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.	15.4
105	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور (القيم والسلوك) وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.	16.4
106	نتائج اختبار ت للعينة الواحدة لفحص الفرق بين متوسط الدرجة الكلية لهذا المحور (الابداع) وبين قيمة الفحص الاختبارية (2) التي تفصل درجة الموافقة عن درجة المعارضة.	17.4
107	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين فقرات الاستبيان بناءً على إجابات المبحوثين.	18.4
108	درجة الأثر الذي يلعبه التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية لدى الطلبة الخريجين في جامعة القدس.	19.4
109	تقييم الاستبانة.	20.4

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
	الإهداء	
أ	الإقرار	
ب	شكر وعرفان	
ج	مصطلحات الدراسة	
د-هـ	ملخص الدراسة باللغة العربية	
و	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	
الفصل الأول: خلفية الدراسة		
1-3	المقدمة	1.1
3-5	مشكلة الدراسة	2.1
5-6	أهمية الدراسة	3.1
7	فرضيات الدراسة	4.1
7-8	أهداف الدراسة	5.1
8	حدود الدراسة	6.1
9	نموذج الدراسة	7.1
10	هيكلية الدراسة	8.1
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
المبحث الأول: التعليم العالي		
12-13	مقدمة	1.2
13-14	مفهوم التعليم	2.2
15	مفهوم التعليم العالي	3.2
15	أهداف التعليم العالي عالمياً	4.2
16	الوظائف الرئيسية للتعليم العالي	5.2
17-19	وظيفة التعليم	1.5.2
19-21	وظيفة البحث العلمي والتطوير	2.5.2
21-24	وظيفة خدمة المجتمع	3.5.2
24-25	التنشئة الوطنية والإنسانية	4.5.2
25-26	التدريب والتعليم المستمر	5.5.2
26-27	التحديات التي تواجهها منظومة التعليم العالي	6.2
27	التعليم العالي في فلسطين	7.2
27-31	فكرة إنشاء الجامعات الفلسطينية وتطورها	1.7.2
31	جامعة القدس	8.2

31-32	نبذة عن جامعة القدس	1.8.2
33	رسالة جامعة القدس	2.8.2
34	الأهداف الإستراتيجية الكلية لجامعة القدس	3.8.2
35	مكونات التعليم العالي	9.2
35-41	مدخلات ومخرجات العملية التعليمية	1.9.2
	المبحث الثاني: رأس المال البشري	
42	مقدمة	10.2
42-44	مفهوم رأس المال البشري	11.2
45-46	مكونات رأس المال البشري	12.2
47	التعليم ونظريات الاستثمار في رأس المال البشري	13.2
47-48	إسهامات (Schultz)	1.13.2
49	إسهامات بيكر	2.13.2
	المبحث الثالث: القدرة التنافسية	
50	المقدمة	14.2
50-51	تعريف القدرة التنافسية والميزة التنافسية	1.14.2
51	فجوة الإنجاز العالمي	2.14.2
52	الربط بين مفهوم القدرة التنافسية للخريجين وفجوة المهارات والتعليم	3.14.2
52-53	مناقشة فرضيات الدراسة مع الإطار النظري	15.2
	الدراسات السابقة	16.2
54-58	الدراسات الفلسطينية	1.16.2
58-61	الدراسات العربية	2.16.2
61-64	الدراسات الأجنبية	3.16.2
64	التعقيب على الدراسات السابقة	4.16.2
65	أوجه التميز للدراسة الحالية	5.16.2
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها		
66	مقدمة	1.3
66	منهج الدراسة	2.3
67	مصادر جمع البيانات	3.3
67	مجتمع الدراسة	4.3
68-70	عينة الدراسة	5.3
70-71	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	6.3
71-72	أداة الدراسة	7.3
73	أسلوب وأداة جمع البيانات	8.3
73-77	صدق أداة الدراسة	9.3

77	ثبات أداة الدراسة	10.3
78-80	نموذج ومتغيرات الدراسة	11.3
80	المعالجة الإحصائية للبيانات	12.3
81-82	الاساليب الإحصائية.	13.3
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
83	مقدمة	1.4
83	تحليل فقرات الاستبانة	2.4
83-87	نتائج محور المعارف	1.2.4
87-91	نتائج محور المهارات والقدرات	2.2.4
91-94	نتائج محور القيم والسلوك	3.2.4
94-97	نتائج محور الإبداع	4.2.4
99	القسم الثالث	5.2.4
100	نتائج فرضيات الدراسة	3.4
100-102	نتائج الفرضية الرئيسية	1.3.4
102	النتائج الفرضيات الفرعية	2.3.4
102-103	نتائج الفرضية الأولى	1.2.3.4
104	نتائج الفرضية الثانية	2.2.3.4
105	نتائج الفرضية الثالثة	3.2.3.4
106-107	نتائج الفرضية الرابعة	4.2.3.4
107-108	نتائج السؤال الرئيسي	4.4
108-110	تقييم الاستبانة	5.4
الفصل الخامس: ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات		
111	مقدمة	5.1
111-114	ملخص النتائج واستنتاجات الدراسة	2.5
114-115	توصيات الدراسة	3.5
116-126	المصادر والمراجع	
137	فهرس الملاحق	
138	فهرس الأشكال	
139-140	فهرس الجداول	