

مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري

عبير بكري سر الختم¹، سلوى درار عوض محمد²، إنجي أحمد مصطفى³

^{2,1} أستاذ مساعد - كلية المجتمع - جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

³ محاضر - كلية المجتمع - جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

¹ aalhaaj@kku.edu.sa, ² sdawd@kku.edu.sa, ³ emostfa@kku.edu.sa

قبول البحث: 2021/4/26

مراجعة البحث: 2021 /4/12

استلام البحث: 2021 /2/17

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.10>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري*

عبير بكري سر الختم¹، سلوى درار عوض محمد²، إنجي أحمد مصطفى³

^{2,1} أستاذ مساعد- كلية المجتمع- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية

³ محاضر- كلية المجتمع- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية

¹ aalhaaj@kku.edu.sa, ² sdawd@kku.edu.sa, ³ emostfa@kku.edu.sa

استلام البحث: 2021/2/17 مراجعة البحث: 2021/4/12 قبول البحث: 2021/4/26 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.10>

الملخص:

يسعى هذا البحث إلى توضيح دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري والتعرف على المكونات الرئيسية له ومحاولة التعرف على مدى اهتمام كلية المجتمع بجامعة الملك خالد بتطويره وتنميته، والتأكد من وجود العلاقة بين الاستثمار فيه بمكوناته وبين تحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد وأيضاً توضيح الأثر المباشر على الاستثمار فيه والوصول إلى الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة، وتقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة والتي نأمل أن تساهم في تفعيل الاستثمار في رأس المال البشري واستخدامه بما يضمن تحسين الأداء الوظيفي.

تنبع أهمية البحث من الضرورة القصوى التي أصبح يكتسبها رأس المال البشري ولتحديد مدى مساهمته في خلق قيمة للمؤسسات في الاقتصاديات الحديثة المبنية على المعرفة ومع التطور المتسارع في المجتمع أصبحت هناك حاجة ملحة لقياسه والإفصاح عنه في السجلات المحاسبية باعتباره المورد غير الملموس الذي يرفع من كفاءة المؤسسات وقيمتها لأنه أصبح مقياس مدى جودة المؤسسات وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لإيجاد التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمحاو الاستبانة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى وصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة. وتوصل البحث إلى نتائج من أهمها: التعليم الجامعي يساعد الطالبات على القدرة على مناقشة حلول المشكلات بمهنية. التعليم الجامعي يزيد من قدرة الطالبات على تنظيم وتنفيذ المهام بمهنية ويوفر التعليم الجامعي أنماط حديثة لاكتساب المهارات المهنية ويعتبر التعليم الجامعي وسيلة لتحقيق التقدم المادي والاجتماعي للطالبات ويطور التعليم الجامعي من قدرات الطالبات على العرض والمناقشة وتقديم وجهات النظر المختلفة كتابياً وشفوياً. ومن أهم التوصيات: العمل على مساعدة الطالبات في جامعة الملك خالد على التغلب على نقاط الضعف أثناء دراستهم وذلك من خلال البرامج التدريبية المختلفة والعمل على تطبيق عملية إدارة الأداء كونها عملية ترمي إلى تحقيق الفاعلية في تطوير قدرات الطالبات والأداء الأكاديمي المتميز للطالبات في الكلية ومراجعة الأداء بصورة دورية سنوية أو فصلية بغية متابعة أداء الطالبات في الكلية وأيضاً اعتماد التغذية العكسية لقياس الأداء الأكاديمي للحصول على المعلومات المتعلقة عن فاعلية أداء الطالبات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري؛ التعليم الجامعي؛ كلية المجتمع.

المقدمة:

يشهد العالم تغييرات كبيرة ومتسارعة في جميع المجالات، حيث أصبح رأس المال البشري أحد المتغيرات المتطورة والتي تسهم في تحقيق النماء والتطور في شتى المجالات.

* تشكر الباحثات جامعة الملك خالد ممثلة في عمادة البحث العلمي لدعمها هذا البحث

في ضوء ذلك فإننا نجد أنه هنالك تغييرات كثيرة في أساليب تطوير الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال، فبعد أن كانت تركز على الجانب التنظيمي أو المادي للعملية الإدارية، أصبحت تلك الأساليب تركز على الجانب الإنساني للعملية الإدارية بمفهومها العملي وما تتضمنه من عناصر القيادة الفعالة وتمكين العاملين والاهتمام برأس المال البشري الذي يعد الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال في العصر الحديث.

فرأس المال البشري يتمثل في المعارف والخبرات والمنجزات التي يمتلكها الفرد، فهو يمثل المهارات والمؤهلات والقدرات المتميزة التي تتواجد لدى الموارد البشرية المتاحة.

في ضوء ذلك أصبحت معظم الدول المتقدمة والمنظمات وحتى الأفراد تركز على تنمية رأس المال البشري وتنظر إليه على أنه مورداً اقتصادياً مهماً ويمثل أهم أشكال رأس المال، بل ويقف في أهميته كل من رأس المال النقدي ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة وتوليد القيمة المضافة، ومن ثم رفع القدرة التنافسية وتحسين الأداء بما يمكن من التميز في عصر يتسم بالعمولة والتطورات التكنولوجية المتسارعة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الكيفية التي يساهم بها التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري، وتتفرع التساؤلات التالية لمشكلة الدراسة:

1. ما مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري كلية المجتمع بخميس مشيط؟
2. هل يوجد اهتمام من قبل مؤسسات التعليم الجامعي محل الدراسة بتنمية رأس المال البشري؟
3. هل توجد علاقة بين التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة العلمية من الضرورة القصوى التي أصبح يكتسبها رأس المال البشري، ولتحديد مدى مساهمته في خلق قيمة للمؤسسات في الاقتصاديات الحديثة المبنية على المعرفة، وتتمثل الأهمية العملية في أنه مع التطور المتسارع في المجتمع أصبحت هنالك حاجة ملحة لقياس رأس المال البشري والإفصاح عنه في السجلات المحاسبية باعتباره المورد غير الملموس الذي يرفع من كفاءة المؤسسات وقيمتها لأنه أصبح مقياس لمدى جودة المؤسسات.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى توضيح دور التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري، والتعرف على المكونات الرئيسية لرأس المال البشري، ومحاولة التعرف على مدى اهتمام كلية المجتمع بجامعة الملك خالد بتطوير وتنمية رأس المال البشري لديها. والتأكد من وجود العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته وبين تحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد، وأيضاً توضيح الأثر المباشر على الاستثمار في رأس المال البشري والوصول إلى الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة. وتقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة والتي نأمل أن تساهم في تفعيل الاستثمار في رأس المال البشري واستخدامه بما يضمن تحسين الأداء الوظيفي.

فرضية الدراسة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري في كلية المجتمع بخميس مشيط شطر الطالبات.

الدراسات السابقة:

- دراسة عباس، خولة (2020): أصبح رأس المال الفكري في الاقتصاد العالمي الجديد (اقتصاد المعرفة) يمثل المورد الرئيس لأية منظمة وهو أساس إبداعها وسر نجاحها لذا فقد أدركت اغلب المنظمات وبخاصة المعرفية منها حقيقة مهمة هي أن العاملين مورد ثمين يتفوق في أهميته على باقي الموارد المنظمة، وأن رأس المال الفكري هو الموجود الغير ملموس الأكثر أهمية لذا يجب إدارته كما تدار الموجودات المادية الأخرى، إذ أن التحولات السريعة التي تجري في المجتمعات المعاصرة تلقي على عاتق المنظمات المعرفية مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف، لذا فالأمر يستلزم منها أن تكون أنموذجاً للمنظمات الأخرى.
- وعلى الرغم من أهميه هذه الحقيقة، فإن الاهتمام برأس المال الفكري على مستوى المنظمات العاملة في المجتمع العراقي وبخاصة المنظمات العلمية والخدمية مازال دون المستوى المطلوب، فغالباً ما تتجاهل القيادات الإدارية في هذه المنظمات أهمية الموجودات الفكرية، إذ ينحصر اهتمام هذه القيادات حول كيفية تطبيق الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموجودات المادية دون سواها وتغفل الثروة الحقيقية المتمثلة بالموجودات الفكرية. ومما تجدر الإشارة إليه، فإن المنظمات العلمية ومنها المنظمة المبحوثة تظهر اهتماماً محدوداً في استخدام ما تتوفر لديها من قدرات إبداعية للعاملين فيها إسوة بالموجودات الأخرى، مما أدى إلى عدم إمكانية هذه المنظمات من استغلال مهارات وخبرات الكوادر العاملة فيها بالشكل الذي

يمكنها من النهوض بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها والمتمثلة بأعداد كوادر علمية وفنية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الشاملة التي يصبوا إليها المجتمع.

يمكن تجسيد أهمية الدراسة الحالية بالآتي:

1. يعد رأس المال الفكري والإبداع المنظمي أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات وبخاصة العلمية منها، إذ أن هذه الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.
 2. يتميز متغيري الدراسة بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في أدب الإدارة المعاصرة، وإن دراستهما تسهم في تعريف الجامعات العراقية بصورة عامة وجامعة بابل بصورة خاصة بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات.
 3. تحتل عملية تحديد العاملين من أصحاب الخبرات والقدرات الإبداعية واستقطابهم ورعايتهم والمحافظة عليهم أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات لما لذلك من أثر بالغ في ديمومتها ونجاحها.
 4. أن نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرين (رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تساعد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطاً والأكثر تأثيراً لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم.
- تتجسد أهداف الدراسة الحالية بالآتي: تحديد طبيعة رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة. والتعرف على الأساليب المعتمدة من قبل هذه المؤسسة العلمية في تطوير القدرات والامكانيات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها.

- دراسة عبدالمطلب ببيصار (2017): تنبع أهمية الدراسة من الضرورة القصوى التي أصبح يكتسبها موضوع رأس المال الفكري لتحديد مدى مساهمته في خلق قيمة لمنظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة المبنية على المعرفة. ونجد أن هذه الدراسة هدفت إلى إبراز دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز في منظمات الأعمال، من خلال قياس الأثر والعلاقة بين المتغيرين لدى مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة في بيئة الأعمال الجزائرية، وتوصلت إلى نتائج من أهمها: زيادة الاهتمام بمفهوم وأهمية رأس المال الفكري لزيادة تصور أهميته في كيفية القياس والإفصاح عنه في القوائم المالية، التوجه نحو امتلاك الخبرات العملية والمعرفة والموارد المعرفية والعلاقات مع الزبائن والمهارات الإبداعية الاحترافية لتكوين مزايا تنافسية، وذل عن طريق استثمار الأموال في رأس المال الفكري ووضع خطة للمحافظة على رأس المال الفكري من خلال برامج التحفيز المادي والمعنوي والبحث عن الأفراد ذوي القدرات والمهارات العالية.
- دراسة الطيب الجوي (2017): تهتم هذه الدراسة بالدرجة الأولى بكيفية إنشاء رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري بمؤسسات التعليم العالي. كما وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في هذه المؤسسات. وتهدف هذه الدراسة أيضاً إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة ب (المعرفة، والخبرة، الإبداع والابتكار) على التنمية الاقتصادية بمؤسسات التعليم العالي. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة مكونة من محورين أساسيين، طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، عددها (102) عضواً، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية، ومن مختلف الكليات العلمية بالجامعة. وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات المجمعة، وتحليلها بوسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام التحليل الإحصائية المختلفة كمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار وغيرها من التحليل الإحصائية المناسبة. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في مؤسسات التعليم العالي. إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في مؤسسات التعليم العالي.
- دراسة فرحاتي لويزة (2015): تناولت هذه الدراسة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة، وهدفت الدراسة الحالية إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في العينة محل الدراسة. وقد أظهرت التحليلات عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يجب أن يدار لأنه مصدر هام لتحقيق التميز، وضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه أهم مورد إستراتيجي تفي التنمية حوز عليه الشركة، والمحافظة عليه باستمرار لأنه العنصر الفعال في نجاحها، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي تعرفه بيئة الأعمال.
- دراسة صبا (2011): تمارس الجامعات كمؤسسة علمية وبحثية دوراً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية ويتمثل هذا الدور من خلال ردها بقوة العمل الماهرة والمدرية فضلاً عن إكتشاف طرق وأساليب إنتاجية جديدة تكون رافداً أساسياً للعملية الإنتاجية وفي المجالات كافة. ومن الملاحظ أن البلدان المتقدمة قد أولت إهتماماً متزايداً للتعليم في كافة المجالات ولا سيما الجامعي منه والذي يمكن ملاحظة من خلال معدلات الانفاق على التعليم فيها وعدد مراكز البحوث المرتبطة بالجامعات فضلاً عن أعداد براءات الاختراع وغيرها مما يسهم في بناء قاعدة علمية

وتكنولوجية تعمل باستمرار على ديمومة التنمية الاقتصادية ومن ثم تحقيق الرفاهية الاقتصادية وقد اتسعت الفجوة بين البلدان المتقدمة والنامية في مجال التطور الاقتصادي بسبب ضعف الاهتمام بالتعليم في الدول النامية وإفتقارها الى الملاكات المتخصصة والمدرية. إن عدم الاهتمام بالتعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص في البلدان النامية ينجم عنه عدم موائمه بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل فضلاً عن حدوث خلل في هيكلية قوة العمل والذي ينعكس على متطلبات التنمية الاقتصادية والتي هي في أمس الحاجة إلى قوة العمل المدربة والماهرة، والتي يتطلب أن تواكب عملية التقدم التكنولوجي مما ينعكس على حالة التطور الاقتصادي فتصاب بالتدهور والتراجع مما يعيق الفجوة بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية. علاقة متبادلة بين مخرجات التعليم العالي والتنمية الاقتصادية وأن قوة هذه العلاقة تتباين من دولة إلى أخرى وحسب درجة الإهتمام بالتعليم في الدول المعنية إذ تكون أكثر وضوحاً في البلدان .

- دراسة أنمار، مزنة (2008): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الاستثمار التربوي للتعليم الجامعي في مستوى البكالوريوس في دولة الكويت من خلال تحليل سعر المنفعة للعام الدراسي 2004/2005م، ولتحقيق ذلك تمت الإجابة عن الأسئلة التالية: أولاً: ما مقدار الكلفة التعليمية السنوية (الخاصة والعامية والكلية) للطلاب الجامعي في مستوى البكالوريوس؟، ثانياً: ما مقدار العائد الاقتصادي للطلاب الخريج الحاصل على درجة البكالوريوس من جامعة الكويت؟، ثالثاً: ما معدل العائد الداخلي الخاص والعام والكلية للاستثمار في التعليم الجامعي في مستوى البكالوريوس؟. وتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين: المجموعة الأولى: جميع الطلبة المسجلين في الكليات العلمية والأدبية (المهنية والنظرية) التي تمنح درجة البكالوريوس في جامعة الكويت للعام الدراسي 2004/2005م والبالغ عددهم (18785) طالباً وطالبة، المجموعة الثانية: مجموعة من الوزارات والمؤسسات الحكومية والخاصة في دولة الكويت الموظفة لخريجي حملة الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) وخريجي حملة شهادة الثانوية العامة، أما عينة الدراسة فقد تكونت من مجموعتين تم اختيارهما عشوائياً لأغراض الدراسة من مجتمعها. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن الاستثمار في التعليم الجامعي في دولة الكويت استثمار مريح على مستوى الفرد والمجتمع، وأن أعلى كلفة تعليمية خاصة في جامعة الكويت كانت لكلية الطب وبلغت 8.6132 دينار كويتي، وأدنى كلفة تعليمية خاصة في جامعة الكويت كانت لكلية الشريعة وبلغت 4.5135 دينار كويتي، أما أعلى كلفة تعليمية عامة في جامعة الكويت فكانت لكلية طب الأسنان وبلغت 5.27109 دينار، وأدنى كلفة تعليمية عامة في جامعة الكويت كانت لكلية الآداب وبلغت 6.5819 دينار كويتي، كما بلغت أعلى كلفة تعليمية كلية في جامعة الكويت كانت لكلية طب الأسنان وبلغت 8.33136 دينار كويتي، وأدنى كلفة تعليمية كلية في جامعة الكويت كانت لكلية الآداب وبلغت 11240 دينار كويتي، كما توصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن أعلى العوائد المتوقعة كانت لخريجي كلية الطب ثم خريجي الهندسة وطب الأسنان والمحاسبة والحاسب الآلي، وقد وجدت نتائج الدراسة أن معدل العائد الداخلي الخاص لكليات جامعة الكويت في القطاع العام يتراوح ما بين 28%-43%، بينما يتراوح العام ما بين 6%-37%، والكلية يتراوح ما بين 4%-20%، أما معدل العائد الداخلي الخاص لكليات جامعة الكويت في القطاع الخاص فيتراوح ما بين 36%-47%، بينما يتراوح العام ما بين 21%-46%، والكلية يتراوح ما بين 14%-24%.

الإطار النظري:

أولاً: تعريف رأس المال البشري

رأس المال البشري هو مصطلح أنشأه غاري بيكر، وهو خبير اقتصادي من جامعة شيكاغو، ولقد أصبح رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي للمؤسسات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية التنمية المستدامة وهو القائد في عملية التغيير والإبداع. كما أصبح رأس مال البشري من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتباره العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، وتعتبر الدعائم الرئيسية والمقومات الرئيسية لهذه العملية هي التربية، التعليم، التدريب وتنمية القدرات. (رايس، 2021، صفحة 92)

هناك العديد من تعريفات لرأس المال البشري حيث عرف على أنه مجموع الخبرات والمهارات والمعارف والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويستثمرونها في العمل. (عبد الستار العلي، 2012، صفحة 334)

وهناك من يرى أن رأس المال البشري يتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الامكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية والتفوقية وتشتمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل. (صالح، 2009، صفحة 231)

وعرف أيضاً رأس المال البشري على أنه المورد الاستراتيجي في العملية الإنتاجية، أي المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل فيها. (احمد، 2021، صفحة 760)

وجدير بالذكر أن شولتر أول من أدرج مصطلح رأس المال البشري، وأكد بعد ذلك بيكر، وذلك من أجل تفسير النتائج الاقتصادية الناتجة عن تراكم المعارف والقدرات من طرف الفرد أو المنظمة وهو يضم كل من: المعارف والمعلومات والتجارب والمهارات والتي تسمى برأس مال المعرفة، الصحة الجسمية والنفسية والعقلية.

كما قام بيكر بتعريف رأس المال البشري على أنه:

- سلعة استهلاكية: وهي طويلة المدى بحيث يستطيع الفرد التعلم والتكوين في كل زمان ومكان .
 - سلعة خاصة: وذلك لأن كل فرد يمتلك كفاءاته الخاصة به والتي تتعدد حسب قدرته العقلية والجسمية والتي لا يمكن استغلالها بدون رضى مالكيها.
 - سلعة إنتاجية: حيث أن هذه الكفاءات و المهارات تحدد إنتاجية الفرد، وبالتالي يمكن اعتبارها عنصراً إنتاجياً مثلها مثل باقي العناصر الإنتاجية الأخرى كالموارد المالية والمادية والأرض.
- ويعرف رأس المال البشري كذلك بأنه مجموعة الكفاءات والمؤهلات ومختلف القدرات الممتلئة من طرف الفرد والممكن استخدامها من أجل تحقيق إنتاج وإنتاجية أكبر، وهي تكون موجودة في الفرد منذ ولادته أو تكون مكتسبة عن طريق المسار التعليمي والجامعي، وأثناء التجارب والخبرات المهنية عن طريق تنقل المعارف والمؤهلات . (كافي، 2017، صفحة 301)
- تري الباحثات أن رأس المال البشري يتمثل في مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدرة على التفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل وإتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر.

ثانياً: مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من ثلاث عناصر أساسية وهي كالاتي:

- الكفاءات: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.
 - التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.
 - المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم (فايزة، 2018، صفحة 251).
- وترى الباحثات أن عملية اكتساب المعارف والمؤهلات والكفاءات والخبرات والتجارب تبدأ منذ ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة، وتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال:
- العائلة ودور الحضانه أو كل الهياكل التي تستقبل الاطفال قبل سن الدراسة.
 - النشاطات الرسمية للتعليم والتكوين بكل مراحلها في المؤسسات الرسمية بكل أنواعها ومراحلها.
 - التكوين والتدريب في مكاف العمل.
 - الحياة اليومية للفرد وعلاقته الاجتماعية.

ثالثاً: خصائص رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات ومن أهمها:

- خصوصية رأس المال البشري: إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستنتج عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي كان سيحمل عليها في الحاضر، مقابل إرادات مالية أكبر في المستقبل.
- محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، وبما أن تكلفة الاستثمار تزايدت مع مرور الوقت، نجد أن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل .
- عدم مرئية رأس المال البشري: عدم مرئية رأس المال البشري من أول وهلة، نعني به أن المعارف والقدرات الممتلئة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لإفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الفرد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية. (عمار، 2009، الصفحات 31-32).

رابعاً: الاستثمار في رأس المال البشري

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "ما يتم إنفاقه على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الموارد البشرية في المنظمات على نحو يمكنهم ويعزز من إنتاجيتهم".

ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، وهي على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، والعامل الحاسم لتحقيق تقدمه ودرجة كفاءته. (موساي، 2015، صفحة 65).

وترى الباحثات أنه كان يعتقد سابقاً أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال الطبيعي (الألات والمعدات) أي الأصول الملموسة، ولكي يتمكن المجتمع من زيادة دخله، لابد وأن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال الطبيعي، وكان ينظر إلى التعليم على أنه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع ولكن مع تعمق الاقتصاديون في موضوع التعليم أشار كثير منهم إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة واكتشفوا أن التعليم يسهم بنسبة كبيرة في زيادة معدل النمو وبالتالي التعليم استثمار، وليس استهلاكاً وبذلك ظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري .

خامساً: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

جاءت أهمية العناية بتنمية رأس المال البشري من منظور متعدد الأبعاد يمكن إيجازها على النحو التالي:

- البعد الثقافي: ازدياد نسبة المثقفين من رأس المال البشري ينعكس في التنمية الحضارية، حيث يكوف العنصر البشري أقدر على إنجاز الأعمال بشكل أسرع وبصورة أفضل.
- البعد الاقتصادي: العنصر البشري عنصر رئيس من عناصر الإنتاج في الدول النامية عامة و من خلال رأس المال البشري المؤهل والمدرّب يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانياً من السلع والخدمات إضافةً إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية. وهنا يبرز دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري للحاق بركب الدول المتقدمة.
- البعد الاجتماعي: من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافةً إلى تأثيره الملموس في شعور الانسان بالذات.
- البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير، فالمتعلم هو القادر على إحداث نقلة نوعية ومعرفية داخل المؤسسات التربوية وغير التربوية.
- البعد الأمني: كلما زادت نسبة البطالة في المجتمع تزداد نسبة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والأمنية، والعكس إذا ما استطعنا أن نحول مجتمعنا إلى مجتمع متعلم سنصل من خلاله إلى الاستقرار الأمني والاستقرار في المجالات كافة . (شلتوت، 2009، الصفحات 24-25)

سادساً: العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في تنمية رأس المال البشري

هناك مجموعة من العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في تنمية رأس المال البشري يمكن سردها على النحو الآتي:

- تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات والمعلومات، الأمر الذي أدى إلى تحول الطالب من طالب محلي إلى طالب عالمي، وتحول الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مخطط يستهدف تنمية معارف الطلاب ومهاراتهم لتحقيق التقدم والميزة التنافسية للجامعات. (ايوب، 2010، صفحة 21).
- تزايد الاهتمام بالعنصر البشري ك رأس مال فكري وتعظيم أهمية المعرفة وتشكيلها، والاهتمام بالتعليم والاستثمار بتعليم العنصر البشري وتدريبه للاستفادة من طاقاته وقدراته، الذي دفع الباحثين إلى رؤية التعليم والاهتمام به سواء ما تعلق بالتعليم الرسمي أو غير الرسمي الذي يمكن أن يلعب دوراً هاماً في مواجهة مشاكل البطالة العالمية في العديد من الدول سواء المتقدمة منها أو النامية.
- ظهور بعض المفاهيم الإدارية كمفهوم إدارة الجودة الشاملة للاهتمام بجودة الجامعات من حيث جودة أعضاء هيئة التدريس لديها، وجودة عملياتها التعليمية، ومخرجاتها من الطلاب وجودة أبحاثها، أي أن البحث المتواصل من أجل الوصول إلى جودة أفضل، وتحسين مستمر وتعليم مرّن دفع إلى الاهتمام بالجامعات وميزتها التنافسية، حيث أن الجودة النوعية في التعليم مفتاح جودة الحياة ذاتها، بل إن كفاءة الاستثمار في أي قطاع من قطاعات التنمية تعتمد على كفاءة الاستثمار في قطاع التعليم.
- تغيير طبيعة العلاقات ما بين المنظمات والبيئة المحيطة ومقدم الخدمة والعميل التي تطورت الأمر الذي دفع إلى التركيز على الجامعات كمنظمة دائمة التعلم وعلاقتها بمنظمات المجتمع المحلي ودورها في خدمته، وما يمكن أن يتم في هذه الجامعات من تغيير لاتجاهات الافراد الذين سيصبحون أعضاء في المنظمات مستقبلاً، وتركز المنظمة على إيجاد آلية عمل متكاملة للوصول إلى أعلى المستويات للأداء المتميز من أجل مقابلة توقعات العميل.
- زيادة حدة المنافسة بين الجامعات سواء على الصعيدين المحلي أو العالمي، وما يظهر لنا من تنافس بين الجامعات الحكومية مع بعضها، وبين الجامعات الخاصة المحلية مع بعضها، وبين الجامعات المحلية الحكومية والخاصة، وبين الجامعات المحلية بمختلف أنواعها والجامعات الأجنبية التي استثمرت أموالها، وتمارس خدماتها التعليمية محلياً، أو تلك التي انشأت برامج مشتركة مع جامعات محلية، أو تلك التي تستقطب طلاباً للسفر أو الالتحاق بها أو من خلال الدراسة عن بعد. (الربابعة، 2006، الصفحات 72-73) .
- قدرة المجتمعات على المنافسة في الألفية الثالثة في ظل التحولات العالمية المعاصرة يتوقف في المقام الاول على ما لدينا من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل بمخرجات مؤسساتها التعليمية وقدرة هذه المؤسسات على التحديث المستمر بالطالب ومروراً بمنظومة التعليم بدءاً بعضو هيئة التدريس

والمادة العلمية وأساليب الإدارة التي تتعامل مع هذه المعطيات بمرونة، وإبداع بما ينعكس على مسيرة التنمية وتقدم المجتمعات. (صقر، 2002، صفحة 7).

• الرؤية الاقتصادية لدور التربية والتعليم في تكوين رأس المال البشري، فلاشك في أن سنوات التعليم التي يحصل عليها الفرد رغم أنها تتأثر بعدة عوامل غير اقتصادية، تحدد بالطلب والعرض، مثل أي سلعة أو خدمة أخرى، ويعتبر الطلب على التعليم في البلدان النامية بمثابة وسيلة مهمة لتحقيق منافع اقتصادية بالدرجة الأولى، تتمثل في الحصول على فرص عمل بأجور مرتفعة نسبياً، وتحسين مستوى معيشة الفرد، هذا بالإضافة إلى تحسين مكانته الاجتماعية في المجتمع. (صبح، 2013، صفحة 67)

ترى الباحثات أن التعليم الجامعي يساهم في ازدياد التنمية الاقتصادية من خلال مواكبة متطلبات سوق العمل، عبر توفير متطلباته من العلوم الحديثة والتكنولوجيا واللغات المناسبة والتي تساعد في ربط الخريجين مع سوق العمل كما أف تحقيق التقدم والرخاء الاقتصادي في أي مجتمع يتطلب الاستفادة القصوى من الموارد البشرية والمادية المتاحة من خلال الاعتماد على الأبحاث العلمية التي تقدم للمجتمع الحلول الممكنة لمشاكله الاقتصادية، والصحية، والتعليمية، والسياسية، والصناعية.

ترى الباحثات أن الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة والمعارف والمهارات تكون من أولويات أي جهة لإستثمارها ضمن أنواع الإستثمار المختلفة، إذ أن المعارف والمهارات والخبرات التي تتمتع بها الموارد البشرية هي الأساس في نمو وتطور أي منظمة، فالإبداع والابتكار المتمثل بتلك الأصول الغير ملموسة ما هو إلا نتيجة لقيمة رأس المال البشري، لذلك تسعى المنظمات الرائدة في الوقت الحالي إلى بناء رأس مالها البشري وفق أسس علمية معتمدة على الأداء الوظيفي لموظفيها، وتحديد قيمة رأس المال البشري للمنظمات المنافسة لها في نفس المجال.

ترى الباحثات أن جامعة الملك خالد تمتلك رأس مال بشري متمكن من أداء المهام الموكلة له والمتمثلة في صياغة برامج واستراتيجيات إدارة رأس المال البشري، ولها القدرة على تقويم وتطوير الأداء بصورة دورية لمعالجة الخلل إن وجد، لجمع أهداف الأفراد لديها مع الأهداف الشاملة للجامعة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. الذي يسعى إلى وصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وتحليلها، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة وتم تطبيقها على مجموعة من طالبات كلية المجتمع بخميس مشيط في جامعة الملك خالد، حيث بلغ عدد الاستبانة الموزعة عدد (166) استبانة.

ثالثاً: أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثات على الإستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة الدراسة.

- القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث.
- القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (15) عبارة، طلب من أفراد عينة البحث أن يعبروا عن إستجابتهم عن ماتفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ومن تم توزيع هذه العبارات على فرضيات البحث.

رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق الإستبانة من خلال الآتي:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرضت الباحثات الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين بمجالات المحاسبة، الإدارة وجرى أخذ الآراء كافة التي اتفق عليها المحكمون.

استخدمت الباحثات أسلوب ألفا كرونباخ لاختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن آراء عينة الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الثبات 0.927 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو 70.0 مما يعني توفر درجة كبيرة من الثبات وإمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items
	Based on	
	Standardized Items	
.927	.927	16

التحليل الاحصائي لإيجاد التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمحاو الاستبانة:

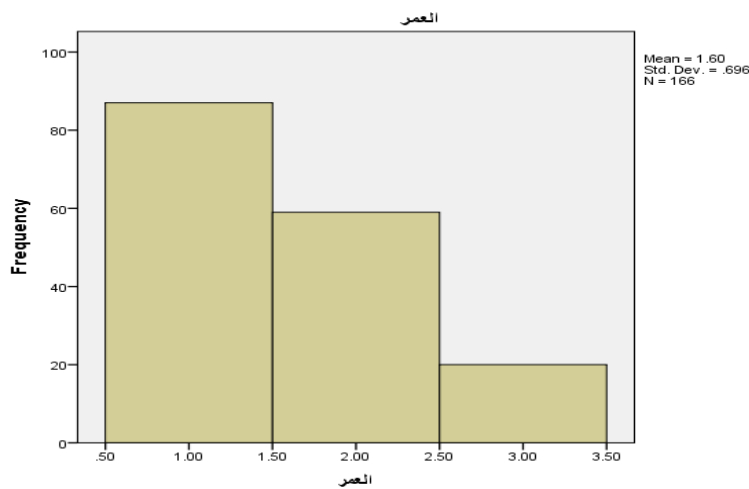
1. العمر:

جدول (1): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمحاو الاستبانة وفقاً لمتغير العمر

		التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	من 20-18	87	52.4	52.4	52.4
	من 30-21	59	35.5	35.5	88.0
	من 31 أعلى	20	12.0	12.0	100.0
Total		166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (87) فرداً وبنسبة (52.4%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 18 إلى 20 سنة)، وأن (59) فرداً وبنسبة (35.5%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 21-30 سنة)، وأن (20) فرداً وبنسبة (12%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 31 فأعلى). مما يدل على أن أعلى درجة إستجابة كانت في الفئة العمرية من (18-20) سنة.



شكل (1): متغير العمر

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

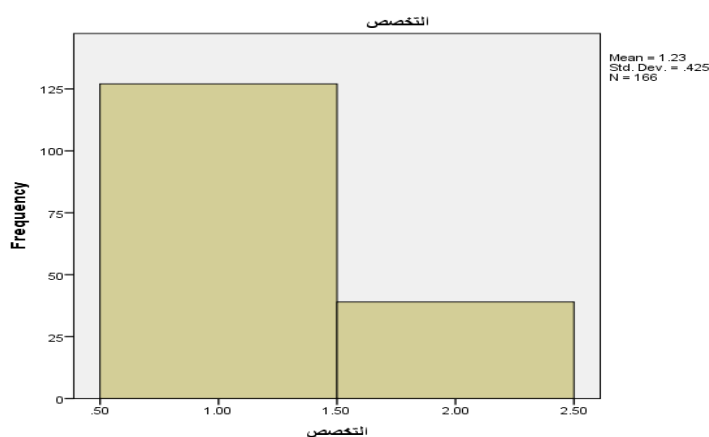
2. التخصص:

جدول (2): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمحاو الاستبانة وفقاً لمتغير التخصص

		التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	محاسبة	127	76.5	76.5	76.5
	إدارة أعمال	39	23.5	23.5	100.0
Total		166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (127) فرداً وبنسبة (76.5%) من المبحوثين من الطالبات تخصص المحاسبة، وأن (39) فرداً وبنسبة (23.5%) من المبحوثين من الطالبات تخصص إدارة الأعمال، وتلاحظ أن نسبة الإستجابة في الاستبانة كانت كبيرة جداً في تخصص المحاسبة بالمقارنة مع تخصص إدارة الأعمال. مما يدل على أن أعلى درجة إستجابة كانت في تخصص المحاسبة.



شكل (2): متغير التخصص

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

تحليل أسئلة فرضية الدراسة:

1. يعمل التعليم الجامعي على تزويد الطالبات بالمهارات والكفاءات المهنية اللازمة لدخول بيئة العمل

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	127	76.5	76.5
	أوافق	39	23.5	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (127) فرداً وبنسبة (76.5%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (39) فرداً وبنسبة (23.5%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يعمل على تزويد الطالبات بالمهارات والكفاءات المهنية اللازمة لدخول بيئة العمل.

2. يؤهل التعليم الجامعي الطالبات على التعامل مع الأفراد المتنوعين ثقافياً وفكرياً

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	89	53.6	53.6
	أوافق	68	41.0	94.6
	محايد	8	4.8	99.4
	لا أوافق	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (89) فرداً وبنسبة (53.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (68) فرداً وبنسبة (41%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (8) فرداً وبنسبة (4.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق) مما يدل على أن التعليم الجامعي يؤهل الطالبات على التعامل مع الأفراد المتنوعين ثقافياً وفكرياً.

3. يعمل التعليم الجامعي على تعزيز قدرة الطالبات على التأقلم على مواجهة التغيرات المهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	92	55.4	55.4
	أوافق	68	41.0	96.4
	محايد	5	3.0	99.4
	لا أوافق بشدة	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (92) فرداً وبنسبة (55.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (68) فرداً وبنسبة (41%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (5) فرداً وبنسبة (3%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة).

(1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة) مما يدل على أن التعليم الجامعي يعمل على تعزيز قدرة الطالبات على التأقلم على مواجهة التغيرات المهنية.

4. يساعد التعليم الجامعي الطالبات على تقديم التقارير المختلفة باحترافية ومهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	88	53.0	53.0
	أوافق	65	39.2	92.2
	محايد	12	7.2	99.4
	لا أوافق	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (88) فرداً وبنسبة (53%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (65) فرداً وبنسبة (39.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (12) فرداً وبنسبة (7.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق) مما يدل على أن التعليم الجامعي يساعد الطالبات على تقديم التقارير المختلفة باحترافية ومهنية.

5. يساعد التعليم الجامعي الطالبات على التعامل مع تطبيقات تقنية المعلومات في المجالات المهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	76	45.8	45.8
	أوافق	82	49.4	95.2
	محايد	7	4.2	99.4
	لا أوافق	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (76) فرداً وبنسبة (45.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (82) فرداً وبنسبة (49.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (6) فرداً وبنسبة (4.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق) مما يدل على أن التعليم الجامعي يساعد الطالبات على التعامل مع تطبيقات تقنية المعلومات في المجالات المهنية.

6. يقلل التعليم الجامعي من معدلات البطالة في مجتمع الطالبات

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	85	51.2	51.2
	أوافق	74	44.6	95.8
	محايد	5	3.0	98.8
	لا أوافق	2	1.2	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (85) فرداً وبنسبة (51.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (74) فرداً وبنسبة (44.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (5) أفراد وبنسبة (3%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (2) فرداً وبنسبة (1.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق) مما يدل على أن التعليم الجامعي يقلل من معدلات البطالة في مجتمع الطالبات.

7. يساعد التعليم الجامعي الطالبات على القدرة على مناقشة حلول المشكلات بمهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	69	41.6	41.6
	أوافق	72	43.4	84.9
	محايد	14	8.4	93.4
	لا أوافق	10	6.0	99.4
	لا أوافق بشدة	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (69) فرداً وبنسبة (41.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (72) فرداً وبنسبة (43.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (14) أفراد وبنسبة (8.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (10) فرداً وبنسبة (6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة) مما يدل على أن التعليم الجامعي يطور من قدرة الطالبات على مناقشة حلول المشكلات بمهنية.

8. التعليم الجامعي يزيد من قدرة الطالبات على تنظيم وتنفيذ المهام بمهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	75	45.2	45.2
	أوافق	77	46.4	91.6
	محايد	7	4.2	95.8
	لا أوافق	2	1.2	97.0
	لا أوافق بشدة	5	3.0	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (75) فرداً وبنسبة (45.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (77) فرداً وبنسبة (46.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (7) أفراد وبنسبة (4.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (2) فرداً وبنسبة (1.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق)، وأن (5) أفراد وبنسبة (5%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة) مما يدل على أن التعليم الجامعي يزداد من قدرة الطالبات على تنظيم وتنفيذ المهام بمهنية.

9. تزداد مهارات الطالبات العملية عند تطبيق التدريب الميداني خلال العملية التعليمية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	82	49.4	49.4
	أوافق	81	48.8	98.2
	محايد	3	1.8	100.0
	Total	166	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (82) فرداً وبنسبة (49.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (81) فرداً وبنسبة (48.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (3) أفراد وبنسبة (1.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، مما يدل على أن مهارات الطالبات العملية تزداد عند تطبيق التدريب الميداني خلال العملية التعليمية.

10. يؤهل التعليم الجامعي الطالبات على المنافسة في الوظائف المهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	84	50.6	50.6
	أوافق	76	45.8	96.4
	محايد	6	3.6	100.0
	Total	166	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (84) فرداً وبنسبة (50.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (76) فرداً وبنسبة (45.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (6) أفراد وبنسبة (1.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يؤهل الطالبات على المنافسة في الوظائف المهنية.

11. يساعد التعليم الجامعي الطالبات على تحسين الإنتاجية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	78	47.0	47.0
	أوافق	76	45.8	92.8
	محايد	11	6.6	99.4
	لا أوافق	1	.6	100.0
	Total	166	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (78) فرداً وبنسبة (47%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (76) فرداً وبنسبة (45.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (11) فرداً وبنسبة (6.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق). مما يدل على أن التعليم الجامعي يساعد الطالبات على تحسين الإنتاجية.

12. يزيد التعليم الجامعي من الفرص الوظيفية للطالبات

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	76	45.8	45.8
	أوافق	76	45.8	91.6
	محايد	14	8.4	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات 2021-spss م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (76) فرداً وبنسبة (45.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (76) فرداً وبنسبة (45.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (14) فرداً وبنسبة (8.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يزيد من الفرص الوظيفية للطالبات.

13. يعتبر التعليم الجامعي وسيلة لتحقيق التقدم المادي والإجتماعي للطالبات

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	81	48.8	48.8
	أوافق	66	39.8	88.6
	محايد	13	7.8	96.4
	لا أوافق	4	2.4	98.8
	لا أوافق بشدة	2	1.2	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات 2021-spss م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (81) فرداً وبنسبة (48.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (66) فرداً وبنسبة (39.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (13) فرداً وبنسبة (7.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (4) أفراد وبنسبة (2.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق)، وأن (2) أفراد وبنسبة (1.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يعتبر وسيلة لتحقيق التقدم المادي والإجتماعي للطالبات.

14. يطور التعليم الجامعي من قدرات الطالبات على العرض والمناقشة وتقديم وجهات النظر المختلفة كتابياً وشفوياً

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	87	52.4	52.4
	أوافق	67	40.4	92.8
	محايد	11	6.6	99.4
	لا أوافق بشدة	1	.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات 2021-spss م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (87) فرداً وبنسبة (52.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (67) فرداً وبنسبة (40.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (11) فرداً وبنسبة (6.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، وأن (1) فرداً وبنسبة (0.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق بشدة)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يطور من قدرات الطالبات على العرض والمناقشة وتقديم وجهات النظر المختلفة كتابياً وشفوياً.

15. يعتبر التعليم الجامعي أحد متطلبات العصر الحديث لتنمية وتطور المجتمعات

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	78	47.0	47.0
	أوافق	72	43.4	90.4
	محايد	16	9.6	100.0
Total	166	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثات 2021-spss م

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (78) فرداً وبنسبة (47%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (72) فرداً وبنسبة (43.4%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (16) فرداً وبنسبة (9.6%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (محايد)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يعتبر أحد متطلبات العصر الحديث لتنمية وتطور المجتمعات .

16. يوفر التعليم الجامعي أنماط حديثة لإكتساب المهارات المهنية

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	أوافق بشدة	95	57.2	57.2
	أوافق	68	41.0	98.2
	لا أوافق	3	1.8	100.0
Total	166	100.0	100.0	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (95) فرداً وبنسبة (57.2%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق بشدة)، وأن (68) فرداً وبنسبة (41%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (أوافق)، وأن (3) أفراد وبنسبة (1.8%) من المبحوثين من الطالبات قد أجابوا بالعبارة (لا أوافق)، مما يدل على أن التعليم الجامعي يوفر أنماط حديثة لإكتساب المهارات المهنية .

النتائج:

- يعمل التعليم الجامعي على تزويد الطالبات بالمهارات والكفاءات المهنية اللازمة لدخول بيئة العمل.
- يؤهل التعليم الجامعي الطالبات على التعامل مع الأفراد المتنوعين ثقافياً وفكرياً.
- يعمل التعليم الجامعي على تعزيز قدرة الطالبات على التأقلم على مواجهة التغيرات المهنية.
- يساعد التعليم الجامعي الطالبات على تقديم التقارير المختلفة بإحترافية ومهنية.
- يساعد التعليم الجامعي الطالبات على التعامل مع تطبيقات تقنية المعلومات في المجالات المهنية.
- يقلل التعليم الجامعي من معدلات البطالة في مجتمع الطالبات.
- يساعد التعليم الجامعي الطالبات على القدرة على مناقشة حلول المشكلات بمهنية.
- التعليم الجامعي يزيد من قدرة الطالبات على تنظيم وتنفيذ المهام بمهنية.
- تزداد مهارات الطالبات العملية عند تطبيق التدريب الميداني خلال العملية التعليمية.
- يوفر التعليم الجامعي أنماط حديثة لإكتساب المهارات المهنية.
- يساعد التعليم الجامعي الطالبات على تحسين الإنتاجية.
- يعتبر التعليم الجامعي وسيلة لتحقيق التقدم المادي والإجتماعي للطالبات.
- تطور التعليم الجامعي من قدرات الطالبات على العرض والمناقشة وتقديم وجهات النظر المختلفة كتابياً وشفوياً.
- يعتبر التعليم الجامعي أحد متطلبات العصر الحديث لتنمية وتطور المجتمعات.

التوصيات:

- ضرورة إهتمام جامعة الملك خالد برأس المال الفكري الذي تملكه والعمل على المحافظة عليه واستثماره لتحقيق أهدافها.
- إتاحة التقارير المتعلقة بالتعليم الجامعي للطالبات حتى يتمكنوا من معرفة مستوى أدائهم ونقاط القوة والضعف التي يمتلكونها لتطويرها.
- العمل على مساعدة الطالبات في جامعة الملك خالد على التغلب على نقاط الضعف أثناء دراستهم ، وذلك من خلال البرامج التدريبية المختلفة.
- العمل على تطبيق عملية إدارة الأداء كونها عملية ترمي إلى تحقيق الفاعلية في تطوير قدرات الطالبات والأداء الأكاديمي المتميز للطالبات في الكلية.
- مراجعة الأداء بصورة دورية سنوية أو فصلية بغية متابعة أداء الطالبات في الكلية.
- اعتماد التغذية العكسية لقياس الأداء الأكاديمي للحصول على المعلومات المتعلقة عن فاعلية أداء الطالبات.
- العمل على تأمين مناخ جيد يوضح أسس المقارنة بين أهداف الطالبات والجامعة لإقرار المشاركة في المعارف والخبرات وتمهيداً لتوليد نتائج فكرية متميزة.
- تطبيق نتائج الابحاث التي تتعلق بتطوير أداء الطالبات في الجامعة على أرض الواقع.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أيوب، نافز (2010). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. مجلة العلوم إنسانية: جامعة القدس المفتوحة. (44).
2. بوارس، فايزه (2018). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة في منظمات الأعمال. مجلة رماح للبحوث: (25).
3. بيبصار، عبدالمطلب (2017). دور الإستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال. الجزائر.
4. بوهلاله، احمد (2021). دور مهارات التيسير في استثمار رأس المال البشري في المنظمة. مجله دراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية: (1)4.
5. الجوي، الطيب (2017). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية. جامعة سرت. ليبيا.
6. حسيبة، عمار (2009). تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير. جامعة قسنطينة. الجزائر.
7. الحمداني، ناهدة إسماعيل عبدالله، علي، أكرم عبدالله علي (2010). رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين. العراق.
8. الحميري، عباس حسين جواد، محمد، خولة عبد الحميد (2002). أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنطقي. جامعة بابل. العراق.
9. رايس، وفاء (2021). الاستثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية سياحية مستدامة دراسة حالة المملكة المغربية. مجلة التنمية الاقتصادية: (1)6.
10. الربابعة، فاطمة (2006). دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه. جامعة القاهرة. جمهورية مصر العربية.
11. سلمان، صبا علا (2011). دور الجامعات في التنمية الاقتصادية في بلدان عربية-جامعة كربلاء-العراق. رسالة غير منشورة.
12. الشريفي، علي كاظم حسين (2015). أثر رأس المال الفكري في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر. العراق.
13. شلتوت، أماني (2009). تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري. مذكرة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاسلامية. غزة. فلسطين.
14. صبح، احلام عبد الحافظ (2013). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية- غزة، فلسطين.
15. صقر، عمر، (2002). العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة. الدار الجامعية. الإسكندرية. جمهورية مصر العربية.
16. العلي، عبد الستار (2012). مدخل إلى إدارة المعرفة. الطبعة الثالثة. عمان: دار السرية.
17. العززي، سعد علي، صالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوردي العلمية للنشر.
18. فرحاتي، لويزة (2015). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة. الجزائر.
19. كافي، مصطفى يوسف (2017). السياحة المستدامة السياحة الخضراء ودورها في معالجة ظاهرة البطالة. قسنطينة: دار ألفا للوثائق.
20. موساوي، محمد (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي- حالة الجزائر (1970-2011). رسالة دكتوراه بالاقتصاد غير منشورة. جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان.

ثانياً: مواقع الإنترنت:

1. <https://www.kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>

The extent to which university education contributes to the development of human capital

¹ Abeer Bakri Siralkhatim, ² Salwa Derar Awad Mohammed, ³ Engy Ahmed Mostafa

^{1,2} Assistant Professor, Community College, King Khalid University, KSA

³ Lecturer, Community College, King Khalid University, KSA

¹ aalhaaj@kku.edu.sa, ² sdawd@kku.edu.sa, ³ emostfa@kku.edu.sa

Received: 17/2/2021 Revised: 12/4/2021 Accepted: 26/4/2021 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.10>

Abstract: This research seeks to clarify the role of university education in developing human capital and identify the main components of human capital, and try to identify the extent of the community college interest in King Khalid University in developing and developing its human capital and to ensure the existence of the relationship between investment in human capital and its components and improving job performance at King Khalid University, as well as clarifying the direct impact on investment in human capital and access to job performance for the university in question and to provide some recommendations in light of the results of the study, which we hope will contribute to activating the investment in human capital and its use in a way that to ensure improved job performance.

The importance of research stems from the extreme necessity that human capital has acquired, and to determine the extent of its contribution to creating value for institutions in modern knowledge-based economies, and with the rapid development in society, there is an urgent need to measure human capital and disclose it in the accounting records as it is the intangible resource that It increases the efficiency and value of institutions because it has become a measure of the quality of institutions. The study population was represented by the female students of the Community College of Khamis Mushait at King Khalid University, and the SPSS statistical analysis program was used to find the frequency distributions and percentages of the questionnaire axes, and the study relied on the analytical descriptive approach. Which seeks to describe the characteristics of the sample and the variables of the study and analyze them, using the appropriate statistical methods for the study.

The research reached results that the most important of which are: University education helps students to be able to discuss solutions to problems professionally. University education increases students' ability to organize and carry out tasks professionally. University education provides modern methods of acquiring professional skills. University education is considered a means to achieve the material and social progress of female students. University education develops students' abilities to present debate and present different points of view in writing and orally. Among the most important recommendations: Working to help female students at King Khalid University to overcome weaknesses during their studies through various training programs and work to implement the performance management process as a process aimed at achieving effectiveness in developing the capabilities of students and the distinguished academic performance of female students in the college and review the performance periodically, annually or quarterly in order to follow up the performance of students in the college, also the adoption of feedback to measure academic performance to obtain information on the effectiveness of students' performance.

Keywords: *human capital; university education; community college.*

References:

1. Al'ly, 'Ebd Alstar (2012). Mdkhl Ela Edart Alm'rfh. Altb'h Althalthh. 'man: Dar Alsryh.
2. Al'nzy, S'd 'ly, Salh, Ahmd 'Ely (2009). Edart Ras Almal Alfkry Fy Mnzmat Ala'mal. 'man: Dar Alyazwrdy Al'lmyh Llnshr.
3. Aywb, Nafz (2010). Alahmyh Altnmwyh Lras Almal Albshry Fy Alwtn Al'rby Wdwr Altrbyh Walt'lym Fyh. Mjlt Al'lwm Ensanyh: Jam't Alqds Almftwhh. (44).
4. Bwars, Fayzh (2018). Alastthmar Fy Ras Almal Albshry Kmdkhl Laktsab Almyzh Altnafsyh Almstdamh Fy Mnzmat Ala'mal. Mjlt Rmah Llbhwh: (25).
5. Bysar, 'bdalmtlb (2017). Dwr Alestthmar Fy Ras Almal Alfkry Fy Thqyq Alada' Almtmyz Lmnzmat Ala'mal. Aljza'r.
6. Bwhlalh, Ahmd (2021). Dwr Mharat Altysyr Fy Astthmar Ras Almal Albshry Fy Almnzmmh. Mjlt Drasat Fy Al'lwm Alansanyh Walajtma'yh: 4(1).
7. Frhatty, Lwyzh (2015). Dwr Ras Almal Alfkry Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh Llm'ssat Alaqtsadyh Fy Zl Aqtsad Alm'rfh. Aljza'r.
8. Alhmdany, Nahdh Esmayl 'bdallh, 'ly, Akrm 'bdallh 'ly (2010). Ras Almaly Alfkry Wathrh Fy Edart Ada' Al'amlyn. Al'raq.
9. Alhmyry, 'bas Hsyn Jwad, Mhmd, Khwllh 'bdalhmyd (2002). Athr Ras Almal Alfkry Fy Alebda' Almnzmy. Jam't Babl. Al'raq.
10. Hsybh,'mar (2009). Tkwyn Almward Albshryh Fy Almnzmmh Altrbwyh Aljza'ryh. Mdkrt Mkmlh Lnyl Shhadh Almajstyr. Jam't Qsntynh. Aljza'r.
11. Aljwby, Altyb (2017). Athr Alastthmar Fy Ras Almal Albshry 'la Altnmyh Alaqtsadyh. Jam't Srt. Lybya.
12. Kafy, Mstfa Ywsf (2017). Alsyaah Almstdamh Alsyaah Alkhdra' Wdwrha Fy M'ajlh Zahrh Albtalh. Qsntynh: Dar Alfa Llwtha'q.
13. Mwsawy, Mhmd (2015). Alastthmar Fy Ars Almal Albshry Wathrh 'la Alnmw Alaqtsady- Halh Aljza'r (1970 -2011). Rsalt Dktwrah Balaqtsad Ghyr Mnshwrh. Jam't Abw Bkr Blqayd- Tlmsan.
14. Rays, Wfa' (2021). Alastthmar Fy Ras Almal Albshry Mn Ajl Tnmyt Syahyh Mstdamh Drast Halh Almmklh Almgbrbyh. Mjlt Altnmyh Alaqtsadyh: 6(1).
15. Alrbab'h, Fatmh (2006). Dwr Syasat Edart Almward Albshryh Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh Lmnzmat Al'amh Fy Almmklh Alardnyh Alhashmyh M' Alttbyq 'la Aljam'h Alardnyh. Rsalt Dktwrah. Jam't Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'erbyh.
16. Sbh,Ahlam 'bd Alhafz (2013). Dwr Aljam'at Alflstynh Fy Tnmyt Ras Almal Albshry Mn Mjhh Nzr A'da' Hy't Altdrys, Rsalt Majstyr, Aljam'h Alaslamyh- Ghzh, Flstyn.
17. Alshryfy, 'la Kazm Hsyn (2015). Athr Ras Almal Alfkry Fy Jdb Alastthmar Alajnby Almbashr. Al'raq.
18. Shltwt, Amany (2009). Tnmyt Almward Albshryh Kmdkhl Astratyja Lt'zym Alastthmar Fy Al'nsr Albshry. Mdkzt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Aljam'h Alaslamyh. Ghzh. Flstyn.
19. Slman, Sba 'la (2011). Dwr Aljam'at Fy Altnmyh Alaqtsadyh Fy Bldan 'rbyh- Jam't Krbla'- Al'raq . Rsalt Ghyr Mnshwrh.
20. Sqr, 'mr, (2002). Al'wlmh Wqdaya Aqtsadyh M'asrh. Aldar Aljam'yh. Aleskndryh. Jmhwryh Msr Al'rbyh.