

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالب : أحلام عبد الحافظ صبح

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2013/10/28



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم أصول التربية / إدارة تربوية

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد الطالبة:

أحلام عبد الحافظ صبح

إشراف الأستاذ الدكتور:

عليان عبد الله الحولي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير أصول التربية - الإدارة التربوية

1434 هـ - 2013 م



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/
أحلام عبد الحافظ محمد صبح لنيل درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم
أصول التربية - الإدارة التربوية وموضوعها:

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الثلاثاء 03 ذو الحجة 1434هـ، الموافق 2013/10/08م الساعة
الواحدة ظهراً بمبنى اللحيان، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً مناقشاً داخلياً مناقشاً خارجياً	أ.د. عليان عبد الله الحولي د. حمدان عبد الله الصوفي د. هيفاء فهمي الأغا
-------------------------	--	---

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية-
الإدارة التربوية.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق ،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي و للدراسات العليا

.....
.....
.....
أ.د. فؤاد علي العاجز



﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥)﴾

(العلق: 1-5)

ملخص الدراسة

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

إعداد / أحلام عبد الحافظ صبح
إشراف/ أ.د. عليان عبد الله الحولي

هدفت 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، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع - الجامعة - الرتبة الأكاديمية - الكلية - سنوات الخدمة).

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبانة لقياس دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد تكونت من (62) فقرة موزعة على المجالات الخمسة والمتعلقة بتنمية رأس المال البشري (اقتصادياً - سياسياً - اجتماعياً - علمياً - ثقافياً). وتم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين: صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي، كما تم التأكد من ثباتها بطريقتين: طريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ. وتكونت عينة الدراسة من (268) عضو هيئة تدريس بنسبة (26.6%)، من المجتمع الأصلي حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية. ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً تم استخدام: برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، لإجراء المعالجات الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون، التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي، اختبار بنفروني.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. جاء دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة حيث بلغت الدرجة الكلية (66.00%).
2. احتل مجال (تنمية رأس المال البشري ثقافياً) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (47.22) ووزن نسبي (72.65%)، وجاء في المرتبة الثانية مجال (تنمية رأس المال البشري سياسياً) بمتوسط حسابي (43.38) ووزن نسبي (72.29%)، بينما جاء مجال (تنمية رأس المال البشري علمياً) ليحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (40.72) ووزن نسبي (62.64%)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) بمتوسط حسابي (40.13) ووزن نسبي (61.74%)، وأخيراً جاء المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) ليحتل المرتبة الخامسة (الأخيرة) بمتوسط حسابي (33.34) ووزن نسبي (60.62%).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير (النوع - الرتبة الاكاديمية - سنوات الخدمة).
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجامعة لصالح الجامعة الإسلامية.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية، وكانت هذه الفروق لصالح الكليات الإنسانية، باستثناء المجال الثاني المتعلق ب (تنمية رأس المال البشري سياسياً) غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وفي ضوء تلك النتائج قدمت الباحثة التوصيات التالية:

1. زيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.
2. ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معها، بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية، والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.
3. أن تقوم إدارة الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.
4. على الجامعات الفلسطينية وضع خطط استراتيجية لمواجهة الغزو الفكري والثقافي والعقائدي والديني للطلبة من خلال عقد الدورات والمحاضرات والمؤتمرات المحلية والاقليمية والدولية ، واستضافة المفكرين والباحثين الأكفاء.
5. أن تكثف الجامعات من اتصالها بالمؤسسات العالمية، والمنظمات ذات الصلة بشئون خدمة المجتمع المحلي، للاستفادة من خبراتها.

Abstract

Prepared by/Ahlam Soboh

Supervised by/Alyan-El Holy

The role of Palestinian universities in human capital development from the faculty members point of view

The study aimed to highlight the role of Palestinian universities in human capital development according to the faculty members point of view, as well as to explore the obstacles that limited the role of the universities in the Gaza Strip in developing the human capital, and to show the significant differences between the mean estimates of the study sample for the role that Palestinian universities played in human capital development according to the variables of the study which include (gender - the university - academic level - college - years of service).

To achieve objectives of the study, The researcher followed the descriptive analytical method, using a questionnaire to measure the role of Palestinian universities in the development of human capital According to the faculty members point of view. The study consisted of (62) items include five areas related to the development of human capital (economically - politically - socially - scientifically - culturally). Two methods were used to ensure the validity of the questionnaire; the validity of the jury and the internal consistency, in addition to midterm retail, and Cronbach alpha coefficient.

The study sample consisted of (268) faculty members which representing (26.6%) of the study population; they were selected randomly. To analyze data, statistical package (SPSS) was used in order to explain the correlation coefficient Pearson, Cronbachalpha coefficient, frequencies percentages, averages calculations, standard deviation, analysis of variance (ANOVA), t-test and Scheffe test.

The study results

1. The study showed that the role of the Palestinian universities in the development of human capital from the faculty members point of view was moderate; the total score was (66.00%).
- 2.(Developing the human capital culturally) was in the first place with mean of (47.22) and a relative weight of(72.65%), The second was (developing the human capital politically) with mean of (43.38) and relative weight (72.29%), while (developing the human capital, scientifically) was in the third place with mean of (40.72) and relative weight of(62.64%), and in the fourth was the(developing the human capital economically) with mean of (40.13) and relative weight of (61.74%), and finally the fifth (last one) was (developing the human capital socially) with mean of (33.34) and relative weight of (60.62%).
3. There were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) about the role that Palestinian universities in the Gaza Strip played in the development of human capital according to the faculty members point of view due to the variable (gender –academic rank - years of service).

4. There were statistically significant differences about the role played by the Palestinian universities in Gaza Strip in the development of human capital from the faculty members point of view according to the university variable. It was for the benefit of the Islamic University.

5. There were statistically significant differences at a significance level of (0.05) about the role played by the Palestinian universities in the Gaza Strip in the development of human capital from the faculty members point of view regarding the college variable, and these differences were for the benefits of humanity colleges. However, the second area which related to (Developing the human capita politically) was not statistically significant at the level of significance (0.05).

The study recommendation:

1. Universities should increase the budgets to finance scientific research and to market the result of these scientific researches to serve the development.
2. Universities should cooperate with production and the economy institutions and keep their relation with these institutions to guarantee the financial support in order to apply their academic, and research programs. This will be in return to what the Universities offer, including knowledge and scientific planning to develop their academic programs.
3. That universities administration should open a special office to follow up the graduates, in order to provide this office with database about graduates, and the level of their training needs, also they should open channels of contact with them and linking them to foreign universities. They should also consult the graduates when making any change or improvement on their plans in order to make benefits of graduates' thoughts and work.
4. Palestine universities should make strategic plans to face intellectual, cultural and religious invasion which students face, by holding lectures and conferences locally, nationally and inter nationally. They also should host competent researchers and intellectuals.
5. Universities should intensify their contacts with international institutions and organizations that connected with helping the local community to make use of their experiences.

الإهداء

إلى معلم البشرية

الذي خاطبه ربه تعالى بقوله (اقرأ) فكان معلماً

وكان هادياً ونبراساً للبشرية كلها

سيدنا محمد بن عبد الله رسول الله وصفيه من خلقه وحببيه

إلى من بطاعتها وبرهما أوصاني الله تعالى

إلى أمي إلى أبي إليهما أهدى هذا العمل فبطاعتها أنال رضا الله

تعالى وعند الله خير الجزاء،

إلى عوني وسندي أخواتي وإخوتي الأحباء،

إلى كل من علمني حرفاً من أساتذتي الأفاضل ،

إلى الأكرم منا جميعاً شهداء فلسطين ...،

أهديكم جميعاً ثمرة جهدي

الذي أرجو أن يمثل إضافة متواضعة للبحث العلمي.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمةً للعالمين سيدنا محمد ﷺ ومن تبعه هداة بإحسان إلى يوم الدين، وبعد،،،

يقول الحق سبحانه وتعالى: ﴿وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ﴾ (الضحى:11)، فإن الحمد والشكر لله ﷻ الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع، وأتمنى من المولى سبحانه وتعالى أن يتم نعمته على وأن أوصل تحصيلي العلمي.

وانطلاقاً من قول نبينا محمد ﷺ: "مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ" (الترمذي، 1978، ج4: 339)، يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي ومشرفي الأستاذ الدكتور عليان عبد الله الحولي حفظه الله لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة، وعلى جهده الكبير في إرشادي وفي متابعته لرسالتي منذ كانت فكرة حتى إتمامها، وخروجها بهذا الشكل الذي بين أيديكم، أسأل الله سبحانه وتعالى أن يسدد على طريق الحق خطاه، فهو نعم الموجه جزاه الله كل الخير والبركات، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من السادة أعضاء لجنة المناقشة: الدكتور حمدان الصوفي مناقشاً داخلياً والدكتورة هيفاء الأغا مناقشاً خارجياً لقبولهما مناقشة الرسالة.

كما أتوجه بالشكر إلى السادة المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبانة. وفي هذا المقام لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر الشكر والعرفان للجامعة الإسلامية بغزة التي منحتني فرصة الالتحاق ببرنامج الماجستير، ممثلة في عمادة الدراسات العليا وجميع العاملين بها وأتقدم بالشكر الجزيل لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بالجامعة الإسلامية على ما أولوه من حسن رعاية وتوجيه أثناء دراستي لنيل درجة الماجستير. كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أمي الحنونة التي صحبت دعواتها الصادقة دراستي حتى أنجزت بحول الله وقوته. أسأل الله أن يعينني على حسن صحبتها بالمعروف في الدنيا وأن يقر عينها بالجنة في الآخرة. وأخيراً لا يسعني إلا أن أشكر كل من ساهم ولو بجهد ضئيل لإنجاز هذا البحث، وأسأل الله العلي العظيم أن أكون قد وفقت في هذه الدراسة، فما كان من توفيق فمن الله، وما كان من خطأ أو زلل أو نسيان فمن نفسي ومن الشيطان.

" وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ " (هود، 88)

الباحثة

أولاً: فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	العنوان
أ	من هدي القرآن
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
ح	الإهداء
خ	شكر وتقدير
د	فهرس الموضوعات
ز	قائمة الجداول
ص	قائمة الأشكال
ض	قائمة الملاحق
10-1	الفصل الأول/ الإطار العام للدراسة
2	تمهيد
5	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
70-11	الفصل الثاني/ الإطار النظري
12	المحور الأول: الجامعات الفلسطينية ... واقع النشأة وتحديات التحول
12	تمهيد
13	مفهوم الجامعة
14	نشأة وتطور الجامعات الفلسطينية
16	واقع الجامعات الفلسطينية
18	الوظائف الرئيسة للجامعات
23	الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة
28	المحور الثاني: رأس المال البشري

رقم الصفحة	العنوان
28	تمهيد
31	مفهوم رأس المال البشري
33	مكونات رأس المال البشري
34	خصائص رأس المال البشري
36	أهمية رأس المال البشري
39	قياس رأس المال البشري
41	نظريات رأس المال البشري
44	الاستثمار في رأس المال البشري (مفهومه -أبعاده - العوامل المؤثرة فيه)
48	العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في تنمية رأس المال البشري
50	رأس المال البشري في فلسطين
52	رأس المال البشري في الفكر الإسلامي
54	المحور الثالث: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري
54	تمهيد
56	دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري
56	التنمية الاقتصادية
58	التنمية السياسية
63	التنمية الاجتماعية
65	التنمية العلمية
67	التنمية الثقافية
116 - 71	الفصل الثالث/ الدراسات السابقة
72	أولاً: الدراسات العربية
105	ثانياً: الدراسات الأجنبية
113	ثالثاً: التعقيب على الدراسات
131 - 117	الفصل الرابع/ الطريقة والإجراءات
118	منهج الدراسة
118	مجتمع الدراسة
120	عينة الدراسة

رقم الصفحة	العنوان
121	أداة الدراسة
131	المعالجات الإحصائية المستخدمة
176-132	الفصل الخامس/ نتائج الدراسة ومناقشتها
133	تمهيد
133	النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول ومناقشتها
155	النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني ومناقشتها
167	النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثالث ومناقشتها
175	توصيات الدراسة
177	قائمة المراجع
191	الملاحق

ثانياً: قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
40	الدليل المركب لقياس مؤشر رأس المال البشري	2.1
52	عدد مرات كلمات (البشر - بني آدم - الإنسان) في القرآن الكريم	2.2
118	توزيع مجتمع الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حسب الجامعة	4.3
119	توزيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية حسب الرتبة	4.4
119	توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر حسب الرتبة	4.5
119	توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى حسب الرتبة	4.6
120	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها	4.7
121	درجات مقياس ليكرت الخماسي	4.8
122	مجالات الاستبانة، وعدد فقرات كل مجال من مجالاتها	4.9
124	معامل الارتباط بين كل فقرة المجال الأول (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) مع الدرجة الكلية للمجال الأول	4.10
125	معامل الارتباط بين كل فقرة المجال الثاني (تنمية رأس المال البشري سياسياً) مع الدرجة الكلية للمجال الثاني	4.11
126	معامل الارتباط بين كل فقرة المجال الثالث (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) مع الدرجة الكلية للمجال الثالث	4.12
127	معامل الارتباط بين كل فقرة المجال الرابع (تنمية رأس المال البشري علمياً) مع الدرجة الكلية للمجال الرابع	4.13
128	معامل الارتباط بين كل فقرة المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري ثقافياً) مع الدرجة الكلية للمجال الخامس	4.14
129	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة	4.15
130	معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)	4.16
130	معامل الثبات (طريقة الفا كرونباخ)	4.17
133	نتائج المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية للمجالات ككل لاستجابات أعضاء هيئة التدريس	5.18

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
140	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً	5.19
144	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً	5.20
147	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً	5.21
149	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري علمياً	5.22
152	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً	5.23
155	المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لإستبانة الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجنس	5.24
156	مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)، ومستوى الدلالة تعزى لمتغير الجامعة	5.25
157	يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الأول (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً)	5.26
158	يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الثاني (تنمية رأس المال البشري سياسياً)	5.27
158	يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الثالث (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً)	5.28
159	يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري علمياً).	5.29
159	يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري ثقافياً).	5.30
162	مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)، ومستوى الدلالة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	5.31

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
163	المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لإستبانة الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية	5.32
165	مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)، ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	5.33
167	سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	5.34
169	سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري سياسياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	5.35
170	سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري اجتماعياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	5.36
172	سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري علمياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	5.37
173	سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري ثقافياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	5.38

ثالثاً: قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
22	الإسهامات الشاملة للجامعة في خدمة المجتمع	2.1
34	مكونات رأس المال البشري	2.2
50	الهرم السكاني لقطاع غزة منتصف عام 2011	2.3
51	مؤشرات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية 2005/2004 - 2008/2007	2.4

رابعاً: قائمة الملاحق

الرقم	اسم الملحق
.1	الاستبانة في صورتها الأولية
.2	الاستبانة في صورتها النهائية
.3	قائمة بأسماء السادة المحكمين
.4	رسائل تسهيل مهمة الباحثة موجهة إلى الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة
.5	مؤشرات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية 2008/2007-2005/2004

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

❖ مقدمة

❖ مشكلة الدراسة وأسئلتها

❖ فرضيات الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ مصطلحات الدراسة

تمهيد:

الحمد لله القائل ﴿الرَّحْمَنُ (1) عَلَّمَ الْقُرْآنَ (2) خَلَقَ الْإِنْسَانَ (3) عَلَّمَهُ الْبَيَانَ (4)﴾ (سورة الرحمن: 1-4)، والقائل ﴿هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ (سورة هود: 61)، والصلاة والسلام على عبده ورسوله محمد وعلى اله وصحبه والتابعين، وبعد:

منذ أن خلق الله الإنسان وجعله خليفة في الأرض، وبدأت الأرض تعمر بأصناف الناس، وتتقدم الحضارات وتزدهر، كان التعليم هو المحور الأساس والمفصلي لتقدم الحضارات وازدهارها، وهذا ما أكد عليه الإسلام والقرآن الكريم حيث دعا إلى التعلم، وبناء مجتمع المعرفة، حيث كانت أول آية نزلت في القرآن الكريم " أَفَرَأَى بِإِسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ " (العلق: 1)، فإذا ما أردنا أن نلحق بركب الدول المتقدمة لا بد من أن نسلط الضوء على النظام التعليمي وسياسته، ونظمه.

ولقد بات من المؤكد أن التنمية الشاملة ترتكز على قاعدة واسعة من التقدم البشري الواسع، والتقدم العلمي، وأن التعليم بمختلف أنواع ومراحله، يعد مدخلاً أساسياً لتلك التنمية، وذلك على أساس تكامل الرؤية في إعداد الأفراد وتأهيلهم، وتمكينهم من اكتساب المهارات المعرفية، والقيم والأخلاق، والتقنيات المهنية والتكنولوجية، وتوطينها وتطويرها، وإيجاد إطار علمي واسع للتنمية يشمل كافة ميادين العلم وتطبيقاته، وعلى أساس توازن الأعداد وتكامل الأدوار، وتنويع البرامج والتخصصات، لتلائم احتياجات التنمية وقطاعات العمل، وتواكب التطورات المتسارعة، وتمكن من مواجهة التحديات المختلفة (النزلي، 2010: 2).

ويعتبر التعليم وتحسين مستواه وحسن استثماره من القضايا الهامة في عالمنا المعاصر، والتي تشغل بال الكثير من التربويين، والاقتصاديين على حد سواء. ولقد جاء الاهتمام الكبير لضرورة تطوير النظام التعليمي، لنجاح عملية التنمية الشاملة بشعبتيها الاقتصادية، والاجتماعية وتحقيق التقدم والرفق للفرد والشعب (العجمي، 2010: 463).

ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبينه احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها، وتُرسى قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيها تتبلور القيادة العملية والعلمية للمجتمع (أبو دية، 2011: 3).

ومن أجل أن تقوم الجامعة في المجتمع بالدور المناط بها، فإنه من المطلوب استشرافه مستقبلية لإصلاح السياسات التعليمية وربطها بسياسة الإصلاح الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، و يساعد في ذلك امتلاك الجامعات وفرة من الخبرات والكفاءات المتخصصة تخصصاً عالياً، مما يمكننا من تحويل الدور التقليدي للجامعة إلى دور أكثر تأثيراً في جميع المجالات ويمكنها من تذليل الصعوبات والتحديات التي تواجهها (الأشقر، 2003: 1).

وتمثل الجامعات قمة الهرم التعليمي ليس لمجرد كونها آخر مراحل السلم التعليمي فحسب، بل لأنها تضطلع بمهمة خطيرة تتمثل في تنمية الثروة الحقيقية للمجتمع وهي الطاقات البشرية، وتعمل الجامعة على تحقيق هذه المهمة من خلال إعداد الشباب الذين يملكون مستقبل الأمة فكراً، وفعلاً، وانتماء. فمن الشباب تنبثق قيادات المجتمع في مختلف المجالات العلمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية،... وغيرها، والتي بواسطتها يتابع المجتمع مسيرة تقدمه وتطوره (الحوت وشاذلي، 2007: 46).

فالتعليم الجامعي يمارس ضمناً موضوعات متكاملة كالنثقيف، والتمهن، والتأهيل، والتربية السلوكية، مما يؤدي إلى تكوين رأس المال البشري، والذي يفوق في أهميته رأس المال المادي، لأن الأول هو الفاعل والمستثمر، وهو الذي ينتج، ويزيد من إنتاجيته بقدر معرفته ومهارته ومسلكه (الكبيسي وقمبر ، 2001 : 26).

ولابد أن يكون الحوار مفتوحاً بين الجامعة والقوى الداخلية في المجتمع مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات العالمية وتفاعلاتها، وتأثيراتها على سياق العملية التنموية لمجتمعات وجامعات البلدان السائرة في طريقها إلى التنمية، وذلك لأن خدمة المجتمع من صلب مهمات الجامعة بالإضافة إلى التدريس والبحث. فالجامعة تسعى إلى التميز المعرفي والحضاري وتعد القادة الفاعلين (الأسعد، 2000: 40).

فالجامعة هي وليدة المجتمع وجزء مهم منه، أوجدها لكي تعمل مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى على تلبية حاجاته وتقديم الخدمات التي يحتاج إليها بحيث تسهم في النهاية في عملية التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية، من خلال أدوارها المحددة ووظائفها المرسومة.

ولقد أدرك المجتمع الفلسطيني منذ زمن، أن جوهر بقائه واستمراره يكمن في تنمية هويته الثقافية والحضارية، وقد دفعه هذا الإدراك إلى تجنيد كل طاقاته، من أجل رفع المستوى الثقافي والتعليمي لأبنائه في وقت وجد فيه نفسه مشرداً في بقاع الأرض.

حيث نال موضوع التعليم العالي اهتماماً كبيراً من قبل عدد من الباحثين الفلسطينيين، تمثل ذلك في العشرات من الدراسات، والأبحاث، والمقالات، التي أظهرت أن التعليم العالي الفلسطيني لازال يعاني من بعض التحديات والصعوبات التي تحول دون تحقيق التنمية المرجوة، ومن أبرز هذه الدراسات، دراسة نشوان (2004)، التي أظهرت عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي على توفير الحد الأدنى من النوعية اللازمة من خلال توفير الأساتذة، والإمكانات المادية والبشرية، هذا وأشارت دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2005)، إلى غياب فلسفة تربوية محددة وواضحة للتعليم العالي الفلسطيني، وضعف المواثمة بين نواتج التعليم العالي وحاجة السوق المحلي ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية، وأشارت دراسة كنعان (2009)، اعتماد نظام القبول في الجامعات الفلسطينية على الامتحانات الفصلية والنهائية وتكريسها لمكاتب الحفظ عند الطلبة، بدلاً من تطوير مكاتب الإبداع والابتكار والتحليل، كما أظهرت دراسة كايد (2011)، ضعف الاهتمام بالدراسات البيئية، وضعف الاهتمام بالتخصصات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل في العصر الحالي، إضافةً إلى ضعف أنماط التعاون بين المؤسسات التعليمية بعامه، والجامعات بخاصة وقطاعات الإنتاج، وبيّنت دراسة حشيش (2011)، أن درجة مواثمة الأبحاث المنجزة في الجامعات لاحتياج القطاع الصناعي كانت صغيرة، وأن درجة استفادة المنشآت الصناعية من الجامعات في تدريب وتأهيل الموارد البشرية كانت بدرجة صغيرة .

وترى الباحثة أن التوسع والتطور الذي تشهده المؤسسات الجامعية واسع النطاق، فلا بد من أن ترافقه العديد من المشكلات التي ترتبط بالهيكل التنظيمية الخاصة به، بالإضافة إلى العديد من الصعوبات والمشكلات التعليمية التعليمية، ويتضح هذا من خلال الأبحاث والدراسات التي تناولت واقع الجامعات الفلسطينية، التي أظهرت أنه على الرغم من المجهودات التي تقوم بها الجامعات الفلسطينية لإحداث التنمية الشاملة، إلا أنها تعاني من بعض التحديات والصعوبات التي تحول دون تحقيق التنمية المنشودة.

ولكي تحقق جامعاتنا الفلسطينية أهدافها بشكل جيد وفعال، لابد من اعتمادها على تنمية الموارد البشرية واستثمارها بشكل مفيد ومنتج، لهذا عليها أن تركز على تطوير طاقات وكفاءات العنصر البشري، وتهيئة الأسباب المؤدية إلى ارتقائه، لكي تصبح جامعات منتجة، مساهمة بشكل فعال في جميع أشكال التنمية.

حيث تتوالى الأدلة لتثبت أن رأس المال البشري، هو المورد الأهم من بين الموارد الأخرى، والتي تقرر مدى تفاضل الأمم فيما بينها في ميادين التقدم و الرفاه. فكلما تميزت نوعية رأس المال البشري هذا، وارتقت كفاءته في الأداء الاقتصادي في مجتمع ما، تعاضمت فرص تقدمه وتفاضله بين المجتمعات، و إن كانت الجامعات هرم التعليم الذي يكون رأس المال

البشري في المجتمع، فإنها بالمعنى الاقتصادي مشاريع استثمارية، تخضع لمعايير المدخلات والمخرجات، وكذلك معايير تقييم الأداء... وقد تكون هذه الجامعات مشاريع ناجحة أو مميزة وقد لا تكون. ويتقرر وفق مدى نجاح أو تميز هذه المشاريع نوعية رأس المال البشري في شتي الميادين (القاسم ، 1998: 21).

وإيماناً من الباحثة بأهمية الدور الذي تقوم به الجامعات في تنمية رأس المال البشري، وأملاً في أن تكون الجامعات الفلسطينية في طليعة المساهمين في إحداث التنمية الشاملة والتي محورها الأساسي تنمية رأس المال البشري، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري، من خلال الوقوف على واقع التعليم العالي في الجامعات الفلسطينية، والصور والبدائل التي يمكن أن يأخذها التعليم العالي للنهوض برأس المال البشري، لمقابلة احتياجات التنمية الشاملة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن وسائل الارتقاء بالجامعات الفلسطينية في بعض مدخلاتها، وعملياتها، ومخرجاتها في الوضع الراهن، لتحديد نواحي القصور لمعالجتها ومواطن القوة لتشخيصها وتطويرها من خلال تطوير كفاءة النظام التعليمي الداخلية والخارجية، والعمل على تنمية رأس المال البشري وبالتالي الوصول إلى التنمية الشاملة. لذلك جاءت هذه الدراسة لتجيب على إشكالية الدراسة التي تتمثل في السؤال الرئيس التالي :

ما درجة قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بدورها في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما درجة قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بدورها في تنمية رأس المال البشري في المجالات (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى إلى متغيرات الدراسة (النوع، الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخدمة) ؟

3. ما المقترحات التي يمكن أن تسير فيها الجامعات الفلسطينية لتحقيق احتياجات تنمية رأس المال البشري ؟

فرضيات الدراسة :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى إلى متغير النوع (ذكر، أنثى).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير نوع الجامعة (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ دكتور).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الكلية (كليات علمية، كليات إنسانية).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

أهداف الدراسة:

- من خلال هذه الدراسة تطمح الباحثة لتحقيق العديد من الأهداف لعل أهمها ما يلي:
1. إبراز دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري.
 2. الكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري.
 3. الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبعا لمتغيرات الدراسة (النوع، الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخدمة).
 4. التقدم بتوصيات لدعم أو زيادة تنمية رأس المال البشري في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

1. تعاضد دور الجامعات عالمياً في تنمية رأس المال البشري في الوقت الحاضر حتى أصبح ضرورة للتقدم في جميع المجالات.
2. قد تساعد الجهات المسؤولة عن التخطيط للتعليم العالي لتلافي أوجه القصور في دور الجامعات بخصوص تنمية رأس المال البشري.
3. قد تسهم الدراسة في فتح الأفق أمام الباحثين والمهتمين للقيام بأبحاث جديدة تتناول موضوع تنمية رأس المال البشري.
4. تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تقيس دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري.

حدود الدراسة :

الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على قياس دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري في المجالات (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية) والتي تم قياسها من خلال الأداة التي استخدمتها الباحثة.

الحد المكاني: تم إجراء الدراسة على الجامعات في محافظات غزة.

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجة الدكتوراه والماجستير في الجامعات الفلسطينية.

الحد المؤسسي: تم تطبيق إجراءات الدراسة على عدد من الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة منها (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).

الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2012-2013.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على العديد من المصطلحات أهمها:

1. الدور:

تعددت تعريفات الدور بحسب وجهات نظر الكتاب والباحثين، حيث يمكن أن يستخدم الدور " للدلالة على سلوك يقوم به شاغل مركز اجتماعي معين، يحدد الأنماط السلوكية التي يجب عليه أن ينتهجها تجاه الآخرين الذين يضطر إلى التفاعل معهم، واضعاً في حسابه الحقوق والالتزامات التي يفرضها عليه مركزه (يعقوب وغيث، 1994: 120-121).

وعرفه مرسي " مجموعة الأنشطة المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع من مواقف معينة، وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة" (مرسي، 2001: 133)، ويعرفه إبراهيم أنه " مجموعة الوظائف أو المهام الأساسية التي يقوم بها شخص أو جهاز معين (إبراهيم، 2004: 24). في حين يعرفه باركر بأنه: " معيار اجتماعي مرتبط بوضع اجتماعي معين، يحدد أسلوب العمل المشترك مع الآخرين (Barker, 1991: 203).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: ما تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة لتنمية رأس المال البشري في المجالات التالية (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية)، ويقاس بالدرجة التي يقدرها أفراد العينة على الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

2. الجامعة:

إن اصطلاح جامعة university مأخوذ من كلمة universities وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة، من أجل ممارسة السلطة وهكذا استخدمت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا وتعد الكلمة العربية "جامعة" ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية المرادفة لها، لأنها في مدلولها العربي تعني التجمع والتجميع (مرسي، 2002: 10).

وعرفها عبود: "هي المركز الأساسي "المصنع" المنوط به تشكيل القوى البشرية المنتجة للمجتمع، وتتوزع مخرجاته البشرية على كل القطاعات المجتمعية، وتسكن طبقاته، وكلما كان هذا العائد جيداً، كلما- قويت الدعامة الأساسية للنهوض بالمجتمع" (عبود، 2007: 281).

3. الجامعات الفلسطينية:

تعرف المادة (10) لتصنيف مؤسسات التعليم العالي من قانون رقم 11 لسنة 1998 بشأن التعليم العالي من منظومة التشريعات الفلسطينية) بأنها: "المؤسسات التي تضم كل منها ما لا يقل عن ثلاث كليات جامعية وتقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح درجة البكالوريوس "الدرجة الجامعية الأولى" وللجامعة أن تقدم برامج للدراسات العليا تنتهي بمنح درجة الدبلوم أو الماجستير أو الدكتوراه، ويجوز لها أن تقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح شهادة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم".

وسوف تتبنى الباحثة تعريف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، لأنه أعم وأشمل التعريفات ويتناسب مع موضوع الدراسة.

4. التنمية :

عرفت بأنها " العملية التي يمكن عن طريقها تنسيق وتوحيد جهود الأفراد وجهود الهيئات الحكومية، لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية، والإنسانية في المجتمعات المحلية، وجعل هذه المجتمعات جزءاً متكاملًا في حياة الدولة (حمد، 1997: 5). كما يعرفها أبو العنين (1987) بأنها" عملية شاملة تهدف إحداث تغيير حضاري يزيد من قدرة المجتمع الذاتية على الاستجابة لإشباع الحاجات الأساسية المادية والفكرية، والروحية المتجددة لكل من الفرد والمجتمع على السواء (أبو العنين، 1987: 15).

5. رأس المال البشري :

هو جميع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية، وهو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي، والتي تتوافر عنها قواعد بيانات جيدة نتيجة للتوافر السهل والمنتظم لإحصاءات التعليم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003: 90).

وسوف تتبنى الباحثة تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لرأس المال البشري.

6. تنمية رأس المال البشري:

هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة، ولمواهبها العقلية، والجسدية، لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستثمار الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (الركابي، 1981 : 27).

وتعرف الباحثة تنمية رأس المال البشري إجرائياً بأنها: عبارة عن تنمية الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة للقدرات الذاتية للطلبة وزيادة مهاراتهم ومعارفهم، بحيث تخرجهم قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والعلمية، والسياسية وغيرها.

7. الهيئة التدريسية:

هي جميع العاملين في التدريس وهم أعضاء المجالس الأكاديمية في الجامعة من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات كافة، وهم المثبتون والمتفرغون للمهمة الأكاديمية في وظائفها الثلاث، التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (المصري، 2007 : 8).

واقترنت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس المثبتين في عدد من الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة منها (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى).

الفصل الثاني

الإطار النظري

المحور الأول: الجامعات الفلسطينية...واقع النشأة وتحديات التحول

- ❖ مفهوم الجامعة
- ❖ نشأة وتطور الجامعات الفلسطينية
- ❖ واقع الجامعات الفلسطينية
- ❖ الوظائف الرئيسة للجامعات
- ❖ الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة

المحور الثاني: رأس المال البشري

- ❖ مفهوم رأس المال البشري
- ❖ مكونات رأس المال البشري
- ❖ خصائص رأس المال البشري
- ❖ أهمية رأس المال البشري
- ❖ قياس رأس المال البشري
- ❖ نظريات رأس المال البشري
- ❖ الاستثمار في رأس المال البشري (مفهومه-أبعاده -العوامل المؤثرة فيه)
- ❖ العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في تنمية رأس المال البشري
- ❖ رأس المال البشري في فلسطين
- ❖ رأس المال البشري في الفكر الإسلامي

المحور الثالث: دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري

- ❖ التنمية الاقتصادية
- ❖ التنمية السياسية
- ❖ التنمية الاجتماعية
- ❖ التنمية العلمية
- ❖ التنمية الثقافية

الإطار النظري

يتناول هذا الفصل ثلاثة محاور و هي كالتالي:

المحور الأول: الجامعات الفلسطينية... واقع النشأة وتحديات التحول

تمهيد:

لقد اهتم الإسلام بالعلم اهتماماً كبيراً فدعا وحثّ المسلمين على التزود به، وقد وضحت كثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة أهمية العلم والتعليم. كما وبينت الآيات القرآنية مكانة العلماء والمتعلمين في قوله جل في علاه (فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه:114). وقوله جل في علاه (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) (المجادلة: 11).

و السنة النبوية أوضحت فضل العلماء ومنزلتهم عند الله سبحانه وتعالى في قوله - صلى الله عليه وسلم- : "من سلك طريقاً يطلب فيه علماً سلك الله به طريقاً من طرق الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضا لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في الأرض والحيتان في جوف الماء، وإن فضل العالم على العابد كفضل القمر ليلة البدر على سائر الكواكب، وإن العلماء ورثة الأنبياء، وإن الأنبياء لم يورثوا ديناراً ولا درهماً، ورثوا العلم؛ فمن أخذه أخذ بحظٍّ وافرٍ" (سنن ابن ماجة، كتاب المقدمة، باب فضل العلماء والحث على طلب العلم، (223، ج1/87).

ولهذا اهتم المسلمون بالعلم والتعليم والمتعلمين، فأنشئوا مؤسسات خاصة بهم مثل المدارس والمعاهد والجامعات. و في هذا الجزء من الدراسة تُسلط الباحثة الضوء على الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة.

تعتبر الجامعة معلماً، بل من أبرز وأهم المعالم ذات التأثير الاجتماعي في المجتمع، حيث تحتضن الشباب الجامعي ذوي الطاقات المتفجرة والهمم العالية، والخصائص النمائية التي تضفي أهمية بالغة على هذه المرحلة العمرية المتميزة، ويمكن اعتبار الجامعة امتداداً للأسرة والمدرسة، إذ تستكمل دور هذه المؤسسات في توجيه الشباب في نمو قدراتهم ومهاراتهم فضلاً عن قيمهم واتجاهاتهم، كما تعمل على تقدير الشباب لذواتهم (المزين، 2009: 36).

حيث تمثل الجامعة معقلاً للفكر الإنساني في أرفع صوره ومستوياته وبيت الخبرة في شتى صنوف الآداب والعلوم والفنون، فهي تقوم بدور فاعل من خلال إسهامها المتميز في بناء رأس المال البشري، ورفد المجتمع بالطاقات والكفاءات البشرية المزودة بصنوف العلم والمعرفة لتقوم بدورها في عمليات التنمية (المصري، 2007: 8).

وترى الباحثة أن الجامعات مطالبة أكثر من أي وقت مضى في النهوض بمكانتها ومستويات قدراتها، لتتمكن من تأدية مهمتها على وجهٍ يليق بالمسئولية المجتمعية الملقاة عليها وتلتقي بمقامها العلمي والمعرفي.

مفهوم الجامعة:

التعليم الجامعي ثروة كبيرة لا تقدر بثمن، فهو يحرك عملية التنمية، لأن المؤسسة التعليمية هي من أرفع المؤسسات التي تقع على عاتقها مهمة توفير ما يحتاجه المجتمع من عمليات التنمية فيه من متخصصين وبمختلف المجالات، إضافةً إلى أنها تشكل المراكز الأساسية للبحوث العلمية والمهارات وبالتالي تتحكم بالأداء السياسي (باكير، 2011: 1).

و تباينت التعريفات الاصطلاحية التي أُعطيت للجامعة، تبعاً لاختلاف الرؤى والفلسفات وزوايا النظر إلى الجامعة، واستناداً للوظائف والأهداف التي تناط بها في البلدان المختلفة.

أما ميّنا عرفها بأنها " مؤسسة للتعليم العالي، تتكون من كلية للفنون الحرة (الفنون العقلية) والعلوم، وأيضاً مدارس مهنية وأخرى للدراسات العليا، ولها حرية التصرف في شئونها، ويتمتع أفرادها بحرية التعلم والمناقشة، دون تدخل خارجي، ويلتزم أعضاء هيئة التدريس بها بمستويات علمية وأخلاقية رفيعة، ولها سلطة منح الدرجات في مختلف مجالات الدراسة (ميّنا، 2001: 27).

في حين عرفها العاجز بأنها: " المؤسسة الاجتماعية التربوية العلمية الثقافية التي أوجدها المجتمع من أجل تحقيق أهدافه وغاياته، ومن خلال إيجاد وسيط منظم، يساعد على تنمية شخصية الفرد من جميع جوانبها الجسمية والعقلية والانفعالية والروحية، بشكل متكامل ومتوازن، وتمكنه من اكتساب القيم والاتجاهات والمعارف والأنماط السلوكية التي تجعله فرداً سوياً وتحميه من الانحراف والفساد، والخلل القيمي الذي أوجدته عوامل الهدم في المجتمع (العاجز، 2006: 399).

ونجد الخطيب ومعاينة يعرفان الجامعة بأنها " مؤسسة تعليمية ومركز بحثي ومنازة للإشعاع الثقافي والفكري، تعكس مستوى حضاري وتدعو لتقدمه، وهي نظام ديناميكي متحرك، وهي كل متفاعل العناصر، وهي مجتمع بشري تنطبق عليه قواعد التفاعل الاجتماعي (الخطيب ومعاينة، 2006: 17).

نشأة وتطور الجامعات الفلسطينية:

إن فكرة إنشاء جامعة فلسطينية عربية على أرض فلسطين كانت 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 ساطعاً للعالم الإسلامي كافة (العاجز، 2007: 237).

وبالرغم من تعنت الانجليز إلا أن أهل فلسطين حاولوا أكثر من مرة إنشاء الجامعة، كان آخرها أثناء الانتداب محاولة " جورج شبيرة " إقامة جامعة عربية في القدس عام 1947م، ولكن هذا المشروع لم يتحقق بسبب الضغوط الصهيونية على حكومة الانتداب المتواطئة أصلاً مع الحركة الصهيونية، والتي كانت قد سهلت وسمحت للصهاينة بإقامة جامعة عربية يهودية، يمنع العرب من الالتحاق بها وذلك في العام 1925م (الحسيني، 1959: 27).

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 1951م 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 (صبح، 1990: 30).

وبعد نكبة 1948م، وخلال فترة الإدارة المصرية لقطاع غزة كانت هناك محاولة لإنشاء جامعة في قطاع غزة تحمل اسم " جامعة السلام" تفتح أبوابها للطلبة من مختلف البلدان، غير أن هذه المحاولة أيضاً لم يكتب لها النجاح، نظراً للاضطرابات السياسية والأمنية والعسكرية، إضافة إلى قلة الموارد (العاجز، 2007: 238).

هذا وقد شهد نظام التعليم العالي بمجمله تحولات كبيرة في أعقاب حرب حزيران 1967م، فقد حدث انتشار واسع، أولاً في مجال كليات المجتمع ثم استمر تأسيس الجامعات الفلسطينية الرئيسية بدأ من عام 1971م، حيث كانت كل واحدة من هذه الجامعات ومنذ البداية نتاجاً لمبادرة خاصة وغير ربحية وغير حكومية، لذا يعتبر التعليم العالي الفلسطيني فريداً من نوعه في هذا الخصوص سواء في منطقة الشرق الأوسط أو في معظم أنحاء العالم، حيث تكون المؤسسات الحكومية هي القاعدة، وهكذا يعتبر البنية غير الربحية وغير الحكومية للجامعات الفلسطينية أحد سماتها المميزة (الحولي، 2004: 2).

وأورد (العاجز، 2007) الأسباب التي دفعت الفلسطينيين نحو التفكير المستمر في التعليم العالي كالتالي:

1. إرادة الشعب القوية في التعلم بعد نكبة 1948م والنكسات التي تلتها (العدوان الثلاثي 1956م وحرب 1967م)، حيث امتص الفلسطينيون النكبة والنكبات وحولوها إلى طاقة بناءة للفرد والأمة.

2. المردود الاقتصادي العالي للتعليم العالي والعائد المربح على الفرد والجماعة، ولاسيما أن فرص العمل كانت متوافرة في دول الخليج العربي وبعض البلاد العربية الأخرى.

3. تجربة التشريد التي عاشها الفلسطينيون لها دور مركزي في دفعهم إلى التعليم العالي سيما وأن التعليم منحهم قيمة سياسية واجتماعية (العاجز، 2007: 237).

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

1. الطلب الاجتماعي الشديد على التعليم من قبل أبناء المجتمع الفلسطيني.
2. ارتفاع تكاليف التعليم العالي في الخارج في ضوء انخفاض مستويات المعيشة في فلسطين.
3. صعوبة السفر والتنقل للخارج بسبب معوقات الاحتلال اليهودي.
4. إنشاء جامعة في كل محافظة فلسطينية بسبب ظروف التنقل الداخلي والحواجر الصعبة (الحوالي، 2004: 6).

وذكر العاجز (2007) أن مهام التعليم العالي في الضفة الغربية وقطاع غزة عميقة وخطيرة، وعلى عاتق مؤسسات هذا التعليم تقوم مهمة إعادة تربية ومتابعة جيل واع لمشاكل شعبه، وعلى درجة عالية من الشعور بالمسؤولية نحو ضرورة تحقيق التميز في العمل وتشجيع الروح الجماعية والروح القيادية والقدرة على الإدارة وتوفير الجو المناسب للحرية الأكاديمية والفكرية للإنسان الفلسطيني، وهي كلها مهمات على علاقة وثيقة بتنمية المجتمع الفلسطيني وتحرره (العاجز، 2007: 238).

وترى الباحثة أن نشأة الجامعات الفلسطينية تعود إلى الوعي والقناعة الراسخة لدى الشعب الفلسطيني بأهمية التعليم الجامعي والعالي، وهو ما تحقق بمتابعته للتعليم العالي في الجامعات العربية والأجنبية، إضافةً إلى إدراك القيادات الوطنية الفلسطينية بأن احتياجات الشعب الفلسطيني وأولوياته التعليمية تحت الاحتلال تحتم إيجاد مؤسسات وطنية للتعليم الجامعي والعالي على الأرض الفلسطينية.

واقع الجامعات الفلسطينية:

نشأت مؤسسات التعليم العالي في ظل الاحتلال الإسرائيلي وبمبادرات محلية وطنية، ونمت وتطورت بسرعة حتى بلغ عدد المؤسسات المعتمدة والمرخصة حتى عام 2013 (53) مؤسسة تعليم عالي وهي موزعة كالتالي:

- **الضفة الغربية** : يوجد في الضفة الغربية 34 مؤسسة تعليم عالي وهي موزعة كالتالي:
 - 9 جامعات تقليدية (اثنتان حكومية، وستة عامة، وواحدة خاصة)
 - 12 كلية جامعية (أربعة حكومية، وخمسة خاصة، واثنتان عامة، وواحدة تحت اشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين).
 - 13 كلية مجتمع متوسطة (واحدة حكومية، و سبعة عامة، وأربعة خاصة ، وواحدة تحت اشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين).
- **قطاع غزة**: يوجد في القطاع 18 مؤسسة تعليم عالي موزعة كالتالي:
 - 5 جامعات تقليدية (واحدة حكومية، واثنتان عامتان، واثنتان خاصتان)
 - 6 كليات جامعية (أربعة حكومية، وواحدة خاصة، وواحدة عامة)
 - 7 كليات مجتمع متوسطة (ثلاثة عامة، وواحدة حكومية، واثنتان خاصتان، وواحدة تحت اشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين).

أما التعليم المفتوح فيوجد جامعة واحدة تتوزع مراكزها بين الضفة وغزة بواقع 22 مركز، (17) مركز في الضفة. و (5) مراكز في غزة.

و بلغ عدد الطلبة الجدد الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2012/2013) 62.006 طالباً (35,846 أنثى، و 26,160 ذكراً). أما عدد الطلبة المسجلين الملتحقين فعلا في مؤسسات التعليم العالي للعام نفسه بلغ 213,581 طالباً (126,138 أنثى، و 87.443 ذكراً).

و بلغ عدد العاملين في مؤسسات التعليم العالي 15,601 عاملاً منهم (7,086 أكاديمي تعليمي، و 719 أكاديمي اداري، و 33 أكاديمي بحثي، و 2,409 اداري، و 1,354 مكتبي، و 1,097 مساعد بحث تدريس، و 636 فني اختصاص، و 486 تقني وحرفي، و 1,799 عاملاً) موقع وزارة التربية والتعليم العالي، (2013: <http://www.mohe.gov.ps>).

وإن ما يميز مؤسسات التعليم الفلسطيني عن غيرها في الدول المجاورة هو وجود مفهوم الجامعة العامة الذي هو ليس حكومياً وليس خاصاً، فهي لا تهدف إلى الربح وفي الوقت نفسه تتمتع باستقلالية في الإدارة والتعيين والتوظيف وتتحمل مسؤولية الرواتب والمصاريف التشغيلية

الأخرى. هذه الميزة انفردت فيها معظم الجامعات الفلسطينية بحكم نشأتها في ظل احتلال إسرائيلي وغياب وجود سلطة وطنية فلسطينية. ولتخفيف حدة المنافسة بين هذه الجامعات في مجالات استقطاب أعضاء هيئة التدريس وأسس التعيين وما شابه ذلك من أمور، تم في بداية التسعينيات بلورة ما يسمى كادر موحد، من قبل مجلس التعليم العالي المسئول في حينه عن الإشراف على قطاع التعليم العالي حيث توحد سلم الرواتب والعلاوات و الإجازات وتعويض نهاية الخدمة والتوفير. وبعد وجود السلطة الوطنية الفلسطينية في أوائل التسعينات أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عام 1996 لتشرف وتدعم وتوجه نمو التعليم العالي الفلسطيني من خلال مجالسها وهيئاتها وإدارتها ووحداتها المختلفة، وصدر قانون التعليم العالي رقم (11) عام 1998، الذي حدد أهداف التعليم العالي ودور الوزارة وصلاحياتها ومستويات التعليم العالي وشهاداته الممنوحة وأنماط التعليم وأنواع مؤسساته. وفي عام 2002، دمجت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم في وزارة واحدة، وبعد عام أُعيد تفعيل مجلس التعليم العالي لرسم السياسات العامة، وكذلك تم تفعيل مجلس البحث العلمي لرسم السياسات البحثية ضمن إطار مؤسسات التعليم العالي، وتم إنشاء هيئة الاعتماد والجودة لترخيص وتقييم واعتماد مؤسسات وبرامج أكاديمية جديدة وقديمة، إضافة إلى إنشاء صندوق إقراض الطالب، لمساعدة الطلبة في تغطية نفقات تعليمهم. وفي عام 2012، أُعيد فصل وزارة التعليم العالي عن وزارة التربية والتعليم، واستمرت بتنفيذ كافة أعمالها وتطوير برامجها ووسائل إشرافها وفق خطتها المتوسطة المدى 2011-2013 من خلال مجالسها وهيئاتها وإداراتها العامة وفريق الوزارة الفني والإداري لمواجهة التحديات العديدة وتذليلها وتحقيق رسالتها وتقديم أفضل الخدمات ذات الصلة للمجتمع الفلسطيني. موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2013 :

<http://www.mohe.gov.ps>.

رؤية التعليم العالي الفلسطيني:

الوصول إلى تعليم عالٍ متيسر (مفتوح لجميع الأفراد المؤهلين أكاديمياً بغض النظر عن مستوياتهم الاجتماعية والاقتصادية وجنسياتهم ومكان إقامتهم وإعاقتهم)، ومتعدد (برامج وتخصصات في معظم مجالات العلوم والمعرفة، ضمن مؤسسات حكومية وعامة وخاصة تمنح شهادات علمية لكافة المستويات المختلفة)، ومتنوع (أنماط تعليم متعددة)، ومستدام (مغطى مالياً من مصادر مالية متنوعة) ومرن (قادر على التكيف بسرعة مع الاحتياجات والظروف المتغيرة) وخادم ورافد (يلبي حاجات المجتمع والسوق المحلي والإقليمي) ومنافس ذي جودة (معايير تضاوي معايير نظم التعليم العالي المميزة في الدول الإقليمية والعالمية) ومتميز (بيئة بحث

علمي وإبداع وابتكار) وليكن قاطرة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (موقع وزارة التربية و التعليم العالي، 2013، <http://www.mohe.gov.ps>).

الأهداف الاستراتيجية للتعليم العالي الفلسطيني:

وضعت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية جملة من الاهداف الاستراتيجية وتسعى جاهدة لتحقيقها وهي :

1. مواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي بكافة مستوياته، ورفع نسبة الالتحاق لشرائح من ذوي المستوى الاجتماعي - الاقتصادي المنخفض ومن ذوي الإعاقات.
2. مواعاة مخرجات التعليم العالي مع حاجات المجتمع الفلسطيني والسوق المحلي والإقليمي.
3. الارتقاء بمستوى البحث العلمي ليصبح فاعلاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
4. تحسين النوعية وضبط الجودة.
5. ضمان استمرارية التمويل اللازم لتغطية العجز في المصاريف التشغيلية والتطويرية والرأسمالية لمؤسسات التعليم العالي.
6. إصلاح وتطوير إدارة و حاكمية التعليم العالي على مستوى الوزارة والمؤسسات.
7. الارتقاء بالتعليم المهني والتقني كما ونوعاً (موقع وزارة التربية و التعليم العالي، 2013).

وترى الباحثة أن وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، من خلال أهدافها الاستراتيجية تُعطي اتجاهاً للعمل بعيد المدى لتطوير التعليم العالي بما يلبي الاحتياجات العلمية والعملية، وتهيئة إنسان فلسطيني يسهم في نهضة مجتمعه، ويسعى للمعرفة والابداع، مُتفاعل مع متطلبات التطور العلمي والتكنولوجي، وقادر على المنافسة العلمية والعملية على المستوى الإقليمي والعالمي.

الوظائف الرئيسة للجامعات:

للجامعة أدوارٌ عديدة لا بد أن تقوم بها حتى تساهم بشكل فعال في عملية التنمية والبناء بأبعادها المختلفة لاسيما وأنها وليدة المجتمع، أوجدها كي تعمل مع المؤسسات الأخرى على تلبية احتياجاته.

ويؤكد بركات أن مهمة الجامعة الحديثة هو توفير التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأن الباحثين المميزين والمتقنين والمتنورين هم عقول المجتمع، الذين يقودون حركة تطوره وتقدمه، ويوجهون برامجه وخططه التنموية من جميع الاتجاهات (بركات، 2008: 10).

وذكر العاجز أن " الإدارة الجامعية في الجامعات الفلسطينية تسعى إلى لعب دور الوسيط المنظم الذي يساعد على تنمية شخصية الفرد من جميع جوانب الشخصية، والعقلية، والانفعالية، والروحية بشكل متكامل ومتوازن، وتعمل على إكسابه القيم والاتجاهات وأنماط

السلوك التي تجعل منه فرداً سوياً في المجتمع، بالإضافة إلى حمايته من الانحراف والفساد والخلل القيمي الذي تسببه عوامل الهدم في المجتمع" (العاجز، 2006: 399).
وفيما يلي أسلط الضوء على كل من الوظائف بشكل مفصل.
أولاً: التعليم:

أصبح التعليم الأداة الرئيسة في تحقيق التقدم والتنمية الشاملة، وبات الفرد المتعلم، هو العنصر الفعال في النهضة الشاملة للمجتمع، كما أصبحت التقدم والتنمية، تقاس بما أنجزته الحكومات والمجتمعات من تعليم وتنقيف لأبنائها، وما حقته من خطط وبرامج تعليمية، تساعد في تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. وبناءً على ذلك، أيقنت الكثير من الدول أهمية التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، لارتباطه الشديد بعوامل التنمية والتقدم، لذلك أصبح الإنفاق على الجامعات استثماراً حقيقياً في مجال تنمية الموارد البشرية وجزءاً من سياسة التنمية الشاملة (الشخبي، 2002: 1).

وتعتبر وظيفة التعليم الأولى المناطق بالجامعات القيام بها، نظراً لكون الجامعات مسئولة عن إعداد الخطط والبرامج الدراسية وطرح التخصصات التي تناسب سوق العمل، وبالتالي إعداد الطلبة وتزويدهم بكافة أنواع المعرفة، والمهارات المطلوبة للاندماج بسوق العمل وتلبية احتياجاته (حشيش، 2011: 14).

هذا وتعرف جودة التعليم العالي والجامعي بالقدرة على جعله ملائماً من حيث دوره ومكانته في المجتمع، ومهامه التعليمية والبحثية والخدمية والإنتاجية، وعلاقته بالدولة والعالم وتفاعله مع مستويات التعليم، انطلاقاً من حاجة الاقتصاديات الحديثة إلى خريجين قادرين على تطوير معارفهم باستمرار والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق متغير باستمرار (عيسان، 2006: 5).

وهكذا فالتعليم ليس مجرد نقل للمعرفة، بل المساعدة على إنتاجها، وتوليدها من خلال البحث لتكوين رأس المال البشري الثقافي القادر على تحقيق معدلات إنتاج عالية مما يوفر فرص الصمود والمنافسة الاقتصادية في عصر العولمة، وعليه فلا بد من التركيز على المحتوى الذي يكون أكثر ملاءمة لبيئتنا وظروفنا لمواجهة التغيرات التي يحفل بها الحاضر والمستقبل (حراشنة، 2009: 6).

وترى الباحثة أن العملية التعليمية الجامعية يجب أن تهدف إلى إكساب الطلبة التعلم الذاتي والتقدم الذاتي، واكتساب الاستقلالية و الابتكارية والقدرة على الإبداع، كذلك القدرة على التحكم في التغيير والقدرة على المشاركة في تنمية مجتمعه، والرغبة في الاستمرار بالتعلم، وبذلك

يؤدي 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.

ثانياً: البحث العلمي:

يعد البحث العلمي في أي مجتمع من الأسباب الأساسية والهامة للتقدم العلمي والتنمية، لما له من مشاركة فعالة في التنمية بجميع جوانبها، كما أنه يساعد على إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها القطاعات الإنتاجية، ويساعد في تحسين الأداء، وزيادة الإنتاج والحصول على جودة عالية للمنتجات والخدمات. وقد زادت أهمية البحث العلمي مع تصاعد حدة المتغيرات العالمية، وخاصة الثورة العلمية، والتكنولوجية، التي تركز على المعلومات وإبداعات العقل الإنساني (الصرفي وآخرون، 2000: 223).

هذا ويعتبر البحث العلمي أكثر الوظائف التصاقاً بالجامعة لسببين: أولهما أن الجامعة تتوفر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول، وثانيهما: أن الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاج إليها قطاعات المجتمع المختلفة سواء أكانت حكومية أم من القطاع الخاص (حراشنة، 2009: 6).

كما وتستطيع الجامعات نقل الواقع المتخلف والمتردّي إلى واقع جديد متطور وحيوي، وذلك لامتلاكها المقومات العلمية القادرة على الدراسة والبحث والتطوير من خلال اكتسابها مختلف جوانب المعرفة والعلم والمهارة، وعليه فهي المؤسسة الرئيسة للبحث العلمي التي تنتج العلماء والمفكرين الذين يعملون على النهوض بالمجتمع ودراسة مشكلاته وحلها (باطويح، 2008: 328).

وترى الباحثة أنه ليس هناك مكان آخر أنسب من الجامعات يُمكن أن تتوافق فيه جهود البحث العلمي الأساسي والتطبيقي، وذلك من حيث توافر الأجهزة والامكانيات والمختبرات العلمية، وتزداد هذه الوظيفة في العصر الحاضر، عصر الثورة العلمية، إذ عن طريق البحث العلمي، يُمكن أن تساهم الجامعات في التشخيص العلمي لمشكلة تأخر التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية .. الخ.

ثالثاً: خدمة المجتمع:

يشار إلى الجامعة وخدمة المجتمع، وما يعرف في الأدبيات الجامعية الأمريكية بالامتداد الجامعي University outreach، بأنه استثمار مريح في حياة الأمة، وأنه ذو تأثير كبير كأحد

أهم مداخل التغيير الاجتماعي، وأفضل مصادر تحسين جودة الحياة لجميع المواطنين (حجي، 2012: 20).

تعتبر خدمة المجتمع الوظيفية الثالثة من وظائف الجامعة، وأصبح على الجامعة أن تقدم خدماتها مباشرة للأفراد في المجتمع سواء كان ذلك في صورة برامج تعليمية تفويضية أو تكاملية في صورة تدريبية أو برامج لإعادة التدريب أو برامج تحويلية لغرض مهم مطلوبة في المجتمع لا يتوافر لدى الأفراد متطلباتها، وقد أدى ذلك إلى خروج الجامعة من عزلتها، وأن تفتح أبوابها على المجتمع لأنه عندما تتعزل عن المجتمع وتتخلى عن الموقف الناقد والوعي بما حولها وبمن حولها تصير معارفها متكدسة لا ترتبط بحركة الحياة المتطورة ويفقد العلم قيمته الاجتماعية، بل والمعرفية أيضا (الأسعد، 2000: 11).

وتتأثر الجامعات وتؤثر في محيطها، ولم يعد ممكنا أن تجد جامعة ناجحة تعمل بمعزل عن مؤسسات المجتمع المدني والقطاعات الإنتاجية، وتدرك الجامعات مدى الحاجة لتعزيز هذه الشراكة وتنميتها، وتبدأ الشراكة الفاعلة بين الجامعات والمجتمع من خلال العملية التعليمية والتدريبية (السلطان، 2009: 49).

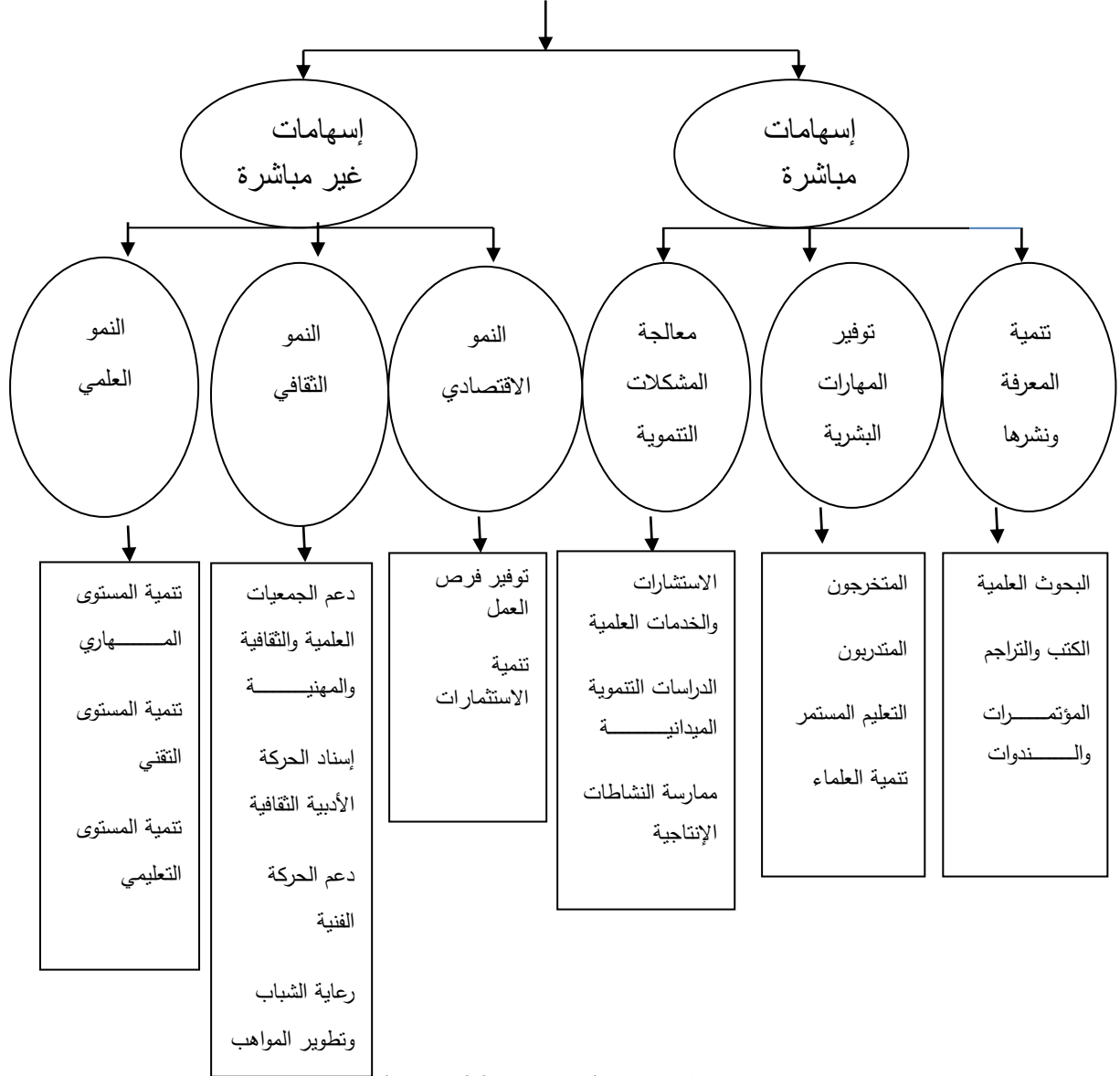
هذا وتبرز أهمية خدمة المجتمع كوظيفة حديثة للجامعة من كونها أداة لتطبيق المعرفة في شتى الميادين والاختصاصات وترجمتها إلى واقع ملموس يسهم في تقدم الحضارة الإنسانية وازدهارها، فما يشهده العالم اليوم من تقدم تكنولوجي وتطور في العلوم الطبيعية والسلوكية والاجتماعية ما هو إلا نتائج تطبيق المعرفة التي توصل إليها العقل البشري عن طريق البحث والتجريب العلمي في الجامعات (حراشنة، 2009: 9).

فالجامعة يزداد ثقلها و يتعزز مركزها الاجتماعي لا بعزلتها عن المجتمع وتجاهلها لمشاكله، وعزوفها عن آلامه، وتسفيها لآماله، بل بحضورها الدائم ومواكبتها المستمرة لما يشهده المجتمع من تغيرات وملاحقتها بالدرس والبحث لكل ما يحدث فيه من ظواهر وتحولات، بذلك فقط تظل الجامعة منارة تضيء ما حولها تُقيدُه وتُسْتفيد منه، تُغيّر وتُتغيّر فتبقى متناغمة مع بيئتها ورائدة لواقعها صانعة لمعالمه لا متخلفة عنه منفصلة به (بلغيث، 2006: 127).

وترى الباحثة أن 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 والسياسية والاقتصادية والثقافية، وبالتالي يندرج تحت مفهوم خدمة المجتمع كل ما يمكن أن تقدمه الجامعة من إسهامات ومشاركات تهدف إلى تنمية المجتمع تنمية شاملة، ولتحقيق ذلك لا بد من إقامة الجسور وقنوات الاتصال والتفاعل مع أبناء المجتمع المحلي أفراداً ومؤسسات. والشكل (1-2) يوضح الإسهامات الشاملة للجامعة في خدمة المجتمع.

شكل (1-2)

الإسهامات الشاملة للجامعة في خدمة المجتمع



المصدر: (محمود، 2002: 27)

الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة:

و فيما يلي تعريف بالجامعات الفلسطينية "عينة الدراسة" بمحافظات غزة، حيث ستقتصر الدراسة على ثلاث جامعات هي: الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، وجامعة الأزهر، باعتبارها أقدم الجامعات في محافظات غزة، ولاستقطابها أعداداً كبيرة من الطلبة.

1- الجامعة الإسلامية:

تأسست الجامعة الإسلامية بغزة عام 1978م، وهي مؤسسة أكاديمية مستقلة من مؤسسات التعليم العالي، تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي، وهي عضو في: اتحاد الجامعات العربية، ورابطة الجامعات الإسلامية، واتحاد الجامعات الإسلامية، ورابطة جامعات البحر الأبيض المتوسط، والاتحاد الدولي للجامعات، وتربطها علاقات تعاون بالكثير من الجامعات العربية و الأجنبية. و توفر الجامعة لطلبتها جواً أكاديمياً ملتزماً بالقيم الإسلامية ومراعياً لظروف الشعب الفلسطيني وتقاليده، وتضع كل الإمكانيات المتاحة لخدمة العملية التعليمية، وتهتم بالجانب التطبيقي اهتمامها بالجانب النظري، كما وتهتم بتوظيف وسائل التكنولوجيا المتوفرة في خدمة العملية التعليمية.

رؤية الجامعة :

"منارة علمية رائدة للمعرفة والثقافة وخدمة الإنسانية لإحداث نهضة مجتمعية شاملة"

رسالة الجامعة:

"الجامعة الإسلامية مؤسسة أكاديمية تسعى للنهوض بالمستوى العلمي والثقافي والحضاري، تعمل على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي والتطور التكنولوجي، وتشجع البحث العلمي وتساهم في بناء الأجيال وتنمية المجتمع في إطار من القيم الإسلامية ."

غايات الجامعة :

1. رفع مستوى البرامج التعليمية في الجامعة وفقاً لمعايير الجودة .
2. الارتقاء بالبحث العلمي ودعمه واستثماره في اتجاه تحقيق التنمية المستدامة.
3. تعزيز دور الجامعة في خدمة وتنمية المجتمع.
4. ضبط ورفع كفاءة الأداء المؤسسي إدارياً وتقنياً .
5. الارتقاء بالبيئة الجامعة ومستوى الخدمات المقدمة للطلبة والعاملين.
6. تدعيم علاقات الشراكة والتعاون مع المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية .

التبادل الأكاديمي:

تهتم الجامعة بالتعاون وتبادل الخبرات والأساتذة المتخصصين مع الجامعات الفلسطينية والعربية والإسلامية والعالمية في مختلف مجالات العلوم والتكنولوجيا، وللجامعة علاقات وطيدة تربطها بالكثير من الجامعات، وتنظم علاقتها اتفاقيات تعاون وتوأمة مع عدد من الجامعات.

الدرجات العلمية التي تمنحها الجامعة:

درجة البكالوريوس، والماجستير، والدبلوم العام والعالي، و الدكتوراه.

كليات الجامعة:

كلية أصول الدين، وكلية الشريعة والقانون، وكلية الآداب، وكلية التربية، وكلية التجارة، وكلية العلوم، وكلية تكنولوجيا المعلومات، وكلية الهندسة، وكلية التمريض، وكلية علوم الصحة، وكلية الطب.

وتضم الجامعة عدداً كبيراً من المختبرات العلمية تتوفر فيها أفضل الأجهزة العلمية اللازمة للدراسة العلمية وإجراء التجارب إلى جانب الدراسة النظرية، وتحرص الجامعة على تحديث مختبراتها بشكل مستمر، وتعنى باستخدام وسائل التكنولوجيا في العملية التعليمية، وتهتم اهتماماً خاصاً بتوسيع استخدام الحاسوب، وتوفر الجامعة عدداً كبيراً من مختبرات الحاسوب لخدمة العملية التعليمية والبحث العلمي، كما تقدم الجامعة لطلبتها خدمة الإنترنت لتمكينهم من الاتصال بالمكتبات ومراكز الأبحاث والحصول على المعلومات من مختلف المصادر، كما تقدم المكتبة خدماتها للطلبة والباحثين حيث يتوفر بالجامعة عدد كبير من المواد العلمية المختلفة. (موقع الجامعة الإسلامية، 2013: p. www.iugaza.edu.p).

عضويات الجامعة من الرباطات:

- الرابطة الدولية للجامعات.
- مجتمع الجامعات المتوسطة.
- اتحاد الجامعات العربية.
- اتحاد جامعات العالم الإسلامي.
- مؤسسة اناليدالارو-متوسطة للحوار بين الثقافات.
- برنامج السلام.
- الرابطة الاورو- آسيوية.
- الشبكة الارو- متوسطة للمدارس الهندسية والتقنية (RMEI).

(الدليل الإرشادي لعضو هيئة التدريس_ الشؤون الأكاديمية، وحدة الجودة - الجامعة الإسلامية (2012:).

2- جامعة الأقصى:

بدأت جامعة الأقصى سنة 1955م، كمعهد للمعلمين تحت إدارة الحكومة المصرية، وكان الهدف آنذاك هو إعداد المعلمين وتأهيلهم، وفي عام 1991م تطور المعهد إلى كلية عرفت بكلية التربية الحكومية، ومنذ ذلك الحين أخذت كلية التربية تنتمى شيئاً فشيئاً في خططها التعليمية، وأقسامها العلمية، وأساتذتها، وطلابها، وخرجت كثيراً من المدرسين والباحثين ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية من حملة البكالوريوس والليسانس والدكتوراه عبر برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس.

رؤية الجامعة:

تسعى جامعة الأقصى أن تكون متميزة بين الجامعات الفلسطينية، والإقليمية في مجالات التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المبنية على ثقافة الجودة الشاملة.

رسالة الجامعة :

جامعة الأقصى هي مؤسسة تعليم عالٍ حكومية فلسطينية تهدف إلى إعداد إنسان مزود بالمعرفة، و المهارات، والقيم، ولديه القدرة على التعلم المستمر وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من خلال برامج بناء القدرات، والتعليم الجامعي، والبحث العلمي، وتنمية وخدمة المجتمع. تلتزم جامعة الأقصى خلال تحقيقها لرؤيتها بالثقافة العربية، والإسلامية، ومبادئ حقوق الإنسان التي تشمل المسؤولية، والالتزام بحكم القانون، والشفافية، والاحترام، والتسامح، والعدالة، والمساواة، والتمكين، والمشاركة لأصحاب المصلحة.

الأهداف الاستراتيجية :

تسعى الجامعة إلى نشر المعرفة، وتعميق جذورها، وخدمة المجتمع الفلسطيني وتطويره خاصة، والمجتمع العربي والإنساني عامة، في إطار فلسفة تستند إلى المفاهيم الوطنية وتراث الحضارة العربية والإسلامية، وتسعى لتحقيق هذا الهدف من خلال:

1. تعزيز التطوير المؤسسي لجامعة الأقصى من خلال تحسين كفاءة الدعم المساند للعملية التعليمية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

2. تحسين جودة البرامج الأكاديمية في الجامعة من خلال توفير بيئة تعليمية تعلمية فاعلة.
3. المساهمة في تحسين المعرفة و الفهم كأساس لدعم اتخاذ القرارات و صنع السياسات حول قضايا جامعة الأقصى و المجتمع الفلسطيني من خلال التشبيك مع المؤسسات والمراكز التعليمية والبحثية ومؤسسات المجتمع المدني على المستوى المحلي و الإقليمي والعالمي.
4. المساهمة في عملية التنمية المستدامة للمجتمع الفلسطيني من خلال تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية والبحثية والاستشارية والعمل التطوعي وذلك بالشراكة مع المؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
5. تطوير نظام تعليمي مهني متوسط يركز على التميز والإتقان ويلبي احتياجات المجتمع التنموية. (موقع جامعة الأقصى، 2013: <http://www.alaqa.edu.ps>).

كليات جامعة الأقصى:

تضم الجامعة سبع كليات هي الآداب والعلوم الإنسانية، والعلوم التطبيقية، التربية، الإعلام، الفنون الجميلة، التربية البدنية والرياضية، الإدارة والتمويل، حيث تتفرد الجامعة بمنح درجة البكالوريوس في تخصصات الإعلام، والفنون، والتربية الرياضية (دليل جامعة الأقصى، 2012-2013: 4).

3- جامعة الأزهر:

أنشئت جامعة الأزهر بغزة في العام 1991 كمؤسسة للتعليم العالي تلبى طموحات الشعب الفلسطيني وتكون عنوانا لقدرة هذا الشعب على البذل والعطاء ، وقد كان قرار الأخ القائد الشهيد أبو عمار "رئيس دولة فلسطين - رحمه الله- بإنشاء هذه الجامعة هادفا إلى غرس الشباب الفلسطيني في بلده وتدعيم جذوره فيها ، وقد نمت هذه الجامعة نموا سريعا يستحق كل الإعجاب والتقدير .

رسالة الجامعة:

جامعة الأزهر هي مؤسسة تعليم عالٍ فلسطينية عامة، مستقلة وغير ربحية، تهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني والعربي من الموارد البشرية المؤهلة في التخصصات المعرفية المختلفة، والبحوث العلمية، والتنمية المستدامة مع التركيز على توظيف تقنيات العصر في تحصيل العلم والمعرفة، والمحافظة على أصالة التراث الفلسطيني والعربي والإسلامي، والالتزام بمبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان، وقيم العدالة والمساواة، والالتزام بحكم القانون

والشفافية والتسامح والاحترام وعدم التمييز والتنوع، والشراكة المجتمعية)
(www.alazhar.edu.ps، موقع جامعة الأزهر، 2013)

وتتمتع جامعة الأزهر باعتراف عربي ودولي كبير وتتسج علاقات كثيرة ومتنوعة مع العديد من الاتحادات والمنظمات والشبكات العربية والدولية المختلفة التي تدعم وتقوي حالة الاعتراف بشهاداتها وخريجها وأنظمتها الأكاديمية.

وتتمتع جامعة الأزهر بعضويتها في:

- اتحاد الجامعات العربية .
- الاتحاد الدولي لرؤساء الجامعات.
- الشبكة العربية والأوروبية للبحوث العلمية.
- الاتحاد الدولي لجامعات البحر المتوسط.
- المنظمة العربية للمسؤولين عن القبول والتسجيل بالجامعات العربية.
- اتحاد الجامعات الدولية.
- (IAU). (دليل جامعة الأزهر، 2011-2012: 26).

كليات جامعة الأزهر:

كلية الطب البشري، كلية الدكتور حيدر عبد الشافي لطب الأسنان وكلية الصيدلة، وكلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات، كلية العلوم التطبيقية، كلية العلوم، كلية الزراعة والبيئة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، كلية الحقوق ، وكلية الشريعة، وكلية التربية (دليل جامعة الأزهر، 2011-2012: 26).

المحور الثاني: رأس المال البشري

تمهيد:

في عالمنا المعاصر وفي عصر الانفجار المعرفي الذي نعيشه يعد رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للأمم، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتها إلا أنها بدون رأس المال البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً ليس لها قيمة، ذلك لأن البشر هم وحدهم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها للعمليات الإنتاجية لتحقيق الرفاهية، فثروة المجتمع الحقيقية 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 : 2).

ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء. وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية، التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكماً كمياً و نوعياً في رأس المال البشري، بحيث يكون قادراً على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى العالم، وهذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه، بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الخطيب، 2005: 5).

وذكر دهان، أنه منذ عقد التسعينات من القرن الماضي، وبداية بروز ما أصبح يعرف باقتصاد المعرفة، انتشر استعمال مفهوم رأس المال البشري أكثر فأكثر، لأن أسس الاقتصاد الجديد لم تعد تقوم فقط على الآلات والتقنيات والأموال وحسب، بل كذلك على كل الموارد غير المادية التي هي بحوزة الأفراد (دهان، 2010: 21).

لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، دائب النمو، سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار وفي سياق تنافسي بالغ الحدة (القصاص، 2007: 2).

أما عن ظهور مصطلح رأس المال البشري فقد تباينت الآراء إذ هناك من يرى أن بداية الاهتمام برأس المال البشري تعود إلى العصور القديمة، عصور "أفلاطون"، "أرسطو"، و"أكونيس". فقد نادى "أفلاطون" بتقسيم العمل في نظرية (الدولة المثلى) بناء على اختلاف المواهب الطبيعية من البشر، كما أن للحضارة الإسلامية دوراً بارزاً في تطوير المعرفة الإنسانية، فهناك آيات قرآنية، وأحاديث نبوية شريفة تأمر وتحث على طلب العلم، كما ميز الإمام علي بن اب طالب -رضي الله عنه - بين المال والمعرفة وفضل المعرفة على المال (المالكي، 2005: 26).

وإن المنتبع لتاريخ نشأة "رأس المال البشري" وعلم اقتصاديات التعليم، يجد أنها مرت بمراحل تاريخية عدة بداية كانت مرحلة الاستكشاف الأول لمفهوم رأس المال البشري في نهاية القرن السادس عشر على يد أبي الاقتصاد ادم سميث وتلاميذه، مما أسفر عن ظهور أبحاث ودراسات جادة كان لها الأثر الفعال في مواجهة الأزمة الاقتصادية العالمية في تلك الآونة (غنيم، 2008: 29).

ومن رواد تلك المرحلة الباحث الروسي "سترومليمن" حيث كانت له محاولة عام 1924م لدراسة القيمة الاقتصادية للتعليم .

وفي الخمسينات ساد النموذج الاقتصادي المتمحور حول تكوين رأس المال والفائل بأن عمليات التنمية تحتاج أساساً إلى تمويل خارجي، وأن من شأن تراكم رأس المال المستمر أن ينعكس إيجاباً عاجلاً أم آجلاً، على مختلف الفئات الاجتماعية وذلك بفضل الأثر التساقطي، وعلى ضوء هذا النموذج تم اعمار أوروبا الغربية واليابان، التي دمرتها الحرب من خلال مشروع مارشال. أما في الدول النامية، فقد أصاب الفشل الجهود التنموية حيثما طبق هذا النموذج، ذلك أن التمويل الخارجي جاء في حالة أوروبا واليابان يدعم قوى عاملة مؤهلة تأهيلاً عالياً أصلاً ومجتمعاً ذا مستوى تعليمي مرتفع، فجاءت الأموال لتوفر التشغيل لقوى عاملة ذات إنتاجية مرتفعة نسبياً. وضمن هذا النموذج تم النظر إلى العنصر البشري كوسيلة للتنمية، وتم إغفال أن هذا العنصر هو هدف التنمية، بحجة أن النمو الاقتصادي المستمر كاف بحد ذاته لتوفير المكاسب الاجتماعية لأفراد المجتمع (القصيفي، 1995: 83).

هذا وتعرف مرحلة الخمسينات بمرحلة التشكيك في استخدام معادلة "دوجلاس" الاقتصادية الكلاسيكية الشهيرة ($Y = A + L$) وتطويرها على يد عالم الاقتصاد "سولو" في ضوء أبحاثه على الاقتصاد الأمريكي من عام 1950م إلى عام 1960م، حيث اكتشف ان (Y) والتي

تمثل كفة الإنتاج القومي (GNP) اكبر من كفة " رأس المال + العمل"، والتي يمثلها الشق الثاني من المعادلة (L+A)، ويعتبر هذا الاكتشاف بمثابة الميلاد الحقيقي لنظرية رأس المال البشري، ونجح "سولو" من خلال هذا الاكتشاف توليد ونشر بحوث عالمية تعضد تفسير زيادة الإنتاج بالتقدم التكنولوجي في ذلك الوقت وسُميت نظريته باسم "العامل المتبقي" وتطورت المعادلة إلى الشكل التالي (Y = A + L + e)، وهي تعني أن كفة الإنتاج القومي = رأس المال + العمل + التقدم التكنولوجي (غنيمة، 2009: 29).

ومع بداية الستينات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي إلى الاستثمار في البشر، من خلال إعطاء أولوية للتعليم والتدريب.

وأطلق غنيمة (2008) على هذه المرحلة مرحلة ظهور " نظرية رأس المال البشري " على يد عالم الاقتصاد "شولتز" والذي نقح معادلة " سولو " من (Y = A + L + e) إلى (Y = A + L + E)، حيث أكد من خلال العديد من البحوث والدراسات الدقيقة في الولايات المتحدة الأمريكية والعالمية أن زيادة الإنتاج القومي لم يكن مصدرها الحقيقي (e) التقدم التكنولوجي وإنما ترجع أساساً إلى التعليم (E). كما أكد من خلال نظريته انه " كلما ارتقى بالقوى العاملة في سوق العمل تعليمياً كلما زاد الإنتاج القومي العام، ومن ثم زاد دخل الفرد، وتحققت الرفاهة الاجتماعية (غنيمة، 2008: 29).

وأورد العربي (2007) أنه لا يمكن إغفال الدور الرئيسي الذي لعبته الكتابات الهامة للاقتصادي الهندي الشهير "أماريتا سن"، الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في أواخر الستينات من القرن الماضي، في الترويج لمفهوم رأس المال البشري. أن التنمية عند سن كانت تعني ببساطة تحسين " القدرات البشرية" من خلال منظومة متكاملة من التكنولوجيا الحديثة والمؤسسات الداعمة والقيم الاجتماعية الرصينة التي تشجع جميعها على إذكاء روح الإبداع والتميز داخل الإنسان (العربي، 2007: 54).

ومنذ ظهور مفهوم المنظمة دائمة التعلم تتجه معظم المنظمات على مستوى العالم إلى زيادة مهارات ومعارف العاملين بها من أجل مصلحة الفرد والمنظمة معاً وإضافة قيمة لرأس المال الفكري الذي يمتلكه، لذلك فقد تبنت الكثير من المنظمات شعاراً " البشر هم أكثر الاستثمارات أهمية" (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، 2004: 176-178).

مفهوم رأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات "شولتز" سنة 1961م، وكتابات "بيكر" سنة 1964م، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات (ألفي ومحمد، 2011: 6).

هذا و يعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، وأوردوا الكثير من التعاريف لتحديد مفهومه، وقد اختلفت هذه التعاريف من حيث النظر إلى رأس المال البشري، فالبعض اعتبره جزءاً من عمل المنظمة، وآخرون ينظرون إليه بأنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة ترى بأنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره البعض بأنه يرتبط مباشرة بالعمل (جرادات، 2008: 43).

وبمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس المال البشري، يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح، وإن المفاهيم والتعريفات التي تعطى لرأس المال البشري كثيرة ومتعددة، تتسع وتضيق بحسب رؤية وهدف صاحبها.

ومن المؤلفين من حاول أن يجمع بين اكتساب رأس المال البشري وتطويره ، حيث يرى بيكر أن رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، والتدريب في الوظائف السابقة، والخبرة المهنية وغيرها، وهي في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري. وهذه الأصول أو العناصر يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات ايجابية وتحقيق التقدم المهني، وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة (Becker, G. S. 1993).

وحسب فيتزنز (Fitzenz) فإنه "يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عمليات الإنتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز" (Fitzenz,2000:179).

أما يو (Yu) 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 (Yu, 2001: 2-3).

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: 90).

هذا واعتبر كل من المفرجي وصالح، أن رأس المال البشري هو مفتاح الإدارة الاستراتيجية المحدد للتنمية، وعندما تحدث فجوة بين رأس المال البشري وباقي رؤوس الأموال (الطبيعي، المادي، الاجتماعي)، لابد من أن ينصب التفضيل والاهتمام على البشر إعداداً وتدريباً، وتكريساً للخبرة، ودعماً للقدرة الإدارية. وحين يتكامل الإعداد البشري يصبح من السهل زيادة القدرة التنموية في استخدام باقي رؤوس الأموال أفضل استخدام، وأوضح أن الدولة الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدفاً استراتيجياً، هو تطوير كفايات رأس المال البشري. (المفرجي وصالح، 2003: 8).

وأضاف العلي وآخرون، أن رأس المال البشري هو "مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل" (العلي وآخرون، 2006: 344).

وجاء تعريف ياسين، مؤكداً على ذلك، حيث اعتبره توليفة المعرفة، والجدارة، والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المتاحة لهم (ياسين، 2007: 275).

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية (OCDE, 2007) والذي يرى أنه "مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها والتي من شأنها أن تمدّه بمزايا اجتماعية، واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي" (OCDE, 2007:30).

وأشار "آلان بيهر" إلى أن رأس المال البشري ببساطة هو قوة عمل العاملين: مجموعة من القدرات الجسدية (القوة، التحمل، المهارة، المقدرة)، والمعنوية (الشجاعة، المثابرة، الضمير

الأخلاقي والمهني)، والفكرية (المعرف العامة والمتخصصة، الخيال ، الذكاء)، والجمالية (الذوق والموهب)، والتواصلية (القدرة على التعاطف، روح التواصل أو التفاوض) التي يمكن للعاملين بيعها في سوق العمل" (بيهر، 2007: 48)

ويمثله العنزي وصالح، بجميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية، و الابتكارية ، و التفوقية، وتشمل: معرفة العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل (العنزي وصالح، 2009: 231).

وأشار لفته، إلى أن رأس المال البشري يُفهم باعتباره امتلاك الانسان العديد من القدرات، والمعارف، والمهارات، والدوافع، والخصائص الجسدية والاجتماعية... الخ تمتلك جميعها قيمة اقتصادية، كل هذه المؤشرات والخصائص المجسدة في الإنسان تكون رأس المال البشري، لأنها تستطيع أن تكون مصدراً لمداخل وفوائد مستقبلية، سواء كانت مادية أو نفسية، ولكنه رأس مال من نوع خاص، ذلك أنه متجسّد في شخصية حامله (لفته، 2011: 243).

وترى الباحثة من خلال المفاهيم التي أعطيت لرأس المال البشري أنه يتكون من جزئين أساسيين : جزء فطري وهو يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، وجزء مكتسب وهو الجزء الأهم في رأس المال البشري، ويُعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمية والخبرات والتجارب المكتسبة التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة، وعادة تكون هذه القدرات متباينة في مستوى أدائها لظروف عدة.

مكونات رأس المال البشري:

ذكرت حسيبة (2009) أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي:

أ- الكفاءات: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات، والتصرفات، والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

ب- التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة

ت- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم (حسيبة، 2009: 17).

وأكد كلٌّ من صولح ومحبوب (2010) أن رأس المال البشري يتألف من ما هو موجود في فكر الأفراد، يعني المعارف، والكفاءات، التحفيز ومواصفات الأفراد مثل الذكاء، المعرفة العلمية، الإبداع، وطريقة العمل.

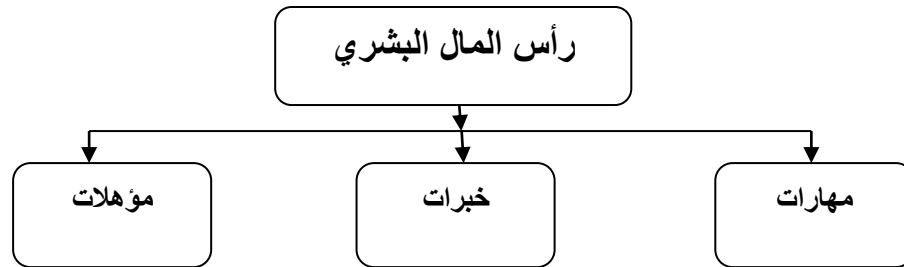
كما وحددت مجموعة أخرى من الباحثين ثلاثة مكونات أساسية لرأس المال البشري، حيث ذكر راتش وآخرون (Rauch & et al, 2005) أن رأس المال البشري يشمل التعليم، والخبرة، والمهارة التي يمتلكها العاملون بالمنظمة.

هذا وتبدأ عملية اكتساب المعارف والمؤهلات والكفاءات والخبرات والتجارب منذ ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة، وتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال:

- أ- العائلة ودور الحضانه أو كل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة.
 - ب- النشاطات الرسمية للتعليم والتكوين بكل مرحله في المؤسسات الرسمية بكل أنواعها ومراحلها.
 - ت- التكوين والتدريب في مكان العمل .
 - ث- الحياة اليومية للفرد وعلاقته الاجتماعية (دهان، 2010: 25).
- ويمكن تمثيل مكونات رأس المال البشري كما بالشكل الآتي:

شكل (2-2)

مكونات رأس المال البشري



المصدر: إعداد الباحثة

الخصائص الأساسية لرأس المال البشري:

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص، والتي تميزه عن سائر عناصر الإنتاج، من هذه الخصائص ما ذكره الرشدان :

- أن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.
- أن رأس المال البشري ليس مُنتجاً فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضاً.

- أن لرأس المال البشري بعض الأفضليات والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في رأس المال المادي.
- أن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معا.
- لا يمكن استخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة .
- ب وفاة الإنسان، يتلاشى رأس المال البشري (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم) على عكس رأس المال المادي الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية من جديد بعد أن يباع كنفائيات أو خردة (الرشدان، 2005: 83).
- وأشار دهان، إلى خصائص أخرى لرأس المال البشري وهي:
- يتكون رأس المال البشري من جزأين: جزء فطري وجزء مكتسب.
- المعارف والكفاءات تعد المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري، ويمكن أن يصنف وفقها من حيث نوعية المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما:
- أ- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.
- ب- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو بمهنة معينة، أو بمؤسسة بحد ذاتها.
- يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.
- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه
- يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل (دهان، 2010: 24-25).
- وأضاف لفته، خصائص تميز رأس المال البشري وهي:
- لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس مال البشري.
- الاستثمارات في رأس مال البشري هي استثمارات في التعليم وزيادة التأهيل، والتطوير والصحة الجسدية والنفسية.
- لا يمكن قياس تغيرات رأس مال البشري، الحاصلة نتيجة لتغير النفقات، بنفس دقة تغيرات رأس المال المادي.

- العطاء المتوقع من رأس المال البشري يخضع بدرجة كبيرة للإنسان نفسه، طلباته الشخصية، قدراته، معارفه، ومهاراته، صحته الجسدية والنفسية.
 - العطاء من الاستثمارات في رأس مال البشري خاضع مباشرةً لطول فترة القدرة على العمل، وكلما تم توظيف الاستثمارات مبكراً في الإنسان ، كلما ابتدأت سريعاً في العطاء.
 - رأس المال البشري ليس فقط معرضاً للاندثار المادي والمعنوي، كما هو شأن الرأس مال المادي، ولكنه أيضاً قادر على التراكم بمفهوم رأس المال (لفته، 2011: 243).
- باستعراض خصائص رأس المال البشري ترى الباحثة، أن رأس المال البشري يتشابه مع رأس المادي في كونه استثماراً، وتراكماً، وسوقاً، وأن رأس المال البشري يحتاج لمصاريف صيانة واستهلاك (تجديد المعارف والكفاءات وتحديثها)، ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال المادي في كونه خاصاً بالفرد، لا يمكن فصله عن صاحبه فهو يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله، وبالتالي لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشري.

أهمية رأس المال البشري

ذكر العلي وآخرون (2006)، أن ما يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة المعرفة، وكيفية استخدامها في المنظمات ذات القاعدة المعرفية، وأهمية عمال المعرفة (صناعها) في تكوين الثروة والقوة معاً، كما أن الأولوية التي يمثلها رأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي ستقود إلى صراع عالمي حول الموهوبين، وعليه بدأت الحكومات والمنظمات تُولي موضوع بناء قاعدة المعرفة الأهمية التي تستحقها، من خلال التركيز على المناهج التعليمية التي تُؤسس الإبداع وتدعمه، سواء أكان ذلك في المدارس أو الجامعات، أم من خلال تدريب الموارد البشرية وتمييزها بعد التحاقها بالعمل، لضمان حيويتها، وفعاليتها، والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة، ومن جانب آخر تشجيع الإبداع والابتكار (العلي وآخرون، 2006: 343).

و شهدت الحياة على مر العصور إنجازات مذهلة تدلل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية (بوجهيها الإنساني و اللإنساني) من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الإنتاج، واستناداً لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج على الإطلاق حتى في ظروفه الممكنة (العاني، 2002).

وفي هذا الصدد يقول الحكيم الصيني "كيواه تزو" في القرن الخامس قبل الميلاد: " إذا كنت تخطط لسنة فاغرس بذرة، وإذا كنت تخطط لعشر سنوات فازرع شجرة، وإذا كنت تخطط لمائة عام فعلم إنساناً، لأنك عندما تزرع بذرة واحدة فإنك تحصد محصولاً واحداً، وعندما تعلم الناس تحصد مئة محصول" (بن صوشة، 2009: www.hrdiscussion.com).

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث ذكر "ادم سميث" في كتابه الشهير "ثروة الأمم" أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تُعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيساً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه (الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، 2007: 4).

وتعود بوادر هذا الاهتمام في تاريخها إلى آراء الاقتصادي "الفريد مارشال" حيث أكدت آرائه على الدور الأساسي الذي يؤديه الإنسان في إنتاج السلع ونمو الإنتاج وتطوره وأهمية التعليم في رفع إنتاجية الفرد إذ يقول أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة ذلك أن الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والإنتاج، والقدرة على الخلق والإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتفاع بمستوى معيشته وتوفير الحياة الكريمة له (Marshall, 1930: 218).

ولقد اعتبر "كارل ماركس" الإنسان أثمن رأس مال، وكذلك ادخل فيشر في نظريته رأس المال المعنوي (العنصر البشري) ضمن عناصر رأس المال، وقد أكد "فيشر" وجوب استخدام رأس المال البشري أينما وجد وإذا كان رأس المال هو الرصيد الذي يؤدي إلى مزيد من الدخل بمضي الوقت فإن الأموال التي تُنفق على التعليم تؤدي إلى مزيد من الدخل من وجهة نظر الفرد والمجتمع وهي بهذا تُعتبر نوعاً من أنواع المال باعتبار العنصر البشري يمثل الوعاء الذي ترصد فيه هذه الأموال (فيله، 2003 : 14-15).

كما وأكد علماء المستقبلات، أن القرن الـ 21 سيكون العنصر الحاكم والفعال فيه هو الإنسان المتعلم والقادر على أن يستمر متعلماً ومتعدد المهارات وان المعرفة قوة، ومن ثم فالأمة القوية هي الأمة العارفة، أما الأمة التي ستتخلف عن استثمار مواردها البشرية فستبقى في خطر خصوصاً إذا علمنا أن السرعة التي تتغير بها التكنولوجيا تكاد تكون تقريبا يومية (عبد الصمد والعقون، 2011: 6).

وقد أثبتت تجارب البلاد المتقدمة على أن مصدر قوتهم يكمن في الموارد البشرية، حينما قامت هذه البلاد بتطوير وتأهيل كوادرها عن طريق التعليم، والتدريب، والتتقيف المستمر، والحقيقة أن هذه العوامل هي عوامل رئيسة لمواكبة التطور في العالم (الحلو، 2008: 16).

يعتبر رأس المال البشري في العصر الذي نعيش وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم وأساس عملية التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الابداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي، هو كون رأس المال البشري غير قابل للتنفيد، يتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن. ويمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية :

أ- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ب- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتاجاته.

ت- المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

ث- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية والبشرية.

ج- يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في

التنافسية الاقتصادية (اليفي ومحمد، 2011: 11).

وهكذا يتضح أن تنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريك القدرات والكفاءات البشرية وصقلها وصياغتها وتنميتها في جوانبها العملية أو العلمية والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف تزيد من طاقته على العمل، وهي أيضاً وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية والأساليب المتطورة في الأداء الأمثل كما أنها وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تُعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، ولكونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي الاجتماعي (منصور، 1976: 195).

وترى الباحثة أن رأس المال البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير هو وحده القادر على قهر ندرة الموارد الطبيعية والتوسيع من قدرات المجتمع الإنتاجية، لذا يمثل رأس المال البشري اليوم شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، إلا أن مساهمة التعليم الايجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم، ومدى ملاءمته لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة.

قياس رأس المال البشري:

منذ ظهور نظرية رأس المال البشري في بداية عقد الستينات من القرن الماضي، شكل موضوع قياس رأس المال البشري محل اهتمام العديد من الباحثين في الأدبيات الاقتصادية، وشهد نقاشاً وجدلاً اقتصادياً كبيراً ما زال مفتوحاً إلى يومنا هذا (OCDE, 1996:19). وذلك لأن أي قياس يعطى لرأس المال البشري، يتأثر بالمفهوم الذي يأخذه، والغرض من استعمال القياس.

أورد الحلو، أن الاستثمار في التدريب والتعليم كان من أولى المؤشرات لتقدير رأس المال البشري، لسهولة قياس ذلك، لأن ذلك يسهل عملية تخمين التكلفة والعوائد من ذلك الاستثمار، باعتبار أن المهارات والمعارف المتجسدة لدى الشخص تشكل رأس مال بشري، وأن الاستثمار في المورد البشري سيزيد الإنتاجية (الحلو، 2008: 53).

وذكر فيتزينز (Fitz-enz)، أنه يمكن اعتبار أي نشاط يكون هدفه زيادة إنتاجية العاملين على أنه استثمار في رأس المال البشري (Fitz-enz, 2000:12).

المنهجيات المتعددة في قياس وتحديد الرأسمال البشري:

والتي يمكن اختصارها باتجاهين رئيسيين كالتالي:

الاتجاه الأول: ويعبر عنه المؤشر الذي اعتمده تقرير "التنافسية العربية" الصادر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت، كواحد من ثلاثة مؤشرات فرعية تشكل ما سماه "مؤشر التنافسية الكامنة". ويعتمد هذا المؤشر في قياس الرأسمال البشري على العوامل الآتية: معدل الانخراط الصافي في التعليم الثانوي والجامعي، معدل الحياة المتوقعة، الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار، والإنفاق على التعليم.

الاتجاه الثاني: ويوصف بالاتجاه الديناميكي والشامل لاختياره متغيرات "تعكس الأبعاد المختلفة لرأس المال البشري" وهي: القدرات الكامنة، اكتساب المهارات، الإتاحة والفاعلية. أهمية هذا الاتجاه أنه لا يهتم فقط بتحديد رصيد الموارد البشرية الحالي، بل يعنى أيضاً بما سيكون عليه في المستقبل وطريقة الاستفادة منه ومدى الهدر الواقع أثناء استخدامه (الهايشة، 2007: 92).

الدليل المركب لقياس مؤشر رأس المال البشري:

ويتكون "دليل رأس المال البشري المركب" من ثمانية مؤشرات فرعية موزعة على ثلاثة أدلة فرعية موضحة بالجدول (1-2) الذي ابتكر وأورد "الدليل المركب لقياس رأس المال البشري"، هو الخبير في معهد التخطيط القومي في القاهرة، أشرف العربي.

جدول (1-2)

يوضح الدليل المركب لقياس مؤشر الرأس المال البشري

الدليل الأول (دليل الرصيد)	الدليل الثاني (دليل التدفق)	الدليل الثالث (دليل الاستفادة)
يعبر عن الرصيد المتراكم في لحظة زمنية محددة؛ ومؤشراته: 1- متوسط عدد سنوات التعليم للأفراد البالغين 2- معدل الوفاة بين السكان الناشطين 3- متوسط نصيب العامل من القيمة المضافة في الصناعات التحويلية.	يشير إلى التدفقات المتتالية للرصيد المتراكم، ويشمل: 1- معدل الإلمام بالقراءة بين الإناث البالغات 2- معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي 3- جودة نظام التعليم.	يحدد مستوى الاستفادة من مخزون رأس المال ويتضمن مؤشرين: 1- نسبة الجامعيين من إجمالي العاطلين عن العمل 2- ومؤشر بقاء الكفاءات في أوطانها.

المصدر: (الهايشة، 2007: 93)

من خلال ما تم عرضه من أدلة لرصد مؤشر رأس المال البشري، نجد أن عملية قياس رأس المال البشري بشكل دقيق ليس بالأمر اليسير، نظراً إلى تعدد الأبعاد التي يتضمنها مفهوم رأس المال البشري، وتشابك تلك الأبعاد في أحيان كثيرة.

ويرى القرشي (2010)، أنه من الصعوبة البالغة قياس المستويات المقارنة للتنمية، و أن الطرق الإحصائية المتاحة ربما ينظر لها أنها يمكن الاعتماد عليها للحصول على مقاييس مقبولة لمعدلات النمو في مستوى المعيشة وفي تراتب الدول حسب معدلات النمو الاقتصادي، و أن السبب الأساسي في صعوبة قياس التنمية يكمن في تعريف التنمية، هناك أهداف تنموية يمكن قياس التنمية من خلالها ولكن بعض هذه الأهداف هي متغيرات نوعية ولذلك فإن هذه الأهداف يجب أن تقاس على نحو غير مباشر باستعمال مؤشرات قابلة للقياس الكمي (القرشي، 2010: 45).

نظريات رأس المال البشري :

اعتمدت السياسة الاستثمارية في مجال التعليم على مجموعة من النظريات، التي تجعل في مجملها الإنسان هو الأداة الرئيسة في إحداث التنمية، وقد برزت نظريات عديدة في هذا المجال وعلى النحو التالي:

1. نظرية رأس المال البشري:

تقوم على فرضية أن التعليم له دور فعال للغاية، وضروري، لتحسين القدرة الإنتاجية للشعب، وخلاصة القول أن أصحاب نظرية رأس المال البشري يحاولون أن يبرهنوا أن الشعب المتعلم هو شعب منتج. فهي تؤكد دور التعليم في زيادة الإنتاجية، وكفاءة العاملين، من خلال زيادة مستوى المخزون المعرفي لقدرات الإنسان المنتجة اقتصادياً، والتي هي نتاج القدرات الفطرية والاستثمار في الكيان البشري (Olaniyan&Okemakinde,2008:158).

ولقد بلور "شولتز" هذه النظرية بأبحاثه، وأظهر بنظريته هذه فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية فقد وجدت عدة محاولات في هذا المجال هدفت إلى :

أ- جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري.

ب-تحديد ماهية العنصر البشري .

ت-تقدير قيمة العنصر البشري .

ث-إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري.

وقد بنى شولتز نظريته على ثلاثة فروض أساسية هي:

1. أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2. إن الاختلاف في إيرادات ومدخيل الأفراد لا يمكن تفسيرها باختلافات مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري.

3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (غير البشري) (حسن، 2002: 67).

ووفقاً لبابلو(2003) فإن الاستثمار في رأس المال يستند على ثلاث حجج هي :

1. يجب أن يعطى الجيل الجديد الأجزاء المناسبة من المعرفة المتراكمة من الأجيال السابقة.
2. يجب أن يدرس الجيل الجديد كيفية استخدام المعارف القائمة لتطوير منتجات جديدة وإدخال العمليات الجديدة وأساليب الإنتاج والخدمات الاجتماعية.

3. يجب تشجيع الناس على تطوير أفكار ومنتجات وعمليات وأساليب جديدة تماماً من خلال الطرق الإبداعية (Olaniyan&Okemakinde,2008:158).

ووفقاً ل فيقرلاندر وساها (Saha,&Fagerlind,1997) نظرية رأس المال البشري تقدم المبرر الأساسي للإنفاق العام على التعليم بدرجة كبيرة سواء في الدول النامية أو المتقدمة، وقد اتفقت النظرية مع الأفكار الديمقراطية والليبرالية المتواجدة في معظم المجتمعات الغربية، واستندت مناقشتها على عودة الاقتصاد الافتراضي للاستثمار في التعليم على المستويين الكلي والجزئي، ولوحظ أن الجهود الرامية إلى تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري تؤدي إلى نمو اقتصادي سريع بالنسبة للأفراد، ومثل هذه الاستثمارات تتواجد لتوفير عوائد في شكل إنجازات ونجاح اقتصادي للأفراد (Olaniyan&Okemakinde,2008:159).

وأدرج بيكر ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية، ومن بين أنواع الاستثمارات يذكر التعليم، التدريب في مكان العمل، الهجرة، البحث عن المعلومات حول الأسعار والصحة (BECER,1993:1).

وقد افترض بيكر بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، والاختلافات في الأجور، ودرجة الخطر، والسيولة، والمعرفة. ويقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل: شكل العلاقة بين العمر والإيرادات فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات ولكن في عمر متقدم نسبياً، لأن العائد المتحقق من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات. وتتنخفض هذه الاستثمارات في العمر الصغير، لأن التكلفة تُخصم من الإيرادات في ذلك الوقت. وطالما أن هذا التأثير على الإيرادات يأخذ صفة العمومية على الأنواع المختلفة من الاستثمارات البشرية، فإنه يمكن بهذا الوصول إلى نظرية شاملة وموحدة. وتساعد هذه النظرية العامة في تفسير ظواهر عديدة ومختلفة مثل شكل الإيرادات، وتأثير التخصص على مستوى مهارة الفرد (حسن، 2005: 70-71).

وتركز نماذج رأس المال البشري يكون بواسطة الأفراد، وذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت في الدخل. وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره منيسر Mencer فيما يلي:

- طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي للتفاوت في أجور العمال، والتدريب يرفع إنتاجية العامل إلا أنه يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية.
- يتوقع الأفراد عند اتخاذ قرار بالتدريب الحصول على أجور أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب.

- يفترض اقتصار تكلفة التدريب على التكلفة البديلة، بمعنى الأجر الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.
- يفترض عدم قيام الأفراد باتخاذ قرار للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى، وان يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية.
- يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد فيحسم التدفقات المستقبلية (الحولي، 2009: 3-4).

2- نظرية الإنتاجية الحدية :

وهذه النظرية تقترض أن رب العمل يُعظم ربحه عن طريق تجديد الطلب على العمل (أي) المقارنة بين العمالة المتعلمة والعمالة الغير متعلمة).

3- نظرية عرض العمل:

وفي هذه النظرية يعظم العامل دخله من استثماره في رأس المال البشري وخيار العمل أو ساعات الفراغ، لكن المشاهدات الحقيقية والواقعية التي تمت لحساب معدل العائد من الاستثمار في التعليم في العديد من البلدان قد أدت إلى تعزيز ما يعرف بنظرية رأس المال البشري، إذ تم حساب معدلات العائد بحسب مستويات التعليم في البلاد المتقدمة والنامية، ويدخل في الحساب عناصر مثل توقعات البطالة، الخبرة، الضريبة وقد تم توجيه انتقادات للنظرية هذه، بسبب اعتمادها على بعض الأسس التي منها، افتراض كمال السوق وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أم الأجور أم الحركية، وكذلك افتراضها أن التعليم يرفع الإنتاجية، في حين أن الإنتاجية هي خاصية العامل (رجب، 1999).

و التحليل المعتمد من قبل هذه النظرية أدى إلى بروز نظريات أخرى أهمها :

أ- **نظرية المصفاة:** وترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله، وقد تم توجيه انتقادات لهذه النظرية لأنها لم تكشف عن أسباب فروق الإنتاجية المكشوف عنها على وفق هذه النظرية، كما لم تحدد النظرية هل التعليم مصفاة للقدرات أم مصفاة للمواقف الاجتماعية .

ب- **نظرية الإشارة والمؤشرات:** وهذه النظرية تمكن رب العمل من تحديد الأجر قبل معرفته للإنتاجية، وتعني الإشارة قابلية التغير بالتعليم، والتدريب، والخبرة، في حين تعني المؤشرات العوامل الذاتية والدائمة كالعرق والجنس وغيرها، ولكن هذه النظرية لم تقدم لنا تأكيداً على دور التعليم في الإنتاجية.

ت- **نظرية التنافس على العمل:** وتتميز هذه النظرية بإقرارها لكون الإنتاجية ليست خاصية للفرد بل خاصية العمل، وأن التعليم يكشف قدرات المتعلمين على التكيف والتعلم، كما أن رب العمل مستعد لدفع أجرٍ عالٍ لحملة المهارات للاحتفاظ بهم وغيرها من الخواص.

ث- **نظرية تجزؤ سوق العمل:** وقد افترضت هذه النظرية وجود واختيار أسواق عمل منفصلة، منها سوق عمل أولية مستقلة تكون فيها أطر القيادة متميزة بوجود (دوران للعمالة الماهرة)، وأخرى سوق عمل أولية تابعة وفيها أطر الأداء والإنتاج تكون ثابتة نسبياً، وسوق ثالثة ثانوية متميزة بوجود العمال الأقل مهارة أي (دوران العمل والطلب هامشياً للعمالة غير الماهرة)، كما أن هذه النظرية تفترض أن التكنولوجيا تحدد الأعمال ومن ثم خصائص العاملين المطلوبين لشغلها، كما أن التقنية تعمق تجزؤ سوق العمل ولا تخلق ذلك التجزؤ، ومن هنا يدخل التعليم ونوعيته في ردف هذه الأسواق بالأيدي العاملة المطلوبة (وديع والصائغ، 2004: 95).

الاستثمار في رأس المال البشري:

كان يُعتقد سابقاً أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال الطبيعي (الآلات والمعدات)، ولكي يتمكن المجتمع من زيادة دخله، لا بد له أن 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 أثبت أن التعليم استثمار، وليس استهلاكاً وبذلك ظهر مفهوم رأس المال البشري. والذي أكد بعض العلماء أنه لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال الطبيعي بل أكد البعض على أنه يفوقه خصوصاً مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها (بن صوشة، 2008: www.hrdiscussion.com).

هذا ويعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من المنظمات والشركات المعاصرة، وكذلك من قبل دور الخبرة والاستشارات والجمعيات التخصصية المعنية بتنمية الموارد البشرية، فضلاً عن اختصاصي وممارسي تنمية رأس المال البشري (أبو الجدايل، 2012: 441).

مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

عرفه الحناوي أنه " الإنفاق على الإنسان لزيادة مهاراته ومعارفه الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه من الحصول عليه في فترات مقبلة" (الحناوي، 2006: 7).

وعرفه كلٌّ من "أبو رغيث والعكيلي" بأنه " الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكن من زيادة إنتاجيته" (أبو رغيث والعكيلي، 1998: 157).

وتعرفه حسن "بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف و المعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمُثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله" (حسن، 2005: 69).

وذكر العجمي أن استثمار رأس المال البشري ليس مقصوداً به تحقيق نمو اقتصادي فقط، بل تحقيق نمو اجتماعي يستهدف الإنسان بتهديب سلوكه وتعميق القيم والمبادئ والسلوك الاجتماعي السوي، لتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة (العجمي، 2010: 476).

ولذلك اتجهت معظم دول العالم (النامية والمتقدمة) إلى الاستثمار في رأس المال البشري وذلك عن طريق استثماراتها في التعليم والصحة.

ولقد أكد (Brown) على أهمية استثمار رأس المال البشري بقوله " إن رأس المال البشري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهه بالذهب غير المستخرج (سلطان، 2003: 9).

ويأتي التعليم في مقدمة الاستثمار في رأس المال البشري، ولهذا خصصت بعض دول العالم ميزانيات هائلة للتعليم، وقد تغيرت النظرة إلى طبيعة الإنفاق التعليمي، وأصبح ينظر إليه على أنه استثمار ذو عائد اقتصادي مجز، وليس مجرد خدمة تقدمها الحكومات لشعوبها لأسباب اجتماعية وسياسية فقط (العجمي، 2010: 476).

وهناك دراسات كثيرة لفتت الاهتمام إلى الاستثمار في رأس المال البشري، وأشارت إلى الجوانب الاستثمارية المتعلقة بالعنصر البشري في العملية الاقتصادية، باعتبار أن الاستثمار لا يقتصر على الآلات والمعدات والمصانع، وإنما يتجاوز ذلك كله إلى الإنسان نفسه فهو أهم الاستثمارات على الإطلاق، ويأتي دور رأس المال الطبيعي في المرتبة الثانية بالنسبة للفرد

والعامل لما يتيح من زيادة فرص الاستثمار للدولة وزيادة فرص العمل للقوى البشرية في سن العمل وبالتالي تقليل أعداد البطالة (العجمي، 2010: 477).

حيث بينت الدراسات المقارنة الشاملة التي أجراها "ساشوروبولس charopoulos" في عام 1973 من مقارنة العوائد الاجتماعية والخاصة للتعليم في 32 دولة متقدمة ونامية ما يلي:

1. تعتبر معدلات العائد من التعليم بعامة الأعلى في البلاد الأقل تقدماً.
2. يتجه التعليم الابتدائي إلى أن يكون صاحب العائد الأعلى.
3. تزداد عائدات الاستثمار في رأس المال البشري عن مثيلاتها في رأس المال المادي في البلاد الأقل تقدماً، في حين أن هذه العائدات تتساوى في رأس المال البشري والمادي في البلاد المتقدمة.
4. يمكن تفسير الاختلافات في الدخل عن طريق العوامل البشرية أكثر من رأس المال المادي.
5. يعتبر التعليم العالي أعلى التكلفة في علاقاته بالمستويات الأخرى في البلاد الأقل تقدماً (حجي، 2002: 43).

وتشير أغلب أدبيات اقتصاديات التنمية الاقتصادية على دور التعليم العالي كمحدد أساسي للإنتاجية، ورفع القدرة التنافسية، ويبدو هذا بوضوح في اهتمام الدول بإنشاء الجامعات وربطها بنظام الإنتاج وحاجات المجتمع، فرفع معدلات النمو المستديم يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة (مثل الابتكار، والتعلم والتدريب)، وهو ما يشكل مطلباً أساسياً لتحقيق أهداف رفع الإنتاجية ومستويات التشغيل، وعلى هذا فإن النمو الاقتصادي يرتبط في أحد جوانبه بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل الدراسي في التعليم العالي وأحياناً التعليم الثانوي، فالعمال ذوو التعليم الأعلى أكثر قدرة على التعامل مع التقنيات الجديدة، ويؤدون دوراً مهماً في نشر التقنيات المرتبطة بالعملية الإنتاجية. (الربيعي، 2008: 226).

أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري :

جاءت أهمية العناية بتنمية رأس المال البشري من منظور متعدد الأبعاد منها ما ذكرته الغرفة التجارية الصناعية بالرياض على النحو التالي:

1. **البعد الثقافي** : ازدياد نسبة المثقفين من رأس المال البشري ينعكس في التنمية الحضارية، حيث يكون العنصر البشري أقدر على إنجاز الأعمال بشكل أسرع وبصورة أفضل.

2. **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 سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن مُنتج يحقق قيمة مضافة تُسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية. وهنا يبرز دور جامعاتنا في تنمية رأس المال البشري للحاق بركب الدول المتقدمة.

3. **البعد الاجتماعي** : فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات .

4. **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.

5. **البعد الأمني** : كلما زادت نسبة البطالة في المجتمع تزداد نسبة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والامنية، والعكس إذا ما استطعنا أن نُحول مجتمعنا إلى مجتمع متعلم سنصل من خلاله إلى الاستقرار الأمني والاستقرار في المجالات كافة (الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، 2007: 5).

العوامل المؤثرة في استثمار رأس المال البشري :

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، ومن هذه العوامل ما ذكرته الغرفة التجارية الصناعية بالرياض على النحو التالي:

1. **العوامل الجغرافية** : تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها.

2. **العوامل السكانية** : يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني .

3. **العوامل الاجتماعية** : وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي.

4. **العوامل الاقتصادية** : هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد، والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف .

5. **العوامل السياسية** : حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الأيديولوجية الاشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت ببرامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراريته (الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، 2007: 6).

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 أبرزها:

1. تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات والمعلومات، الأمر الذي أدى إلى تحول الطالب من طالب محلي إلي طالب عالمي، وتحوّل الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مُخطط يستهدف تنمية معارف الطلاب ومهاراتهم لتحقيق التقدم والميزة التنافسية للجامعات (أيوب، 2010: 21).

2. تزايد الاهتمام بالعنصر البشري كرأس 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 من الممكن أن يلعب دوراً مهماً في مواجهة مشاكل البطالة العالمية في العديد من الدول، سواء المتقدمة منها أو النامية وهذا ما برز تحديداً في استراتيجيات عملية التوظيف في دولة أوروبا والاتحاد الأوروبي (2003)، التي اعطت أهمية كبرى لعملية التعليم (Sosic, 2004: 29).

3. 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 مرن دفع إلى الاهتمام بالجامعات وميزتها التنافسية، حيث أن الجودة النوعية في التعليم هي مفتاح جودة الحياة ذاتها، بل إن كفاءة الاستثمار في أي قطاع من قطاعات التنمية تعتمد على كفاءة الاستثمار في قطاع التعليم (القصاص، 2008: 1).

4. 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 الأفراد الذين سيصبحون أعضاء في المنظمات مستقبلاً، وتركز المنظمة على إيجاد آلية عمل متكاملة للوصول إلى أعلى المستويات للأداء المتميز من أجل مقابلة توقعات العميل (الصراف، والخوالدة، 2009: 170).

5. زيادة حدة المنافسة بين الجامعات سواء على الصعيد 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 أنشأت برامج مشتركة مع جامعات محلية، أو تلك التي تستقطب طلاباً من داخل البلد للسفر والالتحاق بها أو من خلال الدراسة عن بعد (الربابعة، 2006: 72-73).

6. قدرة المجتمعات على المنافسة في الألفية الثالثة في ظل التحولات العالمية المعاصرة يتوقف في المقام الأول على ما لديها من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل بمخرجات مؤسساتها التعليمية وقدرة هذه المؤسسات على التحديث المستمر لمنظومة التعليم بدءاً بالطالب ومروراً بعضو هيئة التدريس والمادة العلمية وأساليب الإدارة التي تتعامل مع هذه المعطيات بمرونة وابداع بما ينعكس على مسيرة التنمية وتقدم المجتمعات، ويُذكر أن منظمة التجارة العالمية قد فرضت شروطاً على الدول الاعضاء مرتبطة بإصلاح التعليم العالي (صقر، 2002: 7).

7. الرؤية الاقتصادية لدور التربية والتعليم في تكوين رأس المال البشري، فلا شك في أن سنوات التعليم التي يحصل عليها الفرد رغم أنها تتأثر بعدة عوامل غير اقتصادية، تُحدد 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

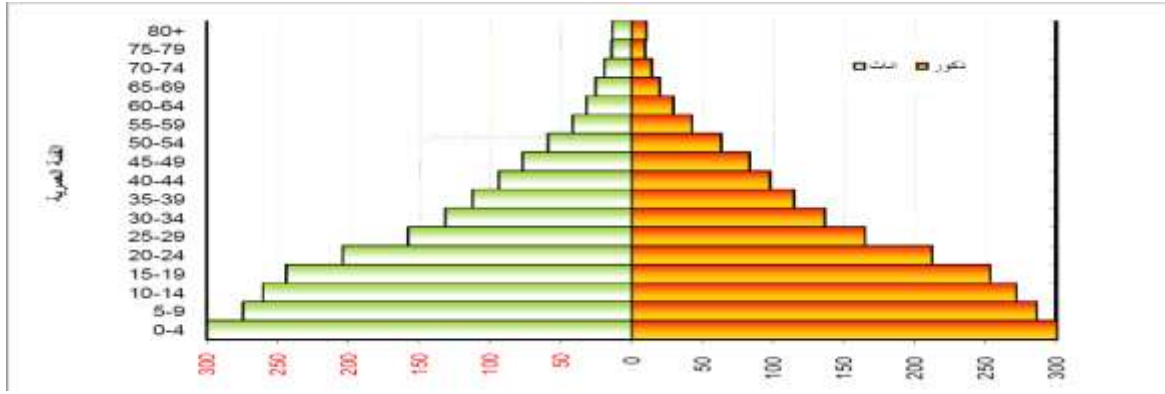
الاجتماعية في المجتمع، ولهذا ركز الاقتصاديون على الدوام حول التأثيرات الإنتاجية لنوعية العاملين القائمين عليها (العنزي وصالح، 2009: 194).

رأس المال البشري في فلسطين :

يعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعاً فتياً، حيث قدرت نسبة الأفراد في الفئة العمرية من (0-14) 41.3% في الأراضي الفلسطينية، و قدرت ب 44.4% في قطاع غزة حسب ما يظهر في الشكل التالي:

شكل (2-3)

الهرم السكاني لقطاع غزة منتصف عام 2011



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012، نشرة خاصة حول السكان الفلسطينيين بمناسبة بلوغ سكان العالم المليار السابع، رام الله ، فلسطين

ورغم الكثافة السكانية في قطاع غزة والضفة الغربية إلا أن الاستثمار في التعليم لا زال مستمراً في فلسطين، ويلاحظ ذلك من خلال التزايد في معدلات الالتحاق بالتعليم لمعظم الفئات العمرية ولكلا الجنسين. والشكل (2-4) يوضح مؤشرات للتعليم العالي الفلسطيني في السنوات من 2004/2005 حتى 2007/2008. والملحق رقم (5) يوضح ذلك.

شكل (2-4)

(مؤشرات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية 2005/2004 - 2008/2007)

العام الدراسي				المؤشر
2008/2007	2007/2006	2006/2005	2005/2004	
طلبة الجامعات				
75,221	72,034	64,453	61,479	ذكور
92,763	86,0088	74,123	67,558	إناث
167,984	158,132	138,576	129,137	كلا الجنسين
خريجو الجامعات				
---	8,895	7,321	7,129	ذكور
---	12,883	10,046	9,108	إناث
---	21,779	17,367	16,237	كلا الجنسين
هيئة التدريس في الجامعات				
3,725	2,614	3,921	2,021	ذكور
802	533	689	386	إناث
4,527	3,147	4,610	2,407	كلا الجنسين

المصدر: مركز الإحصاء الفلسطيني، 2010

وترى الباحثة أنه إذا كان رأس المال البشري مهماً في جميع الدول، فهو أكثر أهمية في فلسطين. إذ أن الدول الأخرى لا تعاني مثلها، لا من نقص الموارد المادية و لا من الضرر الذي تلحقه الممارسات الإسرائيلية التي تحدّ من قدرته على النمو، خصوصاً السيطرة الإسرائيلية المباشرة وغير المباشرة على معظم عناصر الإنتاج، وبالذات الأرض والمياه والموارد الطبيعية.

وأضاف نصر، معوقات عديدة أمام الاستثمار الطبيعي نتيجة القيود الإسرائيلية على حركة السلع والأفراد، وحالة عدم اليقين السياسي والاقتصادي في المنطقة، والبيئة الاستثمارية غير المواتية في فلسطين. وبالتالي يصبح الاستثمار في رأس المال البشري هو الفرصة المثلى لتحقيق ميزة تنافسية فلسطينية تسمح بتحقيق معدلات نمو معقولة وتحسن في مستوى معيشة الإنسان الفلسطيني (نصر، 2012).

وبحسب تقرير التنمية البشرية (2011) تشير معظم الدلائل إلى أن مستوى التعليم والتدريب والمهارات لدى الفلسطينيين كان، ولا يزال، أفضل من كثير من الدول المجاورة، فقد أظهر تقرير التنمية البشرية لعام 2011 الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار (15 سنة فما فوق) في الأراضي الفلسطينية بلغ 94.6

% من السكان، مقابل 72.9 % في البلدان العربية و 80.9 % على مستوى العالم ككل. كما أظهر التقرير أن نسبة الملتحقين بالتعليم العالي في الأراضي الفلسطينية بلغت 45.7 %، مقارنة مع 25.8 % في البلدان العربية، و 27.6 % في العالم ككل، في حين بلغ متوسط عدد سنوات التعليم التي حصل عليها الأشخاص ممن في سن 25 سنة فما فوق في الأراضي الفلسطينية 8 سنوات، مقارنة مع 5.9 سنة في البلدان العربية. أما متوسط العمر المتوقع عند الولادة في الأراضي الفلسطينية فقد بلغ (72.8) سنة مقارنة مع (70.5) سنة في البلدان العربية. (نصر، 2012)

رأس المال البشري في الفكر الإسلامي:

لقد فضل الخالق جل قدرته بني البشر على سائر المخلوقات الأخرى، ومنحهم نعمة العقل والتفكير، ولتأكيد هذا التفضيل يبين جدول (2-2) عدد مرات تكرار كلمات (البشر، بني آدم، الإنسان) في القرآن الكريم.

جدول (2-2)

عدد مرات كلمات (البشر، بني آدم، الإنسان) في القرآن الكريم

م.	الكلمة	عدد السور	عدد الآيات	النسبة المئوية للآيات
1	البشر	21	28	51
2	الإنسان	17	20	36
3	بني آدم	3	7	13
	المجموع	41	55	100

المصدر (المفرجي وصالح، 2003: 7)

و إذا كان الإنسان هو مرتكز التنمية البشرية، فإن الإسلام قد سبق كل الرؤى لذلك إذ أن اختيار الإنسان لحمل الرسالة الإسلامية جعله المحور الذي تقوم عليه عملية التنمية والتطوير في المجتمعات الإسلامية، فهو الحامل للأمانة التي ذكرها الله تعالى بقوله ﴿ إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴾ (الأحزاب: 72) .

وهذا الحمل للأمانة يقتضي استعداداً لدى الإنسان المسلم لذلك، وهو ما تتجه إليه الرؤية

الإسلامية لمفهوم التنمية البشرية (حارب، 2009)

وتنبعث الرؤية التنموية في الإسلام من قضية الاستخلاف وفلسفته في العلاقة بين الإنسان والكون ومالكها رب العالمين. وهو مفهوم يجمع بين التنمية الروحية والمادية ويعلي من شأن النفس الإنسانية، ويضعها موضع التكريم اللائق بها ، والذي يمكنها من أداء دورها في تعمير الكون وتحقيق العبودية الخالصة لخالق الكون وحده (دوابة، 2007: 4).

المصطلحات المرادفة للتنمية البشرية كما ذكرها حارب (2009)

1. التزكية: في قوله تعالى ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا. فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا. قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا . وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا﴾ (الشمس: 7-10). قال الطبري: {قد أفلح من زكاهها} قد أفلح من زكى نفسه فكثر تطهيرها من الكفر والمعاصي وأصلحها بالصالحات من الأعمال
- 2- الإعمار: فقد قال تعالى ﴿هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ﴾ (هود: 61)، قال ابن كثير: «استعمركم فيها أي جعلكم عماراً تعمرونها وتستغلونها»، وقد شرح القرطبي معنى الإعمار بقوله: «أي جعلكم عمارها وسكانها، والاستعمار طلب العمارة، والطلب المطلق من الله تعالى على الوجوب، كما أن {استعمركم فيها} «خلقكم لعمارتها»، ولا شك أن عمارة الأرض تتطلب عنصراً فاعلاً ومؤثراً وهو الإنسان، إذ لا يمكن أن تتم عملية الإعمار إلا بإنسان قادر ومهيأ بالإيمان والعلم والفكر والمهارة التي تمكنه من القيام بعملية الإعمار، وهذا لب التنمية البشرية التي تركز على تطوير الإنسان بجميع مكوناته النفسية والعملية.
- 3- التنشئة: قال تعالى: ﴿هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ﴾ (هود: 61)، وقوله تعالى: ﴿فَأَنْشَأْنَا لَكُمْ بِهِ جَنَّاتٍ مِنْ نَحِيلٍ وَأَعْنَابٍ لَكُمْ فِيهَا فَوَاكِهُ كَثِيرَةٌ وَمِنْهَا تَأْكُلُونَ﴾ (المؤمنون: 19)، والتنشئة تأتي بمعنى التربية والزيادة والإيجاد والتنمية. قال ابن منظور «نشأ ينشأ.. ربا وشب، وارتفع». (حارب، 2009).

المحور الثالث: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري

تمهيد:

ظلت قضية التنمية واحدة من أهم القضايا العالمية على مدى عقود طويلة، واستأثرت باهتمام السياسيين والمفكرين والخبراء، وظهر حولها العديد من النظريات والرؤى التي اتفقت جميعها على ضرورة التنمية وأهميتها (الزنفلي، 2012: 183).

ويُعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أُطلق على عملية تأسيس نُظم اقتصادية وسياسية متماسكة فيما يسمى بـ "عملية التنمية"، ويشير المفهوم لهذا التحول بعد الاستقلال - في الستينات من القرن الماضي - في آسيا وأفريقيا بصورة جلية. وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعاده، ومستوياته، وتشابكه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل التخطيط والإنتاج والتقدم (حلاوة وصالح، 2010: 20).

و كلمة التنمية تشمل جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية، أي أن عملية التنمية عملية حضارية شاملة، والتنمية يختلف مفهومها في الدول النامية عن مفهوم النمو في الدول المتقدمة، ففي الدول النامية، تعني التنمية تغييراً جذرياً في أوضاع ومجالات متخلفة، أما في الدول المتقدمة فإن مفهوم النمو يعني التغيير في الأوضاع القائمة التي قد لا تكون متخلفة (ادم، 2006: 173).

معنى التنمية:

التنمية في اللغة العربية مشتقة من فعل "نما" بمعنى زاد الشيء وأصلحه، ونما ينمو مصدرها تنمية، أي جعله يسير في مراحل متعددة متتالية نحو الزيادة التدريجية، سواء من حيث الكم أو الكيف. وكلمة تنمية في اللغة الانجليزية Development مشتقة من الفعل Develop وتعني ينمي، يتطور، يوسع. وهذا المصطلح شاع استخدامه منذ الحرب العالمية الثانية، ولكن قبل ذلك التاريخ استخدمت كلمات أخرى لتدل على المعنى المراد بالتنمية في الوقت الحاضر، من هذه الكلمات: التقدم المادي، والتقدم الاقتصادي، وأيضا التحديث والتصنيع (الحاج محمد، 2000: 69).

هذا وتتبنى الدراسة الحالية مفهوم التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، والعلمية، حيث تسهم الجامعة في هذه التنمية من خلال تخريج رأس مال بشري قادر على إحداث التنمية الشاملة.

ومن المسلم به أن ثمة عملية تأثير وتأثر ينطلق منها النظام التعليمي، من خلال تفاعله مع البيئة المحيطة به في آن واحد، فالنظام التعليمي نظام فرعي منفتح يتأثر بمتغيرات و معطيات المجتمع المحلي الذي يعيش في ظله، وامتداده إلى تأثير النظام العالمي الكبير على أنظمة المجتمع من خلال التطورات والتغيرات العالمية والتقدم العلمي والتكنولوجي والمستجدات الحضارية المختلفة (الزنفلي، 2012: 519).

ومن ثم فإن نظام التعليم بمدخلاته وعملياته ومخرجاته يتأثر بالأوضاع السائدة في بيئته المحيطة به وبمجتمعه، والتي تتأثر بدورها بالأوضاع المختلفة على المستوى العالمي (الحوت وشاذلي، 2007 : 248).

وذكر بلغيث (2006) أن الجامعة تُعد في أي مجتمع واحدة من أهم المؤسسات التي تُسهم في عجلة التنمية بجميع أبعادها، من خلال توجيه ودفع وتفعيل حركة الخلق والإبداع وقيادة مشروع النهضة والسير بالمجتمع صوب أهدافه بثبات، فهي - الجامعة - بمثابة المختبر الذي تُولد فيه الأفكار وتنبج منه الاختراعات وتخرج منه الإطارات والكفاءات التي تحمل على عاتقها مسؤولية خدمة المجتمع، والتفاني في الارتقاء بحسه الوطني ووعيه الجمعي بما يحقق المصلحة العامة في كنف التعاون والتأزر والوئام. والمتتبع لمسيرة الجامعات العربية منذ تأسيسها يجد أن كل المواثيق والقرارات والمراسيم الصادرة بهذا الشأن نصت بشكل صريح على أهمية الجامعة ومحورية دورها في مجتمع يتطلع للخروج من التخلف واللاحق بركب البلدان المتقدمة (بلغيث، 2006: 124).

وقد زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بوضع الجامعات، ودورها في المجتمع المعاصر، وبمستقبل التعليم الجامعي، وأهدافه، والتحديات التي تواجه الجامعات في مختلف المجالات الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، والأساليب التي يمكن أن تستعين بها الجامعات لمواجهة هذه التحديات والتغلب عليها أو تذليلها وتطويرها لصالحها وتحقيق أهدافها وخدمة رسالتها العلمية. ومع أن هذه المسائل وأمثالها كانت تشغل دائما بال المهتمين بالسياسة التعليمية بعامة وسياسة التعليم الجامعي بخاصة في كل أنحاء العالم، فإن تفاعل الأحداث وتسارع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وانعكاس هذه الأحداث والتغيرات على الجامعة والتعليم الجامعي أثارت كثيراً من التساؤلات لدى بعض القطاعات حول الأهداف الحقيقية التي يجب أن تسعى الجامعات إلى تحقيقها، وعن نوع التعليم الجامعي الذي يُمكن أن يساعد على تحقيق هذه الأهداف (القببسي، 2005: 62).

وتُعد تنمية رأس المال البشري من القضايا الاستراتيجية الملحة، لكونها العملية الضرورية لتحريك القدرات والكفاءات البشرية وتميئتها بجوانبها العملية والسلوكية، بما يؤدي إلى رفد الإنسان بمصادر ومهارات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج. وبهذا الاتجاه صارت الجهود النظرية والتطبيقية لتجارب شعوب العالم المتقدم تعطي لعملية الموازنة بين نمو الموارد المالية من جهة والموارد البشرية من جهة أخرى أهمية قصوى في استيعاب التطورات المتسارعة ومواكبتها (الحلو، 2008: 12).

وفي هذا الدراسة سوف تركز الباحثة على دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري، سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وعلمياً، وثقافياً.

دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري:

1. التنمية الاقتصادية:

يُشكل الاقتصاد رافعة رئيسة للقوة الشاملة لأي دولة، لأنه ببساطة هو المحدد لمستويات المعيشة، ولأسس بناء الاستقرار الاجتماعي والسياسي الداخلي، وهو الممول للقوة العسكرية ولبناء النفوذ الخارجي (الزنفلي، 2012: 520).

وقدم اقتصاديو العالم الثالث العديد من التعريفات التي تشعبت واختلفت باختلاف المواقف الفكرية، ومن هذه التعريفات التي قدمها الدكتور صلاح الدين نامق فيقول: " إن التنمية الاقتصادية عملية تطويرية تاريخية طويلة الأمد يتطور خلالها الاقتصاد القومي من اقتصاد بدائي ساكن لا يزيد في الدخل القومي ودخل الفرد في المتوسط إلى اقتصاد متحرك تبدأ فيه هذه الزيادة، إنها عملية التغيير بكل ما تتضمنه هذه الكلمة من أبعاد تغيير اقتصادي واجتماعي وسياسي يؤدي في النهاية إلى تغييرات جذرية كلية في المجتمع كله" (حلاوة وصالح، 2010: 168).

إذاً فالتنمية الاقتصادية ما هي إلا عملية حضارية شاملة ترتبط بإيجاد أوضاع جديدة ومنطوية. وهو غير طبيعي ويعتمد اعتماداً كبيراً على جدية صانعي القرار في الالتزام بتحقيق التغيير من واقع متخلف إلى واقع متقدم ومتطور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كافة، بل حتى في المجال العسكري تحتاج الدولة دائماً إلى التطور والمتابعة والتدريب على أحدث الوسائل التكنولوجية المستخدمة (ادم، 2006 : 182-183).

والتنمية الاقتصادية إذا ما أخذت مجراها العادي وسارت قُدماً وبطريقة علمية منتظمة في دولة ما، لا بد و أن يعقبها تغييرات شتى في النواحي الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية المختلفة، إن الزيادة في الناتج القومي وفي دخل الفرد في المتوسط هي إحدى التغييرات التي ستحدث لا محالة (حلاوة وصالح، 2010: 168).

أما من حيث الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساسية التي يُبنى عليها تطور المجتمع ككل. فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يُعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام. كما يمثل رأس المال البشري مورداً استراتيجياً في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده، كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز (الحلو، 2008: 35).

وتظهر التنمية الاقتصادية في النواحي التالية :

- الدعوة إلى ممارسة التعليم من خلال المؤسسات والشركات المختلفة، وبذلك يتمتع هذا النظام بالعائد الاقتصادي للتنمية البشرية.
- العمل على توسيع القاعدة الإنتاجية والطاقة البشرية العاملة.
- تنمية المجتمعات الريفية والحضرية.
- تدني الكلفة للتعليم الجامعي.
- ترسيخ الاستقلالية الاقتصادية للمرأة الفلسطينية.
- دعم المشرعات الصغيرة التي تظهر من خلال مشاريع التخرج للدارسين.
- دعم البحث العلمي (بركات، 2009: 6).

الجامعات و التنمية الاقتصادية:

يُمكن النظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية، لأنها تنتج الكفايات والعقول المفكرة والقيادات التي تتحمل المسؤولية في المجتمع، ويمكن أيضاً أن يُنظر إلى الجامعة على أنها استثمار في الموارد البشرية، باعتبار أن رأس المال البشري يمثل أهمية حيوية، فبناء المصانع والمدارس والمستشفيات أمر سهل، ولكن تكوين الأطر البشرية المدربة من مهندسين ومعلمين وأطباء لهذه المؤسسات يُعتبر عملية أساسية وتحتاج إلى وقت طويل، فإعداد الطبيب أو المهندس يحتاج إلى حوالي 20 سنة وفي المستويات الأعلى في الكفاية البشرية يحتاج إلى سنوات أطول قد تصل إلى 25 سنة أو أكثر (ادم، 2006: 192).

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

2. التنمية السياسية:

يُعتبر مفهوم التنمية السياسية من المفاهيم الحديثة التي استتبطها العلم السياسي في أعقاب الحرب العالمية الثانية. ودخل في دائرة الاستعمال الأكاديمي وخاصة في مراكز الأبحاث والدراسات السياسية التطبيقية.

وأنتجت الأنظمة العربية وخلال تاريخها الطويل حياة سياسية صعبة وقاسية على الإنسان العربي، إما لأنها لم تواكب العصر ومستجداته، أو لأنها لم تقم بمتطلبات الإنسان العربي في النهضة والعمل العربي المشترك والوحدة وغير ذلك من أهداف وطموحات، أو أن بعضها بقي يُمارس السلطة بأسلوب وآليات قديمة لا تتكافأ مع حقوق الإنسان العربي المتعاظمة، لأن تحديات المرحلة أوجبت عليه البحث عن دورٍ له في وطنه وأمتة وحتى في العالم (البياتي، 2008: 217).

وترى الباحثة أن التنمية السياسية تسعى لغرس مجموعة من القيم والمبادئ ذات البعد الوطني والقومي والإنساني، والتي لا تتنافى مع مجموعة القيم والمبادئ التي توافق المجتمع على تقديرها واحترامها، وتلعب التنمية السياسية أدوار نقل الثقافة السياسية وخلق الثقافة السياسية وتغيير الثقافة السياسية، يضاف إلى ذلك أن جزءاً من التنمية السياسية يكمن في إحلال قيم جديدة محل قيم قديمة بالية وتعيق حركة النظام السياسي وتصنع قيماً على وظائفه وقدراته.

والنتمية السياسية تتضمن عمليات ثلاثاً:

- عملية تلقين واكتساب القيم الثقافية السياسية وغرس الاتجاهات في نفوس المواطنين.
- عملية تغيير وتبديل القيم السياسية وتعديل أنماط الاتجاهات والسلوك بصورة تلائم الأهداف السياسية المنشودة.
- عملية تمرد على القيم السائدة بغية التوصل إلى قيم جديدة (الفريجات، 2005: 113).

وذكر بركات أن التنمية السياسية تظهر في النواحي الآتية:

- تعزيز روح الوحدة الوطنية الداخلية.
- تنمية الحس القومي العربي لدعم ما يسمى بالعروة الوثقى.
- تأكيد البعد العربي والإسلامي للقضية الفلسطينية.
- رفع الروح المعنوية لمواجهة التحديات المختلفة.
- المساهمة في إخماد الفتن والصراعات الداخلية.
- رفد المجتمع بالقيادات المدربة والمسؤولة
- تنمية روح النضال لمقاومة الاحتلال (بركات، 2009: 7).

وتعزى أهمية الثقافة السياسية إلى قدرتها على ترشيد السلوك السياسي المؤثر، إضافةً إلى أنها تقدم نظاماً من القيم والصيغ العقلانية التي تضمن التماسك الداخلي للبنى والمؤسسات والمنظمات التي يعمل في إطارها أفراد المجتمع (Edward, 2009: 37).

وتؤكد العديد من الدراسات الميدانية على العلاقة الوثيقة بين التعليم والوعي السياسي، فكلما زاد تعليم الفرد كلما زادت ثقافته وانعكس ذلك على ارتقاء وعيه فالتعليم كما يقول (بيرتون) هو مفتاح المشاركة والممارسة السياسية... ومن المعلوم أن أثر التعليم في رفع مستوى الوعي السياسي للفرد يزداد في مراحل التعليم العليا بشكل أكثر وضوحاً، فقد توصلت احدي الدراسات إلى أن الفرق بين مستوى الوعي السياسي لخريجي المدارس الثانوية وخريجي الجامعات غالباً ما يكون أكبر من خريجي المدرسة الثانوية وخريجي مرحلة التعليم الأولى، حيث عزت الدراسة ذلك إلى أن الجامعات بما يتوافر فيها من فرص الاتصال والتفاعل والتباين في وجهات النظر والمناقشات الحرة تُسهل عملية الإلمام بالمعلومات والمعارف ذات الصلة بالموضوعات السياسية (العلوي، 2005: 46-47).

وعلى صعيد الجامعات الفلسطينية، إن المتتبع لتاريخ الجامعات الفلسطينية يستنتج أن هذه الجامعات قد مارست النشاط السياسي بشكل كبير وفعال، مما أتاح المجال لمجموعة كبيرة من الطلبة لزيادة وعيهم السياسي والفكري، والذي ساهم بدوره في إتاحة الفرصة لهم لممارسة دورهم النضالي خاصة في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي. وقد شهدت فترة الثمانينات دوراً بارزاً للجامعات الفلسطينية في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي والتصدي له بكافة الوسائل ومن خلال التظاهرات الطلابية وانتماء الطلبة إلى العديد من التنظيمات السياسية، كما اعتبرت الجامعات في الوقت نفسه بمثابة أحد الساحات الرئيسية لممارسة النشاط السياسي من قبل هذه التنظيمات (الضاني، 2010: 94).

وقد أشارت وكالة الأنباء العالمية (فرانس برس AFP) Agence france- presse - كغيرها من وكالات الأنباء العالمية- في تقريرها عن الجامعات الفلسطينية في العام 1984، إلى الدور السياسي الطلائعي الذي لعبته الجامعات الفلسطينية رغم الواقع الاحتلالي المرير، فالطلبة -وفق هذا التقرير- وما ارتبط معهم من جامعات ومدرسين كانوا عرضة لسياسة قمعية من أجل الحد من دورهم ومشاركتهم في التحركات السياسية الفلسطينية، واكتسبت أهمية سياسية بوصفها أحد المراكز المعدودة للتعبير عن الرأي في المجتمع الفلسطيني، الذي يعاني من واقع الاحتلال (مصطفى، 2002: 192).

وارتباطاً بما تقدم تُعتبر التنشئة السياسية داخل الجامعة، ذات أهمية خاصة وأساسية بالنسبة لعملية التكامل السياسي، وتطوير الوعي بالهوية، وتأكيد الولاء والانتماء للوطن وتعميق قيم العدالة والمساواة. ويتطلب هذا بالضرورة تغييراً أو تعديل نسبة الثقافة السياسية السائدة، عن طريق تطوير نظام التعليم الجامعي ومناهجه وتقنياته. وكذلك توافر كادر مؤهل كفء من المعلمين والموجهين الذين يمكنهم الاضطلاع بهذه المهمة بنجاح (حلس، 2007: 12).

وترى الباحثة أن ما يميز الثقافة السياسية في المجتمع الفلسطيني، أن العوامل الأكثر أهمية والأعظم إسهاماً في تشكيلها وبلورتها هي الظروف السياسية المتعلقة باحتلال فلسطين عام 1948م، و ما أعقبها من أحداث سياسية ألفت بظلالها على المنطقة العربية بأسرها.

ولكي نتمكن من تفهم واقع التربية السياسية في الجامعات وكيفية تنميتها، لابد من التطرق إلى أهم العناصر المؤثرة في تنمية الوعي السياسي داخل الجامعات.

العناصر المؤثرة في تنمية الوعي السياسي داخل الجامعة:

لكي تتم عملية الوعي السياسي لدى طلبة الجامعة، لابد من التعرف على العناصر التي تلعب دوراً رئيساً في تنمية الوعي السياسي داخل الجامعة ومنها: الاتحادات الطلابية، وأعضاء هيئة التدريس، والمناهج الدراسية.

1- أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر الأستاذ الجامعي عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، لاسيما في التعليم النظامي، حيث يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة بشكل مباشر، ويكون له أكبر الأثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي والقيمي بشكل عام، كما ويحمل الأستاذ الجامعي رسالة الجامعة العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه (أبو فودة، 2012: 149).

إذا أمعنا التفكير وسلمنا بأن الجامعة هي في حقيقتها أستاذ وطالب لعلنا مدى خطورة هذه المشكلة ومدى ما تنطوي عليه من أثار جسيمة، إذاً بغير الأساتذة الأكفاء القادرين بعددهم وعلمهم على تكفية الطالب لن تكون هناك الجامعة التي نرتجئها. ويقوم عضو هيئة التدريس بأدوار متعددة، منها التدريس والبحث العلمي، وإعداد تقارير وأبحاث وأوراق عمل لرجال السياسة والأحزاب وصُناع القرار على مستويات رسمية وغير رسمية (الأغا، 1996: 59).

فلم تعد السياسة في عالمنا المعاصر قاصرة على فئة من السياسيين المحترفين، فالأوضاع السياسية الداخلية والخارجية تؤثر في حياة الناس وتجعلهم على صلة مباشرة بها، وهناك العديد من القضايا السياسية التي يجب على عضو هيئة التدريس أن ينيّر بها الطريق أمام الطلاب لبناء مستقبل أكثر إشراقاً من خلال تربية سياسية تقوم على الفهم والإقناع العلمي، وتهدف إلى التعبئة لأخذ زمام المبادرة المبنية على الوعي، لتصبح هي الأساس الذي ينهض عليه إدراكه للسلطة السياسية وتحديد توجهه السياسي. واكتساب المهارات والممارسات الملائمة للنشاط السياسي، حيث أن إسهام عضو هيئة التدريس في التنشئة السياسية يعد واحداً من بين العديد من المطالب والغايات التي يحققها عضو هيئة التدريس (حلس، 2007: 16).

وترى الباحثة أنه يمكن للأستاذ الجامعي أن يستثمر تواصله مع الطلبة سواء في قاعة المحاضرات، أو من خلال إشرافه على الأنشطة اللامنهجية، أو عبر تواصله الإنساني الاجتماعي معهم، في تزويدهم بالمعلومات، وإكسابهم خبرات، وتنمية الاتجاهات التي تسهم في تنمية وعيهم السياسي.

2- المنهاج الدراسي:

يعرف المنهاج الدراسي الجامعي بأنه جميع الخبرات التربوية والتعليمية والاجتماعية والثقافية والفنية والعلمية التي تتضمنها الكتب الجامعية، والنشاطات والفعاليات التي يتم تعليمها للدارسين داخل الجامعة وخارجها بشكل مبرمج، بهدف إكسابهم مهارات وأنماط من السلوك الجديد، وتعديل أنماط أخرى غير مرغوب فيها، وتطوير شخصية الدارسين من جميع الجوانب، فالمناهج الدراسية هي أداة التربية والتعليم لتحقيق الأهداف النابعة من فلسفة المجتمع واتجاهاته، وخطته التنموية (عبد الرحمن، 2010: 46).

للمقررات الدراسية دور رئيسي في عملية تنمية الوعي السياسي لطلبة الجامعة، فهي المحتوى الذي يتم إدخاله في ثقافة الطالب الجامعي، وتثبيته بالممارسات السياسية المختلفة داخل الجامعة كجزء مكمل للحياة الجامعية كما أظهرت الدراسات التحليلية للمناهج الدراسية، أن المقررات الثقافية ذات أثر كبير على الوعي السياسي للطلاب و ينبغي إعطائهم المناهج المؤثرة في تكوين وتنمية قيم الولاء والانتماء (حلس، 2007: 17).

فالمنهج هو تخطيط عملي وإجرائي يتعلق بالأفكار المحكمة التي تنتقل للدارسين، وكيف يكتسبها الدارسون ويستفيدون منها ويستخدمونها، بمعنى آخر هو عملية إيجاد درجة تطابق بين التفاعلات المخطط لها والتفاعلات الأفقية، وهو مجموعة من خبرات التعليم المقصودة والمستهدفة (حنوش، 1997: 134).

وترى الباحثة أنه لكي تؤدي المناهج الدراسية بالجامعات الفلسطينية وظيفتها المتعلقة بتنمية الوعي السياسي لدى الطلبة، لاسيما المناهج المعطاة كمتطلبات جامعية يشترك في دراستها الطلبة من كافة التخصصات كالدراسات الفلسطينية، والتربية الدينية، فإن هناك أمور لا بد من مراعاتها، وهي تنوع مصادر المقررات الدراسية، بحث لا يتم التركيز على كتاب أستاذ المادة فقط، ومراعاة أن تركز المناهج الدراسية على الجانب التطبيقي للقيم المتضمنة، إضافة إلى تنوع طرائق تدريس المقررات وعدم الاكتفاء بطريقة المحاضرة.

3- الاتحادات الطلابية

وتشكل الاتحادات الطلابية والشبابية ميدانا هاما لزيادة الوعي السياسي لدى أفراد المجتمع، فمن خلال الاتحادات الطلابية والانتخابات لمجالس الطلبة ينمي الطلبة اتجاهات وقيما وعادات، وسلوكيات سليمة نحو المشاركة والديمقراطية، كما يزيد من وعي الطلبة للأحداث الدائرة حولهم ويزداد اهتمامهم بقضايا المجتمع الذي يعيشون فيه، بالإضافة إلى النشاطات الطلابية المتمثلة بالندوات، والبرامج، والرحلات التي تزيد من الوعي لدى الدارسين وكذلك الأنشطة الشبابية، والمتمثلة بالأنشطة الرياضية، والصحية، والاجتماعية، والثقافية والمعسكرات الصيفية. فكلها تزيد من الوعي من خلال برامجها المنظمة والهادفة (أبو ساكور، 2009: 231).

وبالنظر إلى الحركة الطلابية الفلسطينية نجد أنها مارست دوراً مهماً ومؤثراً في سياق الفعل الوطني الفلسطيني منذ البدايات الأولى التي شكلت الطابع العام للصراع على فلسطين (خريشة، 2000: 19).

وتعتبر الحركة الطلابية، أول تنظيم شعبي فلسطيني يتشكل بعد النكبة سواء تمثل في رابطة الطلبة الفلسطينيين، أو في الاتحاد العام لطلبة فلسطين، وقد شكلت هذه التنظيمات الطلابية، النواة الأولى للحركة الوطنية الفلسطينية المعاصرة (الضاني، 2010: 95).

وإذا انتقلت الحركة الطلابية داخل الضفة الغربية وقطاع غزة، فإننا سنجد دوراً مميزاً للحركة الطلابية على مدى سنوات الاحتلال الإسرائيلي، فقد لعبت الحركة الطلابية دوراً في تاريخ نضالها الوطني بما وفرته الإمكانيات الذاتية لهذه الحركة. وقد عادت تجمعات الطلبة على درجة عالية من التمركز حيث بدأت تنتظم وتشق طريقها باعتبارها جسماً واعياً، وليس مجرد جمهور من الطلبة، بل أمست الحركة الطلابية واقعاً فاعلاً في تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية،

التي رأت في الحركة الطلابية ساحة مهمة من ساحات عملها السياسي، والتنظيمي، والجماهيري (غياظة، 2000: 141).

3. التنمية الاجتماعية:

تهتم التنمية الاجتماعية بالفرد والجماعة، فهي تعمل على حماية الفرد وتنشئته وتحريره من المشكلات وتعينه على تنمية قدراته، وتزويده بالاتجاهات الايجابية التي تمكنه من الإسهام الفاعل في شئون مجتمعه، وإشباع احتياجاته الأساسية، المادية والمعنوية والروحية، وهي تعين الجماعة والمجتمع على إيجاد علاقة بناءة، وإيجاد ظروف ملائمة لتحسين الأحوال الاجتماعية (ادم، 2006: 189).

وتظهر التنمية الاجتماعية في النواحي الآتية :

- التقليل من الفوارق الاجتماعية والطبقية بتكريس الاستقطاب والاستيعاب للجميع دون استثناء بدلاً من الانتقائية في اختيار الفئات المقنطرة والأغنى في التعليم واستبعاد الفئات الفقيرة.
- توفير فرص استخدام التقنيات الحديثة في التعليم لأبناء الفئات الاجتماعية الأضعف مادياً وطبقياً.
- جعل التعليم فرصة متاحة للجميع ذكوراً و إناًثاً على حد سواء، صغاراً وكباراً، عاملين وغير عاملين.
- الالتفات إلى حاجة الفرد إلى تأسيس النظام القيمي اللازم للتجديد الحضاري.
- تحسين ظروف الحياة للإنسان بتوفير الإحساس بالرضا، وإشباع الحاجات المعرفية، واستثمار الوقت بما يفيد الفرد والمجتمع.
- رفع مستوى الوعي لمنظومة العادات والتقاليد، والتمسك بقيم المجتمع ومعاييره.
- المشاركة النشطة والتفاعل مع المجتمع المحلي بإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية.
- تنمية الحس الديني والأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين (بركات، 2009: 6).

التعليم العالي وعلاقته بالتنمية الاجتماعية:

من المؤكد أن للجامعة دوراً في إحداث التغيير الاجتماعي من خلال التكوين المعرفي والعلمي والثقافي للخريجين، وحتى يكون كل فرد بعد تخرجه مُوصلاً جيداً لما اجتباه من معارف،

ينقلها إلى المجتمع ويندمج فيه لإحداث تطوير في معارفه وسلوكه وتصرفه، بما يتوافق مع المتغيرات العلمية، يتكيف معها، ويستتير بمعطياتها توطئة لرفع مستواه وتنمية قدراته.

وأشار شرقي أن التعليم الجامعي له أثراً ايجابياً في مجتمعنا، فهو يساعد في تحسين أوضاع الطبقات الفقيرة من السكان، وتيسير فرص العمل للأفراد ويرفع مستوى معيشتهم، فضلاً على أنها (الجامعة) تُنتج كوادر تُسهم في صنع السياسات للدول كما تسهم في صنع القرارات السياسية أو نقدها، فالجامعة وفق هذا المعيار تؤدي بالضرورة إلى كل الوظائف التي يفرضها المجتمع (شرقي، 2008: 172).

وفي الحالة الفلسطينية نجد أن الجامعات تميزت بعلاقة عضوية وارتباط وثيق بالمجتمع الفلسطيني، حيث تُعتبر من أهم عناصر البناء الوطني، لما لها من دور في إعداد جيل مثقف ومؤهل فنياً للتطور المستقبلي، وللدور المهم والفعال الذي تلعبه من خلال تزويد أبناء الشعب الفلسطيني بالفرص والمحفزات لمتابعة الدراسة العلمية، وتطوير إمكانات الإنتاج الفكري، والاقتصادي، إضافة لإسهامها المميز في ترسيخ الهوية الفلسطينية، والنضال الوطني بشكل عام، مما عزز صمود الشعب الفلسطيني على أرضه (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005: 4-5).

وأكد حماد على ارتباط الجامعات الفلسطينية بالإطار الاجتماعي الفلسطيني، كونها تعكس فلسفة المجتمع الفلسطيني، وتعبّر عن القيم والاتجاهات السائدة فيه، وتواكب التطورات الحادثة في شتى مجالات الحياة السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية (حماد، 2002: 32).

ويرى إبراهيم أن أهمية الجامعة ليس في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب، بل تستند على أهمية الجامعة ودورها في المجتمع وإخراج قياداتها وكوادر جديدة، ولكي تقوم الجامعة بدور أفضل في خدمة المجتمع لا بد للجامعة أن تضع تصوراً واضح المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع، والتفكير في البرامج التي تقدمها من خلال الأقسام المختلفة، وهذا يقود إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات وتنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير، وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بشكل متسارع (إبراهيم، 2000: 23).

4. التنمية العلمية:

يشهد العالم اليوم انفجاراً معرفياً، يتزايد بسرعة فائقة، لم يشهده في أي وقت مضى، بل لقد فاق كل التصورات وتخطى كل التكهّنات، فحجم المعرفة اليوم يتضاعف بخطوات سريعة، فهي تتدفق بمعدلات تسارع أسية، تجعل طالب العلم يقف أمام سيل عارم من هذه المعرفة تفوق كل ما كان يتعرض له أجداده طوال فترة حياتهم، ويصاحب هذه الثورة الهائلة في المعرفة تطور تكنولوجي للتعامل مع هذه الكم الهائل من المعرفة مما يؤدي إلى إيصالها وتدفقها الى كل من يحتاجها بكل يسر وسهولة، وهو ما اصطلح على تسميته ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الزنفلي، 2012: 595).

لقد بات من المؤكد أن التنمية الشاملة تركز على قاعدة واسعة من التقدم البشري الواسع والتقدم العلمي، وأن التعليم بمختلف أنواعه ومراحله؛ يعد مدخلاً أساسياً لتلك التنمية، وذلك على أساس تكامل الرؤية في إعداد الأفراد وتأهيلهم، وتمكينهم من اكتساب المهارات المعرفية، والقيم الأخلاقية، والتقنيات المهنية والتكنولوجية، وتوطينها وتطويرها، وإيجاد إطار علمي واسع للتنمية يشمل كافة ميادين العلم وتطبيقاته، وعلى أساس توازن الأعداد وتكامل الأدوار، وتنوع البرامج والتخصصات، لتلائم احتياجات التنمية وقطاعات العمل، وتواكب التطورات المتسارعة، وتمكن من مواجهة التحديات المختلفة (الزنبلي، 2010: 1).

و هناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحل ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحلها، ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي. ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها. وترسى قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع، وهو المسئول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم (المجالس القومية المتخصصة، 2000: 1).

وباعتبار أن التعليم هو مفتاح المرور لدخول عصر المعرفة وتطوير المجتمعات من خلال تنمية حقيقية لرأس المال البشري الذي يعتبر محور العملية التعليمية. وذلك يعني مجتمع واقتصاد المعرفة مرتبط بمفهوم مجتمع التعليم والذي يتيح فرص للفرد يتعلم كيف يعرف، ويتعلم بهدف أن يعمل، ويتعلم لكي يحقق ذاته، وبالتالي يمكن القول بأن التحدي المطروح اليوم أمام البلدان العربية، هو مدى النجاح في الوصول إلى الاستثمار الأمثل للتكنولوجيا بهدف الارتقاء

بنوعية التعليم وتوسيع انتشاره، وتحقيق تعميم المعرفة دون أن يكون على حساب نوعية التعليم، أو على حساب تكلفته الفعلية (بخيت، 2009: 6).

وتواجه الجامعات العربية بوصفها مؤسسات للتعليم العالي العديد من التحديات بعضها خارجي يفرضها الواقع الدولي والتحولت العالمية الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والعلمية، والتي منها استحداث نُظم تعليمية حديثة مثل التعليم عن بعد، وتطور مجالات البحث العلمي، وتزايد استخدام الوسائط الالكترونية في الجامعة، وزيادة التعاون العلمي بين مؤسسات التعليم العالي، وتدويل التعليم، وبعضها الآخر مجموعة التحديات الداخلية الخاصة في المجتمعات المحلية التي تقدم هذه الجامعات خدماتها فيها؛ والتي منها ضعف الطاقة الاستيعابية لهذه المؤسسات، وتزايد الطلب الاجتماعي عليها، وصعوبة التوازن بين الكم والنوع في منظومة العمل في هذه المؤسسات، وصعوبة التكيف مع متطلبات السوق في هذه المجتمعات، وضعف مخرجات المؤسسات المتمثلة في الأعداد الهائلة من الخريجين غير الملائمين لمستجدات العصر في ظل تغيير طبيعة وأشكال مهن المستقبل (بركات و عوض، 2011: 6).

ويتفق معظم الباحثين والتربويين على أن الجامعات يمكنها أن تسهم في تكوين وتشكيل المعرفة وذلك لما تمتلكه من أجهزة متطورة ومناهج ومقررات علمية معاصرة، وكفاءات قيادية إدارية وأكاديمية متنورة يفترض أنها تمثل الصفة، فالجامعات اليوم لا تقاس بالأرقام القياسية المتمثلة بأعداد الطلبة والمدرسين والمباني الفخمة وإنما تقاس بأعداد الأبحاث العلمية والأطاريح التي تُساهم في تنمية المجتمع، فهي تعتبر مراكز بحثية وعلمية وإنتاجية تساهم في إعداد الأجيال المتعاقبة وتأهيلها وتدريبها وفق منهجية علمية سليمة، وهي بذلك تصبح ذات رسالة علمية وإنسانية وحضارية وثقافية (بركات وحسين، 2009: 2).

وترى الباحثة أنه لكي تساهم الجامعات في التنمية العلمية بشكل فعال يتعين عليها ملاحظة قدر هائل من الاكتشافات العلمية والتطبيقات التكنولوجية في كافة مجالات الحياة، و المادة العلمية للمحاضرة بالإنسان والمجتمع والحياة والبيئة، بدلاً من تدريس المادة العلمية بأسلوب تجريدي يعزلها عن كل شيء، وبث الوعي في الأوساط التعليمية الجامعية عن دور وأهمية المناهج الدراسية الجامعية في الإسهام في تحقيق الرقي بالأمة وتحقيق تطلعاتها وأمالها، وإسهامها في تنمية الشخصيات القيادية وتكوين جيل قيادي، و التطوير المستمر للمناهج القائمة، بما يتواءم مع مستجدات العصر واحتياجات الأمة، ويسهم في خدمة المجتمع، ويحقق الأهداف المنشودة والمأمولة، إضافةً إلى إقامة الندوات والنشاطات اللامنهجية والمؤتمرات التي يسهم فيها الأساتذة والطلبة جنباً إلى جنب، بحيث تدور كلها حول مشكلات المجتمع والبيئة المحلية والعالمية.

5. التنمية الثقافية:

حيث أن الثقافة ترتكز على جملة عناصر أو مقومات تتفاوت فيما بينها من حيث التأثير، إلا أنها تتميز بمميزات واحدة من حيث كمال تصورها للإنسان والحياة ومن حيث وحدتها وترابطها وبتبها للروح الإنسانية في العمل والسلوك في السلم أو في الحرب في الشدة والرخاء، ذلك أن الثقافة ايجابية في دعواتها وأخلاقية في وسائلها (الصليبي، 1992: 118).

ومقومات الثقافة التي ينبغي على الجامعات إحيائها وتنميتها هي:

- 1- القرآن الكريم : وبه يتم إضاءة الساحة الفلسطينية والعربية والإسلامية، لإنهاء حالة الهجر والفصام التي يعيشها كثير من المثقفين العرب والمسلمين، وهو مصدر الحضارة وأساسها، وهو ينبوع القيم والفضائل ولا غنى للثقافة عنه، وفلسطين اليوم المبدعون في الطب والهندسة والصيدلة والقانون والتكنولوجيا ينبغي ربط إبداعاتهم بالقران.
- 2- السنة النبوية والسيرة: حيث أن تأصيل منهج فهم السنة النبوية يقوي بناء الثقافة العربية المعاصرة في فلسطين، فلا بد إذاً من وضع البرامج التي تقوي الصلة بهذا المقوم العظيم. ولا يخفى أن أصواتاً نشاذ تحاول هدم هذا المقوم.
- 3- اللغة العربية والتاريخ الإسلامي والعلوم والمعارف والفنون، لا غنى عن هذه المقومات أيضاً داخل مجتمعاتنا التي تعمل على صيانة ثقافتنا (مؤتمر التنمية وإعادة الإعمار في الضفة الغربية، 2006: 3).

وتظهر التنمية الثقافية في النواحي الآتية:

- تحرير عقل الفرد ا من الخزعبلات والإشاعات التافهة.
 - التعريف بالتراث الإسلامي والعربي وأمجاده وقيمه الأصيلة.
 - حماية الأجيال من مخاطر التأثير بالتيارات الثقافية والفكرية الخارجية والمعادية.
 - إثراء الحياة الفكرية من خلال عقد المؤتمرات والندوات الثقافية.
 - إيجاد فرص ثمينة للتعليم العالي لمن هم من غير المعلمين الذين يحتلون مراكز مختلفة في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية الذين حرّموا من متابعة الدراسة لأسباب عديدة.
 - توفير الفرص للمرأة للتعلم تبعاً لظروفها المهنية والأسرية والاجتماعية (بركات، 2009: 6).
- وتتعاظم أهمية البعد الثقافي في التنمية في ظل ظروف التخلف التاريخي، فالثقافة في مثل هذه الظروف هي الوسيلة الوحيدة المتوفرة لدى الإنسان للتأكيد على آدميته والدفاع عن ذاته الحرة، بشرط أن تأخذ طابعاً نقدياً لفرز السمات المَعْوَقَة واستبعاد العناصر الثقافية التي يثبت عجزها عن التناغم مع موكب التقدم أو تعوق إمكانية النهوض الحضاري، فأحد الأسباب الرئيسة

لتخلف عديد من دول العالم الثالث هو عدم تقدير قوة الثقافة كعامل مؤثر في إحداث التنمية (فرج، 2008: <http://www.ahewar.org>).

يعد التعليم أحد المداخل الأساسية لإحداث تنمية اجتماعية وتحقيق التحسين الثقافي ضد التيارات الثقافية الأجنبية، لذلك يتعين إعطاء أهمية قصوى للتعليم ورفع مستواه في الوطن العربي، وتمكين المواطنين العرب أو نسبة عالية منهم من الحصول على المعارف والتقانات والمهارات التي يتطلبها العصر الحديث.

وتأتي الجامعات العربية في مقدمة المؤسسات التربوية التي تتحمل العبء الأكبر في مواجهة آثار العولمة الثقافية على مجتمعنا العربي، انطلاقاً من دورها كمؤسسات تعليمية تعتمد العلم والتخطيط والتحليل العلمي وترصين الأداء الوطني والقومي وفق رؤية حاضرة ومستقبلية ثقافية، تهدف إلى تأصيل ثقافتنا القومية في نفوس الأجيال الحاضرة والمستقبلية.

وعلى ذلك فإن مؤسساتنا الجامعية على نطاق الوطن العربي مدعوة للعمل على تطوير قدراتها بغية استيعاب الجديد النافع في هذا العالم وتطويعه لصالح قضايانا العربية، مع الحفاظ على الإرث العظيم الذي يعد جزءاً من الشخصية الثقافية القومية، وعلى الجامعيين بوجه خاص أن يكونوا نبراساً للمجتمع مبدعين وفاعلين، متفاعلين مع مجتمعهم ومع مسار التاريخ حتى لا يبقوا على هامشه (الحمدي، 2002: 58-59).

ومن هنا كانت أهمية موضوع دور الجامعات في مواجهة التحديات الثقافية المعاصرة، فالتغيرات السريعة الهائلة في مختلف مجالات المعرفة وتشعب هذه المجالات ذاتها وضرورة الإحاطة بقدر الإمكان وسهولة الخضوع لتأثيراتها والانقياد لها بفعل وسائل الإعلام الحديثة، والحاجة في الوقت ذاته إلى متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي والحضاري في العالم بكل مستحدثاته ومستجداته مع الاحتفاظ بالهوية الثقافية العربية الإسلامية، كلها أمور تستدعي تجنيد كل القوى الاجتماعية، وكل النظم والمؤسسات والأجهزة والموارد البشرية والاجتماعية لمواجهة هذه التحديات (القببسي، 2005: 63).

وأشار كايد إلى ضرورة وضع استراتيجية شاملة للجامعات هدفها مواجهة تحديات العولمة الثقافية والاستفادة من إيجابيتها، لتزاعى الواقع لكل من الطالب الجامعي والأستاذ الجامعي، كما تزاعى إمكانات هذه الجامعات، التي تهدف في مجملها إلى ما يلي:

- مواجهة الثنائية التي يعاني منها المجتمع العربي في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة، وتقوية اتجاهات الطلبة الدينية والوطنية.

- العمل على تثقيف الطلبة وتربيتهم تربية موجهة نحو عقيدتهم ومشروعهم الوطني والعمل على مراجعة المناهج والمقررات التدريسية كونها العامل الأساسي في تكوين شخصية الفرد، وبناءها بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، والعمل على تصحيح نظرتنا نحو الآخرين من خلال منطلقاتنا الفكرية، ومعتقداتنا الدينية .
- إشباع الحاجات الفكرية والاجتماعية عن طريق إعداد البحوث العلمية في مختلف المجالات.
- العمل على إنشاء المؤسسات العلمية التي تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التي لحقت به، وبخاصة في المجال العقدي والأخلاقي والتاريخي.
- إعداد البرامج الدراسية النافعة لغير طلبة الجامعات من خلال تنظيم دورات ولقاءات لكافة أفراد المجتمع الراغبين فيه (كايد، 2011 : 18).
- وانطلاقاً من دور الجامعات العربية ومسؤولياتها الكبيرة في حماية الأمة العربية من النتائج السلبية لعولمة الثقافة فان هناك بعض المقترحات والتوصيات التي ينبغي الأخذ بها لمجابهة هذا الخطر من أبرزها:
- إعادة النظر في دور الجامعة العربية(اذ تؤكد ميثاقها على سبيل الحصر على: ضرورة التعاون الوثيق بين البلاد العربية في شئون الثقافة وعقد الاتفاقيات الهامة فيما مع ضرورة إنشاء هيئة او مؤسسة تختص بشؤون الملكية الفكرية في المجالات المختلفة في كل قطر).
- توجيه الجامعات العربية وعلمائها والباحثين فيها نحو الانفتاح العربي في مختلف العلوم والآداب والقيام بالدراسات والبحوث التي تتناول القضايا العربية المعاصرة، وكتابة هذا الانفتاح باللغة العربية، مما يساعد على تجاوز مرحلة الاقتباس الثقافي والعلمي التي ما تزال مكبلين فيها، و لا يعني هذا اغفال الاطلاع والتواصل مع ثقافات وعلوم الشعوب الأخرى، بل ينبغي الحرص على التوسع في تعريب العلوم التي تنتجها هذه الشعوب وبخاصة ما نحتاج منها في التنمية العلمية وتطوير المجتمع العربي ثقافة وحضارة.
- علينا أن نعزز التعليم ونحمي الجامعات التي تتحمل مسؤوليات خاصة في تحصن أبناء المجتمع العربي، وضرورة الاهتمام في تطوير أساليب البحث العلمي، وان يبقى ذهننا منفتحاً على كل عقلاني جديد، وعلينا أن نختار بأنفسنا المفاهيم والقيم الثقافية لا أن يختارها غيرنا لنا(الحمدى، 2002 : 61).
- وترى الباحثة أن التعليم الجامعي هو الوعاء الذي يحتضن التنمية الثقافية المتمثلة بكل أشكال التطوير والارتقاء، والتبادل الثقافي، وهذا الوعاء يشكل جسراً يربط بين مفهوم التنمية،

ومفهوم الثقافة، اللذين يرتبط بعضهما ببعض، بتناسب طردي متبادل، فكلما زادت الثقافة زادت التنمية، وكلما زادت التنمية زادت الثقافة.

وعليه فإن الجامعات تقوم بدور هام ورئيس في إعداد وتأهيل الشباب الجامعي المتزن والمتكامل الشخصية، للقيام بالواجب العلمي والعملية تجاه الأمة والمجتمع.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- ❖ الدراسات العربية
- ❖ الدراسات الأجنبية
- ❖ التعقيب على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع رأس المال البشري، بحيث نستطيع القول أن العديد من الدول ناقشت أهمية رأس المال البشري، وذلك لأهميته القصوى من قبل الباحثين والدارسين، وكذلك تم بحث موضوع رأس المال البشري في فلسطين، ولكن لم يتناول أي من الأبحاث في فلسطين دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري، وفيما يلي سرد لعدد من الدراسات التي تناولت دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري (اقتصادياً- سياسياً- علمياً- اجتماعياً- ثقافياً)، وتم ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وهي مقدمة كالتالي: الدراسات العربية، و الدراسات الأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية:

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

هدفت 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 التنمية الحكومية والخاصة، وتحديد السبل الكفيلة بربط المشاريع البحثية بالجامعات بمتطلبات التنمية، واقتراح استراتيجيات واقعية لكيفية التنسيق بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن هناك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.

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

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

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

ب. توجيه وتشجيع الطلاب على إعداد مشاريع بحثية تهتم بالجانب التطبيقي لواقع قطاعات الأعمال والإنتاج.

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقديرات طلبة الجامعة حول البرامج الأكاديمية والبيئة الجامعية بالجامعة الإسلامية بغزة، ودراسة أسباب التحاق الطلبة بالجامعة الإسلامية بغزة، وتوضيح الجهود التي تقوم بها الجامعة الإسلامية في مجال 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:

- أ. أرجع الطلبة أسباب الانضمام للدراسة في الجامعة الإسلامية أكثر العوامل أهمية هو السمعة الأكاديمية للجامعة حيث عبر عن ذلك %95.8 من أفراد العينة.
- ب. عبر طلبة الجامعة عن نسبة رضا عن البرامج الأكاديمية والمدرسين والبيئة الجامعية عالية تجاوزت %80.
- ت. أن الجامعة ساهمت في رفع مهارات (التفاعل الإيجابي مع البيئة والمجتمع، والاعتماد على النفس في كافة الأمور، والتكيف مع المواقف الطارئة) حيث عبر عن ذلك %80 من أفراد العينة، كما بينت الدراسة أن الجامعة لم تساهم بشكل كبير في تنمية كل من مهارات (النقد الموضوعي و اللغة الإنجليزية (محادثة وكتابة)) حيث جاءت النسبة حوالي %56 فقط من أفراد العينة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. وضع خطط للإرتقاء وتنمية المهارات التي حصلت على نسب متدنية نوعاً وهي (اللغة الإنجليزية (محادثة وكتابة)، النقد الموضوعي)، وكذلك تحسين مستوى التواصل مع الخريجين ووضع آليات تضمن الوصول لكافة خريجي الجامعة.
- ب. زيادة توفير المنح والقروض للطلبة نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعيشه كثير من الطلبة، وزيادة فرص المشاركة في المشاريع والابحاث للطلبة.

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

هدفت 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 تبعاً

لمتغيرات، الجنس، التخصص، الموقع الجغرافي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانة من قبل الباحث وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية.

ومن أهم النتائج التي توصلت بها الدراسة:

أ. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في توليد المعرفة كان بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (61,8).

ب. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في تنمية مجتمع المعرفة كان بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (69,6).

ت. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في إعداد الفرد كان بمستوى قوى حيث بلغ المتوسط الحسابي (70,2).

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. أوصت القائمون بالتخطيط لسياسات التعليم العالي بتطوير الدور التنموي المجتمعي في مجالات المعرفة المختلفة حتى تحقق الجامعات أهدافها الطموحة في هذا المجال.

ب. على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الإنتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معها تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لمسيرة برامجها الإنتاجية.

4. دراسة دكدوك (2012) بعنوان "العلاقة التكاملية بين التعليم والتنمية دراسة تحليلية لدور

التعليم الجامعي في التنمية" ، والتي أجريت في العراق.

هدفت الدراسة إلى إبراز دور التعليم الجامعي في التنمية كهدف عام، وإلى التعرف على أهم العوامل التي ساعدت على تطوير العلاقة التكاملية بينهما عبر مراحل تاريخية مختلفة، إضافة إلى إبراز الملامح الأساسية للتأثير المتبادل بين المجالين وكيف انعكس ذلك على تغيير الأهداف التربوية للجامعات وتبدل وظائفها من الاهتمام بالدراسات النظرية إلى الاهتمام بالميادين التطبيقية، إضافة إلى إبراز الوظيفة الاجتماعية والقيمة الإنسانية لربط التعليم بالتنمية كعامل داخلي يساهم في الكشف عن المواهب الكامنة، والإمكانيات المتوفرة لدى أفراد المجتمع. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للمعطيات النظرية المتعلقة بالدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أصبح التعليم لا يستجيب لكل ما هو مطلوب منه، ولا يوفر كل ما هو مرغوب فيه، من ذوي الكفاءات والخبرات المتنوعة والمتخصصة، وذلك على الرغم من تزايد عدد المنتمين إليه والمتخرجين منه.

ب. أن المجالات الاقتصادية والتنمية أصبحت عاجزة عن امتصاص الطاقات البشرية المتخرجة من التخصصات المختلفة وبمختلف المستويات، ولا يتم استثمار تلك الطاقات (كماً وكيفاً) حسب التخصصات وطبيعة الشهادات العلمية نظراً للركود الاقتصادي وقلة المشاريع التنموية.

5. دراسة معروف (2012) بعنوان " دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها"

هدفت التعرف إلى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها، وشمل مجتمع وعينة الدراسة جميع أساتذة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، وتكونت أداة الدراسة من الاستبانة التي تكونت من (52) فقرة موزعة على (5) أبعاد، بالإضافة إلى المعوقات التي تحد من دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن الدرجة الكلية لدور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على الدرجة الكلية للاستبانة جاءت بنسبة (62.2).

ب. أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال التوعية والتثقيف احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (65.4).

ت. أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال البحوث التطبيقية احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (62.9).

ث. أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال التدريب والتعليم المستمر احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي (62.6).

ج. أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال الاستفادة من الخدمات احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي (60.7).

ح. أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال الاستشارات العلمية احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (59.5).

خ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي تعزى لمتغير الجامعة لدى أفراد العينة ولصالح الجامعة الإسلامية.

د. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي تعزى لمتغير سنوات الخدمة لدى أفراد العينة. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. تأهيل أعضاء هيئة التدريس لتفعيل دورهم في خدمة المجتمع.
ب. الاتصال بالمؤسسات العالمية والمنظمات ذات الصلة بشئون خدمة المجتمع المحلي للاستفادة من خبراتها وإتاحة الفرصة للمشاركة في أعمالها.
6. دراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012) بعنوان " الخريجون وسوق العمل"، وأجريت في فلسطين (محافظة غزة).

هدفت 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، كما وظفوا مجموعة من الاستبيانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. فيما يتعلق بدور الخطط الأكاديمية المصممة في الجامعات في صقل مواهب الخريج في مجال المعارف والمهارات 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.

ب. في مجال مدى توفر مهارة اللغة الانجليزية في الخريج والتي تعد متطلباً رئيساً لسوق العمل جاءت درجات الموافقة متدنية حيث بلغت 58% من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام.

ت. التكاملية بين مؤسسات التعليم العالي حول مسألة الخريجين بلغت نسبة الموافقة لها 65%، حيث بلغت درجة الموافقة حول أن تكرر البرامج التخصصية في الجامعات المختلفة جاء ليلبي احتياجات سوق العمل بنسبة 55% وهي نسبة متدنية.

ث. توفر المهارات في المناهج الجامعية صنفت على أنها مرتفعة نسبياً من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام بنسبة 88%

ج. 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.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. ضرورة تجويد العملية التعليمية سواء في التعليم العام أو التعليم الجامعي وذلك بإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل.

ب. ضرورة قيام الجامعات بتضمين التخطيط الاستراتيجي لبندود تتعلق بالخريج، وضرورة تطوير البرامج الأكاديمية في ضوء احتياجات سوق العمل.

7. دراسة أبو دية (2011) بعنوان "واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بمحافظة الخليل وبيت لحم من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية"، وأجريت في فلسطين (محافظات الضفة الغربية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك من وجهة نظر الموظفين الأكاديميين الإداريين في هذه الجامعات. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تم التركيز على مفهوم رأس المال البشري ومفهوم الميزة التنافسية، خاصة لدى الجامعات، وذلك من خلال عمل دراسة ومسح لمتغيرات الدراسة في القسم النظري من الدراسة، ثم عمل دراسة ميدانية للموضوع في الجامعات الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تم عمل مسح شامل لمجتمع الدراسة الذي تكون من جميع الموظفين الأكاديميين الإداريين ومن النواب الأكاديميين وعمداء الدراسات العليا ومسؤولي المكتبات ومراكز الحاسوب في الجامعات الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم.

و من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. يقوم أعضاء هيئة التدريس بتطوير المساقات التي يدرسونها باستمرار، وأن لديهم القدرة على فهم العمل واستيعاب متطلباته.
- ب. تهتم الجامعة بالخريج ما بعد التخرج، حيث تم تشكيل وحدة متابعة الخريجين في الخليل ومتابعة مؤشرات التوظيف، كما ويتم إرسال الطلبة المتميزين من أجل اكمال تعليمهم العالي عن طريق الجامعة أحياناً.
- ت. ان الجامعة تسعى إلى استقطاب الطلبة المتفوقين جداً في الثانوية العامة، وأن الطلبة يشاركون بفاعلية في المساقات الدراسية وفي خدمة المجتمع أيضاً، كما أظهرت النتائج أن سمعة خريجي الجامعة ممتازة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. متابعة توجيه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية المدربة.
- ب. أن تقوم الوزارة بتطوير نموذج، ومتابعة تحديثه يحدد معايير جودة التعليم، والتأكد من أن الجامعات تلتزم بتطبيقه سواء ما تعلق بأعداد الطلبة أو الخدمات التعليمية المساعدة وتحديثها وزيادة كفاءتها.

8. دراسة باجابر (2011) بعنوان " مدى تحقيق كليات التربية في الجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس "

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تحقيق كليات التربية بالجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وإبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق كليات التربية في الجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت لوضع الحلول والإجراءات المناسبة التي تتخذها كليات التربية في التعليم العالي لتكون أكثر فاعلية في تحقيق أهدافها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوضح الدراسة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على محاور الاستبانة تعزى إلى اختلاف الجامعات. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، و استخدمت الاستبانة وطبقته على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن درجة تحقيق كليات التربية في الجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة.
- ب. أن المعوقات الإدارية والأكاديمية والبيئية والفنية التي تحول دون تحقيق أهداف التعليم كانت بدرجة متوسطة.
- ت. أن الوسائل التي تساعد على تحقيق أهداف التعليم العالي كانت بدرجة عالية.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: عقد مؤتمر أو ندوة علمية تناقش فيها أسباب

اختلاف وجهات النظر في درجة تحقيق الأهداف في الجامعات المختلفة.

9. دراسة بركات وعوض (2011) بعنوان " واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بها"

هدفت الدراسة إلى استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية حول واقع الدور الذي تمارسه الجامعات العربية 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 عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها تبعاً لمتغيرات: الجنس، التخصص، والموقع الجغرافي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، و تم إعداد استبانة من قبل الباحثان وتطبيقها على عينة بلغ قوامها (132) عضو هيئة تدريس يعملون في بعض الجامعات العربية .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن دور الجامعات العربية وفق تقديرات أعضاء هيئة التدريس كان بمستوى قوي في مجال إعداد الفرد حيث بلغ المتوسط الحسابي (70.2) وكان هذا الدور بمستوى متوسط في مجال تنمية مجتمع المعرفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (69,6) ومجال توليد المعرفة بمتوسط حسابي (63,4) علماً بأن المستوى العام لهذا الدور كان بمستوى متوسط
- ب. وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تقديرات دور الجامعات العربية في مجال إعداد الفرد لصالح الذكور .
- ت. وعدم وجود فروق جوهرية في هذه التقديرات في مجالي تنمية مجتمع المعرفة وتوليد المعرفة وفي الدور العام تبعاً لمتغير الجنس.
- ث. وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة في المجالين: توليد المعرفة وإعداد الفرد تبعاً لمتغير التخصص وذلك لصالح التخصصات العلمية، بينما أظهرت النتائج من

جهة أخرى عدم وجود فروق جوهرية في هذه التقديرات في مجال تنمية مجتمع المعرفة وفي الدور العام تبعًا لمتغير التخصص. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. على الجامعات العربية مد جسور من المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد في مجتمعاتها، وبناء علاقات متبادلة معها حتى تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر هذه المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لمسيرة برامجها الإنتاجية.

ب. توصي إدارات الجامعات العربية المسؤولة عن التخطيط لتطور هذه الجامعات الاستفادة من المستحدثات العلمية والصيغ الجامعية الحديثة في مجال التكنولوجيا والمعلوماتية المطبقة في الجامعات المتطورة في العالم.

10. دراسة حشيش (2011) بعنوان "مدى تلبية الجامعات الفلسطينية لاحتياجات القطاع

الصناعي الفلسطيني من وجهة نظر الإداريين في الاتحادات الصناعية"

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تلبية الجامعات الفلسطينية لاحتياجات القطاع الصناعي الفلسطيني من وجهة نظر الإداريين في الاتحادات الصناعية الفلسطينية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع البحث (مسح شامل) والبالغ عددهم (87).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن تخصيص المنشآت الصناعية لجزء من ميزانيتها للبحث والتطوير او دعم بناء مختبرات في الجامعات أو تقديم منح دراسية للطلبة الجامعيين كانت بدرجة صغيرة.

ب. أن درجة تلبية البرامج الجامعية لاحتياجات القطاع الصناعي كانت متوسطة، ويرى ثلثي أفراد مجتمع الدراسة 66.2% أن القطاع الصناعي بحاجة إلى طرح تخصصات جديدة.

ت. درجة تقييم المبحوثين لامتلاك خريجي الجامعات الفلسطينية للمعرفة العلمية والمهارات الفنية المختلفة فقد جاءت بدرجة متوسطة، وكانت الدرجة صغيرة فيما يتعلق بقدرة الخريجين على القيام بوظائف متعددة.

ث. أن درجة موائمة الأبحاث المنجزة في الجامعات لاحتياج القطاع الصناعي كانت صغيرة. وأن درجة استفادة المنشآت الصناعية من الجامعات في تدريب وتأهيل الموارد البشرية كانت بدرجة صغيرة .

ج. ضعف التنسيق ما بين الجامعات ومؤسسات القطاع الصناعي والتي يعزى إليها باقي النتائج الأخرى.

11. دراسة الساعدي(2011) بعنوان" اثر الاستثمار في قطاع التعليم العالي على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال الفترة 1995- 2009"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس اثر أعداد طلبة التعليم العالي (دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال فترة الدراسة (1995-2009)، كما هدفت إلى قياس اثر الإنفاق على التعليم العالي على النمو الاقتصادي وللتعرف على اتجاه العلاقة السببية بين مؤشرات التعليم العالي والنمو الاقتصادي.

استخدمت هذه الدراسة النموذج الاقتصادي المشتق من دالة إنتاج كوب- دوجلاس. وتم استخدام مؤشرين لرأس المال البشري وهما عدد طلبة الدراسات العليا والإنفاق على التعليم العالي، كما تم إضافة درجة الانفتاح التجاري على العالم الخارجي، كون الانفتاح التجاري يعكس السياسات الداخلية وكذلك يساهم بطريقة غير مباشرة في النمو الاقتصادي من خلال تطوير رأس المال البشري.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن النمو الاقتصادي يعمل على زيادة الإنفاق على التعليم العالي، وفي نفس الوقت فان زيادة الإنفاق على التعليم العالي يسبب زيادة النمو الاقتصادي.
- ب. أن زيادة الاستثمار إلى الناتج الإجمالي تسبب زيادة الإنفاق على التعليم العالي، والعكس صحيح أيضاً.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. ربط التعليم بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية مع توافر البيانات الدقيقة عن هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل من التعليم.
- ب. ضرورة التوسع ببرامج الدراسات العليا لما له اثر ايجابي في زيادة إجمالي الناتج المحلي الحقيقي.

12. دراسة عبد الصمد و العقون (2011) بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية"، والتي أجريت في الجزائر.

هدفت الدراسة إلى توضيح دور الاستثمار البشري في التقليل من حدة البطالة، من خلال التركيز على العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلية، ولتحقيق الهدف استخدمت الدراسة المنهج التحليلي.

وتناولت الورقة المحاور التالية:

أولاً: الاستثمار في رأس المال البشري وتخفيض البطالة

ثانياً: التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل

ثالثاً: مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن الجزائر سعت دائماً إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة ما هو ضروري للاقتصاد الوطني أو حتى دون مراعاة أهم التخصصات التي يحتاجها .
- ب. أن الصبغة السياسية الاجتماعية طغت على الصبغة الاقتصادية فيما يخص القرارات التي تمس التعليم العالي حيث أصبح التعليم العالي حاجة لا بد من إشباعها.

13. دراسة كايد (2011) بعنوان " دور الجامعات في مواجهة تحديات العولمة الثقافية وبناء الهوية العربية الأصيلة والمعاصرة"، والتي أجريت في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى وضع تصور واضح لمفهوم العولمة الثقافية والهوية العربية الأصيلة والمعاصرة، وتوضيح العلاقة بين العولمة الثقافية والهوية العربية، كما هدفت إلى توضيح تأثيرات العولمة على هوية الأمة، وتوضيح دور الجامعات في مواجهة تحديات العولمة في بعدها الثقافي إضافة إلى توضيح دور الجامعات في المحافظة على عروبة الهوية الإسلامية وأصالتها. واستخدم الباحث المنهج التحليلي من خلال تحديد مصادر الدراسة المتعلقة بالعولمة الثقافية، ودور الجامعات في مواجهتها، وتحليل الآراء من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة وتحقيق الأهداف الموضوعية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. ضعف الاهتمام بالدراسات البيئية، وضعف الاهتمام بالتخصصات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل في العصر الحالي.
- ب. ضعف أنماط التعاون بين المؤسسات التعليمية بعامه، والجامعات بخاصة وقطاعات الإنتاج.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. ضرورة وضع خطط استراتيجية حديثة للجامعات تهدف لمواجهة الثنائية التي يعاني منها المواطن العربي في ظل هذا الغزو الثقافي من خلال إعادة النظر في طرائق تثقيف الطلبة وتعليمهم، وإعادة النظر في المقررات والبرامج والخطط الدراسية بما يتواءم مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة في وقتنا الحاضر.
- ب. بضرورة إعادة النظر في التخصصات المطروحة، واستحداث تخصصات جديدة، وضرورة قيام الجامعات باستقطاب الكفاءات العلمية العربية المهاجرة والمحافظة على الكفاءات الموجودة.

14. دراسة المخلافي (2011) بعنوان "دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية باليمن الواقع ومتطلبات المستقبل"

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية ومدة تلبيةه لمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني، واقتراح منطلقات ومكونات لخطة استراتيجية لتطوير التعليم الجامعي في اليمن بهدف تجويد محتوى التعليم الجامعي وربطه بمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف موضوع البحث من خلال المراجع والإحصائيات وتحليلها، وتناولت الدراسة المحاور التالية:

- أ. واقع التعليم الجامعي الحكومي والأهلي في اليمن
- ب. دور الجامعات اليمنية في التنمية البشرية
- ت. منطلقات مكونات الخطة الاستراتيجية العامة لتطوير التعليم الجامعي في اليمن.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني، وأنه يعاني من اختلالات عديدة، وضعفاً في خصائص مدخلاته، وتدنياً في مستوى ممارسة عملياته، وضعفاً في المستوى النوعي لمخرجاته.
 - ب. غياب التنسيق وتبادل الخدمات والمنافع بين الجامعات ومؤسسات الخدمات والإنتاج.
 - ت. عدم تناسب الاعتمادات المالية مع النمو المستمر في التعليم الجامعي، ونقص كبير في الموارد المالية التي تتفق على التجهيزات العلمية والخدمات التعليمية، من مكاتب وورش ومعامل وغيرها.
 - ث. جمود المناهج التعليمية وعدم مواكبتها للتطورات العلمية وتخلفها عن مجارة التنوع المعرفي وتطبيقاته، وضعف الأسس العلمية والتكنولوجية في مجالات البحث والتطوير.
- وأوصت الدراسة بضرورة تجويد التعليم الجامعي اليمني، وربط مخرجاته بمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني، بحيث تراعي خصائص العصر ومتطلباته.

15. دراسة أيوب (2010) بعنوان "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التنمية والتعليم فيه"

هدفت الدراسة إلى بيان الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، ولتحقيق ذلك عرض الباحث أربعة محاور وهي: أولاً: مفهوم تنمية رأس المال البشري. ثانياً: الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري. ثالثاً: دور التربية والتعليم في تكوين وبناء رأس المال البشري. رابعاً: قطاع التربية والتعليم ودوره في تنمية رأس المال البشري في الوطن العربي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية في مجال التنمية الاقتصادية تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري مما يحتم على الدول الأخيرة توضع استراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها.
- ب. يقوم قطاع التربية والتعليم بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث هو مخزون للمعارف العقلية التي تتم ترجمتها إلى مهارات تحقق الاكتشافات وتحولها إلى تطبيقات تكنولوجية جديدة أو تقوم بالإدارة الكفوءة للقوي العاملة والموارد المادية في آن واحد.

ت. يثير دور قطاع التربية والتعليم في تكوين رأس المال البشري قضايا هامة بالنسبة إلى السياسات الاقتصادية وخاصة تلك القضايا المرتبطة بدور الحكومة في تقديم خدمات التعليم والقدر الأمثل من الإنفاق الحكومي على التعليم.

ث. قطاع التربية والتعليم في الوطن العربي لا يزال يعاني من مشاكل عديدة ولا يزال العائد من التعليم حسب معايير النمو الاقتصادي غير مشجع مما دفع بالمختصين من تربويين واقتصاديين إلى المطالبة بضرورة إحداث تغيير جذري في أنظمة التعليم القائمة حالياً. **ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:**

أ. يجب أن يلائم التعليم متطلبات سوق العمل، فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات وعن احتياجات المجتمع لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية، ولكي يقوم بهذا الدور لابد لمخرجاته من أن تواكب المتغيرات التي يشهدها سوق العمل.

ب. يجب أن تكون تنمية رأس المال البشري موجهة لأغراض عملية وملائمة لتلبية حاجات المجتمع القصيرة والطويلة الأجل.

ت. تعزيز اتجاه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية المدربة.

16. دراسة الجذبة (2010) بعنوان "دور الجامعات العربية في التنمية الاقتصادية 2009"، والتي أجريت في فلسطين (محافظة غزة).

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الجامعات العربية في إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة في شتى المجالات، وبخاصة التنموية منها، والتعرف على المنتج العلمي، والإمكانيات البحثية والطاقات العلمية العربية، وتوضيح المعوقات التي تحول دون مشاركة الجامعات العربية في التنمية الاقتصادية، وتضمنت إجراءات الدراسة: الدراسة النظرية المكتبية، واستطلاع آراء الخريجين عن دورهم في عملية التنمية، وتناولت الدراسة المحاور التالية: أولاً: دور الجامعات في إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة، ثانياً: دور الجامعات في البحث العلمي اللازم لعملية التنمية الاقتصادية، ثالثاً: دور الجامعات في التطور التكنولوجي اللازم لعملية التنمية، رابعاً: دور التعليم التقني في التنمية الاقتصادية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. هُيَوت وظيفة الجامعة من التفكير، والإبداع، وتنمية المجتمع، وإمداد أصحاب القرار بالمنظمات إلى دور هامشي يعتمد على محو الأمية فقط.

ب. انخفاض مستوى العملية التعليمية في الجامعات فلم تعد الجامعات تغرس ملكات الإبداع، ولا تكسب القيم الدافعة للأخذ بالمنهج العلمي، بل أصبح الطالب داخلها مغترباً عن التعليم.

ت. هبوط مستوى الخريجين الجامعيين بسبب التنسيق وفقاً للمجموع في الثانوية العامة لا الرغبة عندها أصبحت الجامعات ملجأً لأعداد كبيرة من الطلاب وكأنها مدارس ثانوية متطورة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. أن تشترك الجامعة في وضع خطة تفصيلية للتنمية التي يحتاجها المجتمع بصفة عامة، و البيئة المحلية بصفة خاصة، وأن تكون هذه الخطة شاملة للقطاعات الإنتاجية كلها.
ب. يجب على الجامعات إعطاء أهمية وأولوية للتقدم التكنولوجي بحيث تساعد في عملية التنمية الاقتصادية.

17. دراسة دهان (2010) بعنوان "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"

هدف الدراسة دراسة مبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثماراً في رأس المال البشري، وتحليل الجهود الاستثمارية التعليمي الذي بذلته الجزائر منذ استقلالها في سبيل تكوين وتراكم رأس المال البشري لديها، واثار ذلك على نموها الاقتصادي من خلال العديد من المقاربات ، واعتمد الباحث على المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن الاستثمار في التعليم نوع خاص من الاستثمار البشري، ذو عوائد عالية، لأن تكاليفه تعوض بشكل كبير من خلال الفوائد المتراكمة للتعليم على الأفراد المتعلمين والمجتمع ككل في صورة مكافآت أعلى وإنتاجية متزايدة.

ب. أن للتعليم وفورات خارجية ايجابية لأنه: يساهم في التقليل من الجريمة، تنقية الأذواق والأخلاق، ويغير أنماط الاستهلاك ، ويؤثر ايجابيا في احترام القانون، ويساعد على ترقية الديمقراطية واحترام الحريات السياسية، و يساعد على انتشار المعرفة والثقافة .

18. دراسة عبد الرحمن (2010) بعنوان " دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة والعاملين جامعة النجاح أنموذجاً".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة والعاملين، واستخدم الباحث أداتين هما الاستبانة لمعرفة وجهة نظر

الطلبة في مجالات (المناهج الجامعية، الهيئة التدريسية، الحركات الطلابية، والإدارة الجامعية)، والمقابلة لمعرفة وجهة نظر العاملين، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة من الطلبة والعاملين في الجامعة قوامها (411) طالب وطالبة و (20) من العاملين في الجامعة .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن الدرجة الكلية لدور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره في التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة قد أنت بمتوسط (3.43) وانحراف معياري (0.045) وهذا يدل على دور متوسط للتعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية والتنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره في التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة، تعزى لمتغير الجنس في مجال دور المناهج الجامعية، ودور الحركات الطلابية.

ت. أوضحت نتائج المقابلات مع العاملين في الجامعة أن إدارة الجامعة تقوم بمجموعة من الأنشطة والفعاليات من شأنها ترسيخ الهوية الوطنية وتعزيز المشاركة السياسية، وتسهم من خلال بعض المساقات في تعزيز ذلك.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. أن يتم المزج بين المواد العلمية ومواد تتعلق بالتراث الوطني الفلسطيني اللازم لتعزيز القيم والمفاهيم الوطنية وتعميق الوعي السياسي لدى الطلبة.

ب. ألا يؤثر الانتماء السياسي لعضو هيئة التدريس على تعامله مع الطلبة.

ت. أن تسمح الإدارة الجامعية للطلبة بالمشاركة الفعالة في القضايا الوطنية التي تزيد من انتماءهم لأمتهم.

19. دراسة النزيلي (2010) بعنوان "دور التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية تجاه مستهدفات التنمية في ظل تحديات العولمة"

هدفت الدراسة إلى إبراز دور وظائف التعليم الجامعي تجاه مستهدفات التنمية، والكشف عن الاتساق القائم بين أهدافه ومستهدفات التنمية، والوقوف على واقع التعليم الجامعي واستجابته لحاجات المجتمع والتنمية، إضافة إلى التعرف على الفروق الإحصائية الدالة في آراء أفراد العينة حول دور وظائف التعليم الجامعي تجاه مستهدفات التنمية التي تعزى إلى متغيري التخصص وموقع العمل. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم

إعداد استبانة من قبل الباحث طبقها على عينة تكونت من (281) شخصا من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات حكومية هي جامعة (صنعاء، وعدن، وتعز).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. يوجد اتساق نظري بين أهداف التعليم الجامعي وأهداف التنمية في اليمن، مع وجود فجوة في جانب التطبيق.

ب. لم يحصل أي دور من أدوار التعليم الجامعي على درجة تحقق "عالية جداً" أو حتى "عالية" كما أنه لا يوجد أي دور عديم التحقق في الواقع، فقد حققت الوظيفتان التعليمية والخدمية أدوارهما بدرجة متوسطة، في حين كان تحقق دور الوظيفة البحثية بدرجة ضعيفة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. تقييم البرامج التعليمية القائمة وتطويرها وتنويعها وتحقيق التوازن فيما بينها في ضوء احتياجات التنمية.

ب. زيادة دعم البحث العلمي الجامعي وتطوير برامجها والارتقاء بأهدافه ومعاييرها وتوجيهه لخدمة أغراض وقضايا المجتمع.

20. دراسة أبو سأكور (2009) بعنوان " دور الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية في

تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي في فلسطين وذلك بالتعرف على أثر بعض المتغيرات وهي متغير الجامعة، والجنس ومكان السكن والمستوى الدراسي للطلاب. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وهي جامعة الخليل، وجامعة بوليتكنك فلسطين، وجامعة القدس المفتوحة، وجامعة القدس، وجامعة بيت لحم حيث بلغت (1150) دارساً ودارسة. في الفصل الدراسي الثاني، للعام الجامعي (2007/2008).

ولتحقيق هدف الاستبانة قام الباحث بتطوير استبانة وفقا للأدب التربوي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن دور الجامعات في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي كان متوسطاً حيث بلغت متوسط استجابات طلبة الجامعات حول دور الجامعات في تنمية الوعي السياسي ونشره أعلى شيء عند طلبة جامعة بيت لحم بمتوسط حسابي (2.14)، تلاه في

المقام الثاني طلبة جامعة الخليل بمتوسط حسابي (2.01). وكانت ابرز الأدوار التي تساهم في تنمية الوعي السياسي هي إتاحة الفرصة للطلبة بعقد الندوات والمهرجانات الوطنية، وإقامة المعارض، بمتوسط حسابي (2.37)، تلاها في المقام الثاني مشاركة الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية، بمتوسط حسابي (2.36)، وفي المقام الثالث تعزيز الهوية الفلسطينية والانتماء بمتوسط حسابي (2.25)، ثم تلاها في المقام الرابع ترسيخ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة بمتوسط حسابي (2.23) وأخيراً طرح الجامعة لمساق إجباري في العلوم السياسية والقضية الفلسطينية بمتوسط حسابي (2.12).

ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجامعة، وجنس الطالب، ومكان السكن والسنة الدراسية.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: توفير الدعم المادي للجامعات والاهتمام بتوعية الطلبة والاهتمام بتعزيز الممارسات الديمقراطية في المدارس الثانوية.

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية مستدامة من منظور أساتذة الجامعات ، و المعوقات التي تحول دون قيامها بدورها في إحداث التنمية . والتعرف على الآليات التي تعززها . لذا فقد اقتصرت الدراسة على أساتذة الجامعات الفلسطينية بغزة والتي تضم الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى في الفصل الثاني من العام الجامعي 2009 / 2010 . 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 تهدف إلى التعرف على طبيعة دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في تنمية الأبعاد الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في إحداث التنمية ككل يعادل (75.1%).

ب. أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الثقافية احتل المرتبة الأولى بمعدل (80.1%).

ت. أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الاجتماعية احتل المرتبة الثانية بمعدل (77.8%).

ث. أن دورها في التنمية الاقتصادية احتل المرتبة الثالثة بمعدل (71.8%). ودورها في التنمية السياسية احتل المرتبة الرابعة بمعدل (71.3%).

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. ضرورة الاهتمام بأبعاد التنمية المختلفة من ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية وغيرها، بحيث تنتقل من المستوى 70% الذي يمثل الحد الأدنى المطلوب إلى الحد الأقصى والأمثل أو حد الإتقان، الأمر الذي يتسق مع مفهوم التنمية.

ب. من الأهمية بمكان أن تهتم العملية التعليمية ومناهج التعليم في الجامعات بالتنمية السياسية والتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية جنباً إلى جنب مع التنمية الثقافية، فهذه الأبعاد التنموية لا تقل أهمية تنموية عن البعد الثقافي.

ت. من المفضل أن تقوم الجامعات بمراجعة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها ومناهجها الدراسية كل دورة أكاديمية وذلك من منظور حاجة السوق والمجتمع.

22. دراسة بركات (2009) بعنوان "استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، والتي أجريت في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى معرفة استراتيجيات التنمية البشرية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع الوظيفة، والبرنامج الدراسي (التخصص). ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم أخذ عينة من (192) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية ممن يدرسون في جامعة القدس المفتوحة في جميع مناطقها التعليمية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة للاستراتيجيات من أجل التنمية البشرية مرتفعة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بينما كانت مرتفعة جدا في المجال الثقافي.

ب. عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات الجامعة المختلفة تبعاً لمتغير الجنس.

ت. وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الاستراتيجيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تبعاً لمتغير التخصص لصالح المدرسين في

التخصصات التربوية والحاسوب، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجية السياسية تبعا لهذا المتغير.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: حث الجامعة على الاستمرار في استراتيجياتها من أجل التنمية البشرية من خلال التميز في استخدام البرامج التدريبية سواء للكوادر الإدارية والأكاديمية أو مجموعات الطلبة في مستويات التخرج لرفع مهاراتهم المهنية و المسلكية.

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

هدفت الدراسة إلى بيان دور التعليم الجامعي في اكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي و تحديد 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 تم التأكد من صدقها وثباتها، وتطبيقها على عينة من (250) خريجاً وخريجة من خريجي كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن المستوى العام لاكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي جاء متوسطاً حيث بلغ (74.09).

ب. أن المحور المتضمن لمهارات حل المشكلات واتخاذ القرار جاء في المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة بلغت (84.70)، بينما جاءت المهارات المتعلقة بالأنشطة والخبرات في المرتبة الثانية بنسبة مرتفعة بلغت (78.15)، وجاء المحور المتضمن لمهارات الاتصال والتواصل في المرتبة الثالثة بنسبة متوسطة بلغت (74.80)، و مهارات المكتبة و الاطلاع في المرتبة الرابعة بنسبة منخفضة بلغت (69.61)، أما مهارات الحاسوب والإنترنت فكانت في المرتبة الأخيرة بنسبة منخفضة بلغت (62).

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي لدى الخريجين تعزى لمتغير التخصص (أقسام أدبية . أقسام علمية).

ث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي لدى الخريجين تعزى لمتغير الجنس (خريج . خريجة) ، بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الذكور والإناث لصالح الذكور في المحور المتضمن لمهارات الحاسوب والإنترنت.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. تطوير أساليب التدريس في التعليم الجامعي، والانتقال من أسلوب التعليم إلى أسلوب التعلم.

ب. إثراء المساقات الدراسية بخبرات وأنشطة تعليمية تسهم في تنمية مهارات التعلم الذاتي.

24. دراسة بركاوي (2008) بعنوان "إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق برامج التنمية الشاملة"

هدفت الدراسة إلى تعرف إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق برامج التنمية الشاملة، وتحديد العوامل التي تعيقها عن القيام بهذا الدور، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة أم القرى.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن من أهم المعوقات المؤثرة سلباً في إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق التنمية تركيز الجامعات على التدريس، وعدم الاهتمام بإجراء بحوث تطبيقية تسهم في عملية التنمية، وعدم الاستفادة من البحوث العلمية الجامعية في المجالات الإنتاجية بوحداث القطاعين العام والخاص.

ب. ضعف رغبة المؤسسات الإنتاجية في المشاركة في تكاليف المشروعات البحثية، وضعف العلاقة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية التي تسهم في عملية التنمية.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: ضرورة تعزيز إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق برامج التنمية الشاملة.

25. دراسة جرادات (2008) بعنوان "أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء العائلية الفلسطينية"

هدفت الدراسة التعرف على أثر رأس المال البشري والاجتماعي الذي يوفره أفراد العائلة الذين يشغلون مواقع مؤثرة في الشركات العائلية الفلسطينية على أداء تلك الشركات، وتناولت رأس المال البشري من خلال: التعليم والخبرة والتدريب، فيما تناولت رأس المال الاجتماعي من خلال: شبكة العلاقات الاجتماعية الداخلية، وشبكة العلاقات الخارجية، والحالة الاجتماعية، والعضوية في المؤسسات العامة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات العائلية العاملة في محافظة الخليل والمدرجة في السجل التجاري لدى وزارة الاقتصاد الوطني لعام 2007، والتي يبلغ عددها (2087) شركة. وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، مكونة من (275) شركة لأغراض الدراسة واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات الخاصة من تلك الشركات .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. وجود علاقة ارتباط قوية (0.93) بين رأس المال البشري وأداء الشركات العائلية، وجاء التعليم في المرتبة الأولى من حيث التأثير على الأداء، يليه الخبرة في المرتبة الثانية، بينما كان تأثير التدريب محدوداً وضعيفاً.
 - ب. أن رأس المال البشري كان أكثر أهمية من رأس المال الاجتماعي في التأثير على الأداء.
- ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: إعطاء اهتمام أكبر للخصائص التي أظهرت الدراسة ضعفها، ومنها تدني مستوى التعليم باعتباره العامل الأكثر تأثيراً في الأداء.

26. دراسة حنون والبيطار (2008) بعنوان " أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية - دراسة تحليلية " والتي أجريت في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على وضع خريجي جامعة النجاح الوطنية في سوق العمل الفلسطيني (جامعة النجاح الوطنية/ أنموذجاً) أي ما هي درجة التوافق بين مهارات الخريجين والمهارات المطلوبة لسوق العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبانتين محكمتين وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 111 من الخريجين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. تزايد معدلات البطالة في صفوف خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني الذين يشكلون 70% من إجمالي العرض الكلي للخريجين في الضفة الغربية وقطاع غزة.
- ب. تعزى ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين إلى مجموعة من العوامل منها ما يتعلق بخصائص التعليم العالي الفلسطيني تعزى إلى عدة عوامل، العوامل المتصلة بخصائص التعليم العالي الفلسطيني فيعود أهمها إلى عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني على مواكبة مخرجاتها من الخريجين من احتياجات سوق العمل. فيما يتعلق بعضها الآخر بخصائص سوق العمل المحلي. أما الأسباب المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني فيعود بعضها إلى التشوهات التي تعرضت لها تلك السوق بفعل سياسات الاحتلال الإسرائيلي خلال العقود الثلاثة الماضية.
- ت. على الرغم من أن خريجي مؤسسات التعليم الفلسطيني يشغلون الحد 7% من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي فإن طبيعة التوظيف الحكومي وآلياته ومستوى مرتباته وتدني إنتاجيته تجعل من نسبة التشغيل المذكورة أعلاه مؤشراً مضملاً.

ث. عملية اختيار الطالب للتخصص لا يعتمد على وضوح الهدف الذي يريد أن يحققه بعد التخرج وإنما اعتمد فقط على حصوله للشهادة الجامعية.

ج. عدم تمكن الطالب الخريج من العمل وتركه للعمل نتيجة عدة عوامل منها ضعف في مهارات اللغة الإنجليزية (الشفوية والكتابية) وضعف في مهارات الحاسوب والانترنت وفي مهارات العمل.

ح. استخدام الأساليب غير النزيهة والمحسوبة والواسطة والعلاقات الشخصية في توظيف الخريج.

خ. يتمتع الخريجون بخبرات عملية غير كافية لسبب قلة فرص التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية أو بعد التخرج.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. تقديم برامج إرشادية في مراحل المدرسة ليختار الطالب مجال الدراسة الذي يؤهله للعمل مباشرة فور إنجازه الدراسة المدرسية.

ب. أن تعمل الجامعة إلى إعادة هيكلة برامجها والتخصصات التي تطرحها وتعمل على تطوير أساليب التدريس الجامعي والاهتمام بتدريب طلبتها أثناء دراستهم وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل أو الوظيفة.

ت. يجب على المشغلين للخريجين أن يستخدموا معايير موضوعية في اختيار موظفيهم.

ث. أن تأخذ الجامعة بعين الاعتبار الاهتمام بالتدريب أثناء الدراسة وتعريف الطلبة بالمؤسسات التي يمكن أن تشغلهم من أجل التدريب ليكتسبوا الخبرة من أهل العمل بعد التخرج وفتح المجال أمامهم للاطلاع على ما يجد في مجال عملهم ومتابعتهم لتحصل الجامعة على التغذية المرتدة وتستفيد منها في تطوير برامجها المنهجية و اللامنهجية.

27. دراسة أبو سمرة (2007) بعنوان " استقراء واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية

والارتقاء بها إلى ما يلبي حاجات تحقيق التنمية الشاملة"

هدفت الدراسة إلى استقراء واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية والارتقاء بها إلى ما يلبي حاجات تحقيق التنمية الشاملة.

و من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. وجود محدودية في مجال البحث العلمي والإنتاج العلمي من أجل التنمية الشاملة في فلسطين.

ب. أشارت الدراسة إلى بعض المعوقات التي تحول دون ذلك منها: تواضع الميزانيات المرصودة في الجامعات والتعليم العالي للبحث العلمي، وافتقار الجامعات لمستلزمات البحث العلمي، وانقطاع الصلة بين البحث العلمي والتنمية الاقتصادية. وعن الأسباب وراء هذه المعوقات أشارت الدراسة إلى الأسباب الآتية: قلة الإمكانيات والموارد الاقتصادية المحلية، ومشكلات مرتبطة بالتنقل وصعوبة الاتصال، وقلة المراجع والدوريات المتخصصة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: أن توجه أبحاث الرسائل العلمية نحو حل المشكلات التي تواجه الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإذا لم تستجب لمتطلبات سوق العمل واحتياجات خطط التنمية العربية، فإن مشروعية القيام بها، وجميع ما يبذل فيها من مجهودات مادية أو بشرية ستكون عرضة للشك بعد سقوط مبرراتها.

28. دراسة (بوزيد، 2007) بعنوان " الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري"، والتي أجريت في الجزائر.

الدراسة محاولة وصفية لدور التعليم الجامعي والعالي في تحقيق التنمية الشاملة وفقا لكبرى النظريات الاقتصادية، وكذا لبعض المؤشرات عن الوطن العربي والجزائر، اضافة إلى العراقيل التي تعترض عملية الاستثمار في هذا المجال . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق الأهداف.

وتناولت المحاور الآتية:

أولاً: ما قاله أشهر الاقتصاديين عن التربية والتعليم.

ثانياً: مؤشرات عن التعليم العالي في الوطن العربي.

ثالثاً: الجامعة الجزائرية ومشروع التنمية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

أ. دول العالم الثالث وكذا الدول العربية استحثت الخطى لتدارك الهوة الفاصلة عن الدول المتقدمة، من أجل حيازة مكانة معتبرة والمشاركة في صنع القرارات الدولية، فسخرت كل الوسائل المتاحة للعمل على تكوين الكفاءات اللازمة.

ب. أن الجامعة أهم مؤسسة للاستثمار في العنصر البشري

ت. التوسع الكمي الأفقي على ايجابيته لم يرق إلى مستوى الطموحات كما لم يخل من النفاض، ويلمس ذلك من خلال تدني المستوى العام للتعليم الجامعي والعالي، وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب وامتناسص الدفعات السنوية للخريجين في مختلف الاختصاصات.

29.دراسة المصري (2007) بعنوان " تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية"، والتي أجريت في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من جهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، ومعرفة ما إذا كان هناك اختلاف في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى تبعاً لمتغير التخصص، الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والتوصل إلى بعض الاستخلاصات العامة التي تساهم في رسم سياسات الجامعة بما يؤسس لتعزيز الدور التنموي لوظائفها، ومن ثم لفت انتباه صناع القرار على مستوى الجامعة من ناحية وعلى مستوى التعليم العالي من ناحية أخرى، واتبع الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، واعتمد على مجتمع الدراسة كعينة لدراسته، وهم جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى من حملة الدكتوراه والماجستير، والبالغ عددهم (186) عضواً، وقام الباحث بإعداد استبانة لمعرفة الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى الثلاث (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع) ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. تدني مستوى الدور التنموي للوظيفة التعليمية لجامعة الأقصى عن 60% حيث بلغ 39.8%، و مستوى الدور التنموي للوظيفة البحث العلمي مرتفعة إلى حد ما حيث بلغت 68.8%.

ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة، حول مستوى الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى تعزى للمؤهل العلمي (الدكتوراه، الماجستير).

ت. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة، حول مستوى الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى تعزى لمتغير التخصص (علوم طبيعية - علوم إنسانية).

ث. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة، حول مستوى الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى تعزى لسنوات الخبرة لصالح (1-5) سنوات.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. إعادة النظر في الخطط الأكاديمية للجامعة، بما يعزز الدور التنموي لوظائفها الثلاث؛ حتى تستطيع الجامعة أن تلعب دورها في العملية التنموية الوطنية الشاملة، وبما يتلاءم مع احتياجات المجتمع الفلسطيني.

ب. تشجيع البحث العلمي المرتبط بشكل مباشر بمهام العمل الوطني الفلسطيني (ماديا ومعنوياً) لاسيما ذلك البحث الذي يخدم مهمة البناء وإعادة البناء الوطني، وفق رؤية تنموية شاملة ومستدامة.

ت. أن تضع الجامعة من خلال كلياتها وأقسامها الأكاديمية مجموعة من الموضوعات والعناوين البحثية المرتبطة مباشرة بالتنمية، على أن تقوم بدعم العاملين من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتنفيذها.

30. دراسة العضائية (2006) بعنوان "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي الأردني خلال الفترة 1970-2004".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مراحل تطور التعليم العالي في الأردن خلال فترة الدراسة (1970-2004)، والتي تشمل التطور في أعداد طلبة التعليم العالي (دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه). وقياس أثر مستوى التعليم العالي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 1970-2004. وكذلك بيان أثر الإنفاق على التعليم العالي على النمو الاقتصادي، وقد اعتمدت الدراسة كلاً من التحليل الوصفي والتحليل الكمي باستخدام دالة الإنتاج المتعددة (كوب دوجلاس) التي تربط بينت الناتج المحلي الإجمالي كمتغير تابع مع المتغيرات المستقلة التي تشمل المخزون التعليمي والمعبر عنه بإعداد الطلبة والمسجلين في التعليم العالي ومخزون رأس المال الثابت وعدد العاملين المتعلمين فعلياً.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

أ. أن أعداد الطلبة في مراحل التعليم العالي خلال الفترة من 1970-2004 في الأردن قد تضاعفت بشكل كبير، وكان لهذا التوسع تأثيراً إيجابياً على مؤشرات النمو الاقتصادي بالأردن.

ب. هناك علاقة قوية بين متغيرات التوسع في التعليم العالي والناتج المحلي الإجمالي للإنفاق
ت. يوجد علاقة قوية بين الإنفاق على التعليم و الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. العمل على إنشاء مراكز تتميز في تخصصات محددة في كل جامعة وإعادة النظر في التخصصات التي لا تمتلك المقومات الكافية للحفاظ على النوعية الجيدة من الخريجين.
- ب. إدخال مفاهيم ضبط الجودة والنوعية في مختلف مكونات نظام التعليم العالي ومراحله، من خلال إنشاء مؤسسة مستقلة تطبق المعايير العالمية وذلك لتعزيز المنافسة التعليمية بين الأردن والدول الأخرى.

31. دراسة الرشيد (2005) بعنوان "دور الجامعة في خدمة المجتمع ومدى قيام الجامعات الأردنية بهذا الدور"

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الجامعة في خدمة المجتمع، والتعرف إلى مدى قيام الجامعات الأردنية بدورها في خدمة المجتمع من وجهة نظر الإداريين، وأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة والرسمية، والكشف عن مدى وجود فروق في قيام الجامعات الأردنية بدورها في خدمة المجتمع تبعاً لنوع الجامعة (رسمية، خاصة)، وتكونت عينة الدراسة من (350) فرد منهم (204) أعضاء هيئة تدريس، و(146) موظفاً إدارياً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة لقياس مدى قيام الجامعات الأردنية بدورها في خدمة المجتمع.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. كانت درجة قيام الجامعات الأردنية بدورها في خدمة المجتمع متوسطة بشكل عام حيث كانت متوسطاتها الحسابية ما بين (46- أقل من 74).
- ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجة قيام الجامعات بدورها في خدمة المجتمع تعزى للمسمى الوظيفي (إداري، عضو هيئة تدريس).
- ت. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجة قيام الجامعات بدورها في خدمة المجتمع تعزى لنوع الجامعة (رسمية، خاصة).

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. زيادة اهتمام الجامعات بتحسين مستوى خدمة المجتمع المحلي، من خلال التركيز على البرامج والخطط الدراسية التي ترى أن المجتمع بحاجة لها، وعقد المزيد من المؤتمرات والندوات، وزيادة الاهتمام بالبحوث العلمية والإفادة من نتائج هذه الأبحاث.

ب. وضع الخطط المستندة إلى أسس علمية من أجل إعادة هيكلة الجامعات في مرافقها وكوادرها والالتزام بمبدأ أن التعليم الجامعي ليس هدفاً بحد ذاته، وليس ترفاً فكرياً، بل يقوم بوظائف مهمة متعددة، منها خدمة المجتمع وتحديثه وتطويره.

32. دراسة (العيد، 2005) بعنوان " قياس عوائد الاستثمار في رأس المال البشري في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية "

هدفت هذه الدراسة إلقاء الضوء على بعض الجوانب الرئيسية لاقتصاديات التعليم مثل علاقة التعليم برأس المال البشري ويتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في الوقوف على طبيعة العلاقة بين التعليم وسوق العمل في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وقياس العائد المالي للاستثمار في رأس المال البشري. ولإنجاز هذا الهدف فقد تم تحليل العرض لخريجي المستويات التعليمية المختلفة من جهة والطلب عليهم من جهة أخرى. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في استعراض الجانب النظري إضافة إلى أن الدراسة اتبعت الأسلوب الكمي في تقدير معدل العائد المال والاقتصادي للتعليم في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، إضافة إلى كونها اهتمت بقياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

- أ. تدني العائد على التعليم في الأراضي الفلسطينية عامة مما يشير إلى تدني كفاءة الاستثمار في التعليم من جهة وتدني استدامة المتعلمين من جهة أخرى.
- ب. وجود خلل جوهري بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات مستوى التنمية الاقتصادية ما أثر بشكل سلبي على إنتاجية العمالة وهيكله الأجور.
- ت. أن معدل العائد المالي على التعليم لدى مواطني قطاع غزة ذو مردود أعلى من مواطني الضفة.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

- أ. تحديد أولويات التوسع والتطوير في المؤسسات التعليمية والتخصصات والمناهج وأساليب التعليم والبحث العلمي.
- ب. رسم السياسات والإجراءات الهادفة إلى تحسين نوعية التعليم من جهة ومدى ملائمتها لاحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

33. دراسة المالكي وبن عبيد (2005) بعنوان "العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى قياس معدل العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. وباستخدام أسلوب معدل العائد الداخلي IRR، واعتمدت الدراسة على متوسط البيانات المتحصلة من المقابلة الشخصية ل (290) طالب. وعلى البيانات والإحصاءات من مصادرها الرئيسية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك جدوى اقتصادية من الاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية على المستوى الفردي، ولم تظهر نتائج القياس جدوى اقتصادية من الاستثمار في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية على المستوى الاجتماعي نظرا للتكاليف الباهظة التي تتحملها الدولة في سبيل تقديم الخدمة. واحتمال وجود هدر اقتصادي في الإنفاق على التعليم العالي. حيث أظهرت الدراسة أن المعدل على المستوى الفردي هو (6.67%) والمعدل على المستوى الاجتماعي هو (2.77%).

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: رفع مستويات العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي من خلال عدة قنوات منها: قصر المكافآت بالنسبة للتعليم الجامعي على التخصصات العلمية والتطبيقية والتقنية التي يحتاج لها سوق العمل فقط.

34. دراسة لافي والجعبري (2004) بعنوان "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية"

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في تقييم مدى ملائمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم إعداد خمس استبانات مفصلة لاستطلاع آراء كل من خريجي الجامعات والمعاهد المحلية من العاملين عن العمل، والمشغلين لهؤلاء الخريجين والطلبة الملتحقين في الجامعات الفلسطينية وأعضاء الهيئة التدريسية، والعمداء، ورؤساء الأقسام في تلك الجامعات .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. ضعف العلاقة التبادلية بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي نتيجة لافتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة والمدربة وعدم توفر الإمكانيات المالية لدعم وسائل التدريس في التعليم العالي.

ب. أن الخريجين العاملين يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، وهذا ينطبق على التخصصات كافة سواء المهن التعليمية أم التخصصات المهنية في كلاً من الضفة الغربية وقطاع غزة. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. أن يتم ابتعاث أعضاء هيئة التدريس في إجازات التفرغ العلمي، لدراسة مساقات جديدة لم يقوموا بدراستها من قبل، والاطلاع على أساليب تدريسها واستفادة الطلبة منها.
ب. أن تقوم إدارة الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة المعلومات عن الخريجين ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها الأكاديمية.

35. دراسة الأشقر (2003) بعنوان " درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية لدورها، ودرجة استعداد الجامعات لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، وأجريت الدراسة على عينة بلغت (215) عميدا ونائب عميد، ورؤساء الأقسام موزعين على جامعات اليرموك، والعلوم والتكنولوجيا الأردنية، والجامعة الهاشمية، ومن أجل تحقيق الأهداف قامت الباحثة بتطوير أداتي بحث وهما، استبانة لمعرفة درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها، واستبانة أخرى لمعرفة مدى استعداد الجامعات لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى استعداد الجامعات لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين جاءت بدرجة متوسطة على المقياس مجتمعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (61.8).

ب. أظهرت التحليلات الإحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة على مجالين كفاءة التدريس، وخدمة المجتمع وذلك لصالح الجامعة الأردنية

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدرجة قيام الجامعات الحكومية في الأردن لدورها ولمدى استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين تعزى لاختلاف الكلية .

ث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدرجة قيام الجامعات الحكومية في الأردن لدورها ولمدى استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي .

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. توجيه النشاطات في الجامعات لتنمية المجتمع اجتماعياً، واقتصادياً، وعلمياً.

ب. جعل الجامعات مراكز إنتاج من خلال تطبيق مفهوم الجامعة المنتجة.

ت. السعي لإيجاد علاقات متبادلة مع الجامعات في الدول الأخرى.

36. دراسة آل عبد الله (2002) بعنوان " احتياجات التنمية من التعليم العالي: دراسة وصفية

تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ومدى اتساقه مع احتياجات التنمية والطلب الاجتماعي، كذلك التعرف على الصور والبدائل التي يمكن أن يأخذها التعليم العالي لمقابلة احتياجات التنمية والطلب الاجتماعي، وشملت الدراسة على الفصول التالية: أولاً: الإطار النظري والمنهجي للدراسة، ثانياً: واقع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ثالثاً: التعليم العالي والطلب الاجتماعي، رابعاً: مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، خامساً: أنماط التعليم العالي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالرجوع إلى الإحصاءات الرسمية .

و من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:-

أ. أن المستهلك الأول لمخرجات العليم العالي هو القطاع الحكومي الذي يتسم بالتشبع في اغلب احتياجاته الوظيفية.

ب. أن مخرجات التعليم العالي يغلب عليها التخصصات النظرية والتربوية.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. التوسع في الكليات التقنية القائمة والكليات المتوسطة الشاملة، لتخفيف الضغط على الجامعات وإعادة التوازن بين التخصصات النظرية والتطبيقية.

ب. التشغيل المسائي الكامل للجامعات في التخصصات العلمية التطبيقية التي يعاني سوق العمل من نقص فيها.

37. دراسة المنيع (2002) بعنوان "متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد

البشرية في المملكة العربية السعودية - منظور مستقبلي"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع مدخلات التعليم العالي وآليات تحسينها، ومعرفة واقع أداء التعليم العالي وآليات تطويره، ومعرفة واقع مخرجات التعليم العالي وآليات تحقيقها لاحتياجات سوق العمل وأخيراً التعرف على التوجهات المستقبلية للارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية واشتملت الدراسة على المحاور التالية: أولاً: معايير الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي، ثانياً: الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي في ماليزيا وسنغافورة كمثال، ثالثاً: واقع أداء التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:

أ. قد أدى الطلب الاجتماعي على التعليم المتزايد الي تدني الكفاءة الداخلية والخارجية بقبول بعض الطلبة في تخصصات ليس لها حاجة في المجتمع ،وزيادة إعداد الطلبة في القاعات الدراسية ،وزيادة نصاب معظم هيئة التدريس.

ب. يوجد خلل في توزيع الطلبة على التخصصات العلمية والتقنية، وبتزايد أعداد الطلبة في التخصصات النظرية بالرغم من أن حاجة المجتمع تتركز في التخصصات العلمية والتقنية.

ت. تدني الإنفاق على البحوث العلمية، وخصوصا البحوث التطبيقية والتطويرية التي تساعد مؤسسات الإنتاج ومؤسسات التعليم العالي في التغلب على المشكلات التي تواجهها.
ث. ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي في سياسات القبول، وتبادل أعضاء هيئة التدريس والمشاركة في الأبحاث العلمية.

وبناء على النتائج وضع الباحث تصوراً للتوجهات المستقبلية للارتقاء بمؤسسات التعليم العالي تتمثل في:

أ. التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بصفته انه سوف يكون الموظف الرئيس لمخرجات التعليم العالي.
ب. توثيق الصلة مع المؤسسات الإنتاجية من خلال تطبيق نظام التعليم التعاوني حيث يقوم الطالب بالدراسة النظرية في الجامعة، والعملية التطبيقية في مؤسسات الإنتاج.

38. دراسة الحيايري (2001) بعنوان: "دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمواجهة

الحاجات المستقبلية للمجتمع المحلي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حول طبيعة الدور الذي يقوموا به لمواجهة الحاجات المستقبلية للمجتمع المحلي، والتعرف على اثر بعض المتغيرات مثل سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، والنوع على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول طبيعة الدور الذي يقومون به لمواجهة الحاجات المستقبلية في خدمة المجتمع المحلي. وتكونت عينة الدراسة من (300) عضو من أعضاء التدريس موزعين على جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، حيث تم توزيع (300) استبانة على أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة اليرموك والعلوم والتكنولوجيا الأردنية، استردت الباحثة منها (208) استبانات أي ما نسبته (69.3%).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس للدور المطلوب من عضو هيئة التدريس لمواجهة التحديات المستقبلية معظمها بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لأداء عينة الدراسة (2.59).

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور عضو هيئة التدريس في مواجهة الحاجات المستقبلية للمجتمع المحلي تعزى للجنس.

ت. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور عضو هيئة التدريس في مواجهة الحاجات المستقبلية للمجتمع المحلي تعزى لمتغيري سنوات الخبرة لصالح (1-5)، والرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ.

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. اهتمام رئاسة الجامعات بأعضاء هيئة التدريس و تفعيل أدوارهم، والتركيز على الأدوار التي يمكن أن يحققها ويقوم بها عضو هيئة التدريس.

ب. التركيز على تحديد حاجات المجتمع المحلي المختلفة وعمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس من اجل مواجهتها وتلبيتها.

ت. عقد ندوات ولقاءات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأفراد المجتمع المحلي، من اجل التعرف على قضايا المجتمع وتقوية الروابط بين الجامعات والمجتمع المحلي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة ديتز وأبل (Abel & Deitz, 2012) بعنوان " دور الجامعات والكليات في بناء رأس المال البشري المحلي"، والتي أجريت في نيويورك.

"The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital"

هدفت الدراسة إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي، مع التركيز بصفة خاصة على المناطق الحضرية في نيويورك، وشمال ولاية جيرسي، وذلك من خلال الربط بين الأوراق المالية لمنطقة ما من رأس المال البشري وأدائها الاقتصادي، و تم مناقشة الدور الذي تلعبه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري المحلي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى طلبتها.

ب. كلما زادت أعداد رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر. ت. عند إجراء المقارنات بين جامعتين في نفس المنطقة الحضرية، تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى هي الأكثر احتمالية أن تؤثر على الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر.

من أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: أنه لا بد أن يكتف إجراء البحوث في الجامعات والكليات، والتي بدورها تعزز التنمية الاقتصادية بشكل غير مباشر، كما تساعد الشركات المحلية على إيجاد وظائف تتطلب مهارات بشرية عالية.

2. دراسة نبيستاني (Neyestani,2012) بعنوان " دور التعليم العالي الخاص في توفير الموارد البشرية الفنية والموارد المالية في إيران"

" The Role of Private Higher Education in Providing Professional Human Resources and Financial Resources in Iran"

هدفت الدراسة إلى إبراز دور التعليم العالي الخاص في توفير الموارد البشرية المهنية والموارد المالية للبلاد، من خلال مراجعة وضع المؤسسات العامة والخاصة للتعليم العالي في إيران.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن التعليم العالي العام والخاص في إيران يمكن أن يلعب دور فعال في التنمية العلمية.
- ب. التعليم الخاص في إيران يوفر 60% من خبراء التدريب في البلاد، وأيضاً يوفر المصادر الرئيسية للدخل الحكومي، ويساهم في الضرائب والتأمين.
- ت. أن التعليم العالي الخاص، كان له دور كبير في توفير الاحتياجات المتخصصة للبلد من خلال الأنشطة البحثية التي ساهمت في التنمية العلمية.

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

"Human Capital Development Practices in Malaysian Public Universities"

هدفت الدراسة إلى معرفة الاختلافات في مفاهيم تطوير رأس مال البشري، الذي يتم التركيز عليه في البرامج الأكاديمية التي يتم عرضها في الجامعات الأكاديمية، لإنتاج رأس مال بشري ذو كفاءة عالية، وتم الحصول على البيانات باستخدام استبانة طبقت على عينة من (عمداء أقسام، رؤساء أقسام، مساعدي معدي برامج تربوية، مديري مشاريع، محاضرين)، وأظهرت النتائج أن هناك 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.

4. أليوكو و أليوكو (Aluko & Aluko,2011): بعنوان "تنمية رأس المال البشري في نيجيريا: التحدي الأعظم لنيجيريا"

"Human capital development: Nigeria's greast challenge"

هدفت 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 في رأس المال البشري.
- العلاقة بين تنمية القدرات والتنمية البشرية.

- تنمية رأس المال البشري في نيجيريا.
 - التعليم بمثابة مؤشر لتنمية رأس المال البشري: الوضع الحالي لنيجيريا.
 - التحديات التي تواجه الجامعات النيجيرية مقارنة بدول المنطقة.
- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية.

ب. ضعف التنسيق بين الإدارات الحكومية المعنية وجهات التمويل والإشراف على الجامعات.

ت. أن التعليم العالي أداة جوهرية ومهمة لتطوير وتحسين إنتاجية أي أمة.

و من أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة:

أ. أن هناك حاجة ملحة لإعادة توجيه بحوث المعاهد بحيث تكون أبحاثهم متاحة للجامعات التي في مناطقهم لغرض البحوث التعاونية لتلبية الحاجة من الصناعة.

ب. رصد ميزانيات لتطوير وزيادة جودة التعليم العالي.

ت. يجب على الجامعات أن تبدأ بشكل جاد في التسويق لأبحاثها، ويجب على كل جامعة إنشاء مركز أبحاث للجامعة وتطوير وحدة تنسيق.

5.دراسة رازا وآخرين (Raza& et al,2011) بعنوان "تنمية رأس المال البشري والاجتماعي

للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات: أسس لتنمية المجتمع"، والتي أجريت في باكستان

"Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society"

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، وتكونت عينة الدراسة من (800) طالب وطالبة من الجامعات العامة والخاصة، و (65) مديرا من (188) شركة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أ. أن الطلبة وأرباب العمل غير راضيين تماماً عن تنمية رأس المال البشري للكفاءة الذاتية لخريجي الجامعات.

ب. 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.

6. دراسة بيويو وباراسشيفيسكيو (Puiu & Paraschivescu, 2010) بعنوان " تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري لجامعة جورج أكوفيا في باكاو"، والتي أجريت في رومانيا.

"The Analysis of "George Bacovia" University of Bacau from the Perspective of Human Capital Development"

هدفت الدراسة إلى تحليل مؤشرات تنمية أحد مكونات رأس المال الفكري وهو رأس المال البشري لجامعة جورج أكوفيا في باكاو. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أنه رغم صغر حجم جامعة جورج أكوفيا في باكاو إلا أنها تمتلك رأس مال بشري قوي قادر 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، مع التركيز على اكتساب الكفاءات الجديدة المطلوبة من مجتمع المعرفة، وعدم الاقتصار على الشهادة الجامعية واعتبارها إنهاء عملية التعلم.

7. دراسة دوديسكو وابريودان (Dodescu & Abrudan, 2010) بعنوان " سوق التدريب الروماني في ميدان تنمية رأس المال البشري: دراسة حالة لأثر الجامعات وبرامج التدريب على التنمية الإقليمية"

"The Romanian Training Market in the Field of Human Capital Development: Case Study on the Impact of Universities as Training Programmes Suppliers on Regional Development"

هدفت الدراسة إلى تحديد إمكانية أن تصبح الجامعات مضاعفات لتنمية رأس المال البشري من خلال تسليط الضوء على الاختلافات بين موارد التنمية البشرية ومفاهيم تنمية رأس المال البشري، والنظر إلى رأس المال البشري على اعتباره نهج ديناميكي ومتجدد من خلال تنفيذ مشروع " مركز التدريب والتميز في إدارة الموارد البشرية".

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أنه يمكن تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب، واعتماد التنمية الإقليمية على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.
- ب. أن المبادرات التي تتولد من خلال تنفيذ مشروع لتنمية رأس المال البشري تعمل على زيادة جودة العمل وزيادة الإنتاجية.
- ت. المشروع كشف عن أهمية التعليم باعتباره عاملاً حاسماً لتنمية رأس المال البشري، والتأثير الناشئ من الجامعات وبرامج التدريب التي تسهم في التنمية الإقليمية، وتوطيد الدعائم الاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة.

8. دراسة موريسان وجوجيو (Gogu& Muresan،2010) بعنوان " الجامعات - محركات لثقافة الابتكار الإقليمية والقدرة على المنافسة" والتي أجريت في ولاية بوخارست عاصمة رومانيا.

"Universities—Drivers for regional innovation culture and competitiveness"

هدفت الدراسة إلى إظهار دور المجال الأكاديمي في تطوير التعليم والإبداع على المستوى الإقليمي، والمساهمة في تصميم معارف جديدة، ومنتجات التكنولوجيا التي تمثل مركز التنافسية العالمية، وتظهر الدراسة دور الجامعات لمحرك للتنمية من الإقليمية من خلال تحليل الأداء الاقتصادي لمنطقة بوخارست ايلفوف والتأثير المباشر للمعادلة ثلاثية الأبعاد (التعليم، البحث، الابتكار).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن التعليم العالي ونشاطات معاهد البحث والتطوير تمثل جوهر اقتصاد المعرفة، ويؤكد على دور الجامعات في عملية زيادة القدرة التنافسية وضمان مستوى حياة أفضل.
- ب. كشف تحليل المقارنة بين دول الاتحاد الأوروبي ومناطق تنمية رأس المال الأوروبي أهمية التعليم العالي ممثلاً بالجامعات في التنمية الاقتصادية.
- ت. تحليل بيانات منطقة بوخارست ايلفوف أظهرت الترابط بين مستوى التعليم ومؤشرات التنمية الاقتصادية، وأشارت إلى مساهمة التعليم العالي في رفع معدلات التوظيف والتنمية المستدامة على المستوى الإقليمي و الوطني والفردي.

9. دراسة ناستاسي واخرون (Nastase & Et Al, 2010) بعنوان " دور الجامعة في قيادة وتنفيذ التغيير - دراسة حالة مشروع اناناتور"

"The Role of University in Leading and Implementing Change - Case Study Innonatour Project"

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الجامعات كقنوات إقليمية لتنمية الموارد البشرية، وإبراز قدرة الجامعات في استيعاب ونقل وتعديل المفاهيم ونماذج التنمية الإقليمية من خارج المنطقة إلى السياق الإقليمي، وإظهار دور الجامعة في بناء رأس مال بشري للأمة والسوق، من خلال إظهار العلاقة بين التعليم طويل المدى وسوق العمل. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن هناك نقص في الدورات التعليمية والمناهج الدراسية في التعليم العالي المستمر.
 - ب. هناك حاجة للتعليم المتعدد التخصصات الذي يشدد على التعاون والتشبيك.
 - ت. إشراك المؤسسات مع الحياة العملية بشكل عام مهم جدا للتعليم.
- ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: ضرورة دعم وتطوير شبكات جامعة ومعاهد البحوث والشركات للتنمية البشرية والإقليمية.

10. دراسة جانسيكرا (Gunasekara, 2006) بعنوان "إعادة تشكيل دور الجامعات في تطوير دورها الإقليمي"، والتي أجريت في استراليا.

"Reframing the Role of Universities in The Development of Regional Innovation Systems"

هدفت الدراسة إلى تحليل الاختلاف بين الأدوار التي تلعبها الجامعات في تطوير المناطق التي تقع فيها، واستخدم الباحث أسلوب دراسة الحالة للمقارنة بين ثلاث جامعات غير مركزية بأستراليا، وأظهرت النتائج أن المسؤولين في المنطقة يهتمون بأن تلعب الجامعات أدواراً متناسبة مع احتياجات المنطقة المحيطة بالجامعات، وأظهرت النتائج ضعف دور الجامعات في تطوير المناطق المحيطة بها، وأن هناك ضعف في استعداد الجامعات في أن تلعب دوراً استثمارياً بجانب دورها التعليمي، وكذلك أن سياسة الحكومة القائمة تؤثر على سياسة الجامعات.

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

" The Third Role of Australian Universities in Human Capital"

هدفت 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 رئيسية في استراليا لبيان دورها في تنمية رأس المال البشري (جامعة غرب سدني ، جامعة ولنجونج، جامعة تشالزسترف)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تباين بين ادوار الجامعات ،فجامعة ولنجونج تركز على تنمية مهارات الطلبة في الجانب العملي والاجتماعي ،في حين تركز جامعتي غرب سدني وتشالزسترف على جانب البحوث الإجرائية. وعزى الباحث ذلك إلى اختلاف أهداف الجامعات وما هو مناسب لجامعة ما قد لا يتناسب مع جامعة أخرى . ومع ذلك أكد عل دور هذه الجامعات في تنمية رأس المال البشري وأوصى الباحث بضرورة التنسيق ما بين الجامعات لتلبي الحاجات الإقليمية.

12. دراسة ريشيل (Reischl,2002) بعنوان " تعزيز التمكين السياسي: تقييم التدخل مع طلاب الجامعة"، والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية.

"Promoting Political Empowerment: Evaluation of an Intervention With University Students"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الجامعات في تمكين الطلبة على المستوى السياسي، والوعي الناقد وسبل دمج الشباب ومشاركته في المجتمع المحلي، والتأثر في السياسة العامة للدولة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج التجريبي على عينة (106) طالباً وطالبة من الجامعة الأمريكية المتوسطة، وتم تعريض المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي شمل عدة قضايا مثل مشاركة المجتمع المحلي، والضغط السياسي، والقيادة، وحل النزاعات، والثقافة السياسية، وبعد ذلك تم تعريض المجموعتين لمواقف لها علاقة بمشكلات حياتية وقضايا متعلقة بالعمل السياسي، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وكانت لصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على دور الجامعة في تمكين وزيادة الوعي السياسي لدى الطلبة.

13. دراسة شاترون (chatterton,2000) بعنوان "الدور الثقافي للجامعات في المجتمع -إعادة النظر في العلاقة ما بين المجتمع والجامعة"، والتي أجريت في إنجلترا.

"The Cultural Role of Universities in the Community: Revisiting the University-Community Debate"

هدفت الدراسة إلى بيان الاختلاف في الأدوار التي تلعبها الجامعات مع ظهور العولمة، واستخدم الباحث أسلوب دراسة الحالة لجامعتين في منطقة بروسنل لبيان العلاقة بين هذه الجامعات والمجتمع من خلال تطوير الصناعة الثقافية، مثل فتح إذاعات للراديو وفتح استوديوهات وتدريب العاملين. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اختلاف في الأدوار التي تلعبها الجامعات، وأن هناك العديد من الجامعات لازالت تهتم بالطبقة البرجوازية من المجتمع المحلي والثقافات العالية، كما أظهرت أن هناك جامعات تهتم بالدرجة الأولى بحشد أعداد من الطلبة لزيادة عائدها المادي. وأوصى الباحث بضرورة الدمج ما بين الأسلوبين في الجامعات، وأن لا يقتصر دور الجامعات على كونها مصدر للعلوم فقط، ولكن الاهتمام بدورها في تنمية رأس المال البشري، وتعزيز الثقافة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة (المحلية - العربية - الأجنبية) نجد، تعدد الدراسات التي هدفت إلى معرفة دور الجامعات في التنمية، ومدى تحقيق دورها في خدمة المجتمع و تنميته، في جامعات عربية وأجنبية، وفي كليات التربية، إضافة إلى الدراسات التي تناولت دور أعضاء هيئة التدريس ودور طلاب الجامعات في هذا المجال، إضافة إلى تنوع الجوانب التي تركزت عليها هذه الدراسات، حيث تناول بعضها علاقة الجامعات بمؤسسات المجتمع المختلفة، وتناول بعضها الآخر دورها الاقتصادي فيه كما تناول البعض الآخر دورها من الناحية التعليمية والتربوية. والدراسة الحالية سنتناول دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

نظرة تحليلية على الدراسات السابقة:

1. من حيث المنهج المستخدم في الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبع في الدراسة وهو الوصفي التحليلي مثل التميمي (2012)، وأبو دية وآخرون(2012)، و دكدوك (2012)، ومعروف (2012)، ديتز وأبل (Abel & Deitz,2012)، و نبيستاني (Neyestani,2012)، و بركات و عوض (2011)، و المخلافي (2011)، و حشيش (2011)، والنزلي (2010)، و رازا وآخرون (Raza& et al,2011)، و دوديسكو وابريودان (Abrudan,2010) & Dodescu (2009)، و بركات(2009)، وحنون والبيطار(2008)، و برقاوي(2008)، و المصري (2007)، و بوزيد (2007)، و الرشيد (2005)، و لافي والجعبري(2004)، و الأشقر (2003)، والحيارى (2001). وبذلك تختلف عن دراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012)، وكايد (2011)، وعبدالصمد والعقون (2011)، و بيوأيو وباراسثيفيسكيو (Puiu& 2010,Paraschivescu)، موريسان وجوجيو (Gogu&Muresan,2010)، ناستاسي وآخرون (Nastase& et al,2010)، حيث استخدمت المنهج التحليلي، واختلف أيضاً مع معروف (2012)، وباجابر(2011)، والعيد (2005)، والأستاذ (2009)، و أوليكو و أوليكو (Aluko&Aluko,2011)، وأبو ساكور (2009)، وبوزيد (2007)، والفليت وعطوان (2009)، حيث استخدموا المنهج الوصفي، في حين استخدمت أبو دية (2011) المسح الشامل، و استخدم دهان(2010)المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية، والساعدي (2011) استخدم النموذج الاقتصادي المشتق من دالة كوب- دوجلاس، والمالكي وبن عبيد (2005) استخدم أسلوب معدل العائد الداخلي IRR، في حين استخدم جانسيكرا (2006)،

Gunasekara (2004) و دراسة جانسيكرا (Gunasekara, 2004)، و دراسة شاترون (chatterton,2000) دراسة الحالة لجامعات، واستخدام العضائيلة (2006) المنهج التحليلي الوصفي الكمي. في حين استخدمت دراسة ريشيل (Reischl,2002) المنهج التجريبي.

2. من حيث أداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة وهي الاستبانة، حيث اتفقت مع كل من التميمي (2012)، و رازا وآخرون (Raza& et al,2011)، وأبو دقة وآخرون(2012)، وبركات و عوض (2011)، باجابر (2011)، وحشيش (2011)، والنزيلي(2010)، وعبد الرحمن (2010)، والأستاذ (2009)، وأبوساكور (2009)، و عطوان والفليت (2009)، وحنون والبيطار(2008)، و برقاوي (2008)، وجرادات(2008)، والمصري (2007)، ودراسة الرشيد (2005)، والأشقر (2003)، و الحيارى (2001)،و إسماعيل وعبد الله (2011). واختلفت دراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012) جزئياً حيث أضاف والى الاستبانة تحليل المؤشرات الرقمية، واختلفت الدراسة الحالية عن دراسة دكدوك (2012)، والمخلافي (2011)، ومحمد (2010)، وكايد(2011)، والساعدي(2011)، وعبد الصمد والعقون(2011)، والساعدي (2011)، والعيد(2005)، وأبو سمرة (2007)، وبوزيد (2007)، والعضائيلة (2008)، وال عبد الله (2002)، والمنيع (2002)، استخدم جانسيكرا (2006)، Gunasekara (Gunasekara, 2004) ودراسة جانسيكرا (Gunasekara, 2004)، أوليكو و أوليكو (Aluko&Aluko, 2011)، وجيسون وأبل (Abel &Deitz,2012)، ناستاسي وآخرون (Nastase& et al,2010)، وبيوأيو وباراسثيفيسكيو (Puiu& Paraschivescu,2010) والتي استخدمت تحليل الوثائق كأداة للدراسة، كما تختلف عن دراسة موريسان وجوجيو (Gogu&Muresan,2010) حيث استخدمت تحليل الأداء الاقتصادي لمنطقة صناعية، كما تختلف جزئياً عن دراسة عبد الرحمن(2010) الذي أضاف أداة أخرى وهي المقابلة.

3. من حيث مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وقد اتفقت مع بعض الدراسات مثل: التميمي (2012)، و معروف(2012)، ودراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012)، وبركات و عوض (2011)، ودراسة باجابر (2011)، وأبودية (2011)، ودراسة عبد الرحمن (2010)، والأستاذ (2009)، وبركات(2009)، ودراسة برقاوي(2008)، والمصري (2007)، ولافي والجعبري(2004)، والحيارى (2001).

واختلفت الدراسة الحالية جزئياً عن دراسة عبد الرحمن (2010) حيث تكونت عينة الدراسة من طلبة الجامعات إضافة إلى أعضاء هيئة التدريس، وجرادات (2008)، تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات العائلية في محافظة الخليل والمدرجة في السجل التجاري لدى وزارة الاقتصاد الوطني ورازا وآخرون (Raza & et al, 2011) حيث تكونت عينة الدراسة من طلبة الجامعات ومدراء شركات، كما اختلفت مع حنون والبيطار (2008)، وأبو دقة وآخرون (2012)، وحيث تكون مجتمع الدراسة من خريجي الجامعات، وأبو دية (2011)، تكونت عينة الدراسة من الإداريين في الاتحادات الصناعية الفلسطينية، ولافي والجعبري (2004)، تكونت عينة الدراسة من خريجي الجامعات والمعاهد المحلية من العاملين، والمشغلين لهم، إضافة إلى أعضاء هيئة التدريس وعمداء ورؤساء الأقسام، والرشيد (2005)، كانت العينة جمع بين أعضاء التدريس والموظفين الإداريين، وإسماعيل وعبد الله (2011)، كانت عينة الدراسة عمداء أقسام ورؤساء أقسام، ومساعدتي معدي برامج تربوية ومديري مشاريع ومحاضرين، والمالكي وبن عبيد (2005)، كانت العينة طلبة جامعة، والأشقر (2003)، كانت العينة عمداء الأقسام ونوابهم.

ملاحظات عامة على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة، بدا واضحاً أنها أكدت جميعها على أهمية الجامعات في تنمية رأس المال البشري، ورفد المجتمع بطاقات بشرية عمل على ترقية المجتمع في جميع مجالات الحياة، كما أجمعت الدراسات على أهمية الموازنة بين نواتج التعليم العالي وحاجة السوق المحلي ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية. والعمل على تحقيق أهداف التعليم العالي خصوصاً المتعلقة بالبحث العلمي. و أجمعت الدراسات أن هناك قصوراً بصفة عامة في الأدوار التي تتعرض بها الجامعات نحو مجتمعاتها، كما أجمعت الدراسات على ضرورة إعادة النظر في الخطط الأكاديمية للجامعة، لتتلاءم مع متطلبات التنمية .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بعض الجوانب من أهمها:

- ❖ تحديد موضوعات الإطار النظري المرتبط بالجامعات، وخططها التنموية، وأهدافها، والمعوقات التي تحد من قيام الجامعات بدورها في تنمية رأس المال البشري، والاستفادة منه في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- ❖ اختيار المنهج الملائم للدراسة، وكذلك تحديد أدواتها.
- ❖ استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.
- ❖ الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

أوجه تميزت بها الدراسة الحالية:

- ❖ تميزت الدراسة الحالية من حيث موضوعها، حيث تناولت دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري، وهو موضوع قلّت الدراسة فيه.
- ❖ تأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة إضافة جديدة إلى المكتبة العربية بحيث تساعد في تعزيز دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري.

الفصل الرابع الطريقة والإجراءات

- ❖ منهج الدراسة.
- ❖ مجتمع الدراسة.
- ❖ عينة الدراسة.
- ❖ أداة الدراسة.
- ❖ صدق الاستبانة.
- ❖ ثبات الاستبانة.
- ❖ المعالجات الإحصائية.

الفصل الرابع الطريقة، والإجراءات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة، وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة، وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها الباحثة في تحليل الدراسة بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS). وفيما يلي وصف للطريقة والإجراءات من خلال النقاط التالية:

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو "الذي يدرس ظاهرة أو قضية موجودة حالياً، ويمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها" (الأغا والأستاذ، 2003: 83).

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على: "دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر، ويقيم أملاً في التوصل إلي تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

ويقصد به "جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها" (أبو علام، 1998: 148)، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المثبتين بالجامعات الثلاث بغزة: (الإسلامية، الأزهر، والأقصى) والبالغ عددهم (1007) عضو هيئة تدريس، وجدول رقم (3-4) يوضح ذلك، والجداول (4-4)، و(4-5)، و(4-6) توضح توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات حسب الرتبة الأكاديمية.

جدول رقم (3-4)

توزيع مجتمع الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حسب الجامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية
الإسلامية	386	38.3
الأزهر	268	26.6
الأقصى	353	35.1
المجموع	1007	100

(المصدر: دائرة شئون الموظفين، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى: 2012-2013)

جدول رقم (4-4): توزيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ دكتور	79	20.5
أستاذ مشارك	76	19.7
أستاذ مساعد	138	35.8
محاضر (ماجستير)	93	24.1
المجموع	386	100

(المصدر: دائرة شؤون الموظفين، الجامعة الإسلامية: 2012-2013)

جدول رقم (4-5): توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر حسب الرتبة

الرتبة الأكاديمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ دكتور	28	10.4
أستاذ مشارك	59	22
أستاذ مساعد	101	37.7
محاضر (ماجستير)	80	29.9
المجموع	268	100

(المصدر: دائرة شؤون الموظفين، جامعة الأزهر: 2012-2013)

جدول رقم (4-6)

توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى حسب الرتبة

الرتبة الأكاديمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ دكتور	12	3.4
أستاذ مشارك	53	15
أستاذ مساعد	176	49.9
محاضر (ماجستير)	112	31.7
المجموع	353	100

(المصدر: دائرة شؤون الموظفين، جامعة الأقصى: 2012-2013)

ثالثاً: عينة الدراسة:

أ- العينة الاستطلاعية:

تكونت من (30) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الثلاث: (الإسلامية، الأزهر، الأقصى) للعام الدراسي 2012-2013 الفصل الدراسي الثاني، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية ليتم تقنين أدوات الدراسة عليهم من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة، وقد تم استبعادهم من التطبيق النهائي.

ب- العينة الميدانية للدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (300) عضو هيئة تدريس من أصل (977) بواقع (30.7%) من مجتمع الدراسة، ولقد تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على (300) عضو هيئة تدريس، وتم استرداد (268) استبانة من أصل (300) بمعدل (89.3%) من الاستبانات التي تم توزيعها، وبنسبة (27.4%) من المجتمع الأصلي، والجدول (4-7) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول رقم (4-7)

توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	222	82.8
	أنثى	46	17.2
	المجموع	268	100
الجامعة	الجامعة الإسلامية	100	37.3
	جامعة الأقصى	95	35.4
	جامعة الأزهر	73	27.4
	المجموع	268	100
الرتبة الأكاديمية	محاضر/ماجستير	64	23.9
	أستاذ مساعد	115	42.9
	أستاذ مشارك	55	20.5
	أستاذ دكتور	34	12.7
	المجموع	268	100

تابع:

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
الكلية	كليات علمية	121	45.1
	كليات إنسانية	147	54.9
	المجموع	268	100
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	36	13.4
	من 5-10 سنوات	72	26.9
	أكثر من 10 سنوات	160	59.7
	المجموع	268	100

رابعاً: أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة وهي: " أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق الاستمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب " (ملحم، 2002: 287)، ولقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وذلك لملاءمتها لهذا النوع من الدراسات الميدانية للحصول على المعلومات من عينة الدراسة، بحيث تكون الإجابة على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح بالشكل (4-8)

جدول رقم (4-8)

درجات مقياس ليكارت الخماسي

الدرجة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	5	4	3	2	1

خطوات بناء الاستبانة:

اعتمدت الباحثة في بناء أداة الدراسة على العديد من المصادر، والتي تمثلت في:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة، والأدب التربوي المرتبط بموضوع الدراسة.

2. الاستفادة من البحوث، والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة.

3. تحديد المجالات الرئيسة التي تضمنتها الاستبانة، والفقرات التي تتدرج تحت كل مجال من المجالات.

4. إعداد استبانة أولية، حيث اشتملت على (5) مجالات مُتضمنة (71) فقرة، وملحق رقم (1) يوضح ذلك.

5. عرض الاستبانة على عدد من المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، و مركز القطان التربوي و وزارة التربية والتعليم. ملحق رقم (3) يوضح أسماء السادة المحكمين.

6. بناء على آراء السادة المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف، والإضافة، والتعديل، لنحصل على الاستبانة في صورتها النهائية متضمنة (5) مجالات تتضمن (62) فقرة، بالإضافة إلى سؤال مقترح حول سبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، وملحق رقم (2) يوضح ذلك.

وصف الاستبانة:

تتضمن الاستبانة (62) فقرة للتعرف على دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (4-9) يوضح توزيع فقرات الاستبانة على المجالات.

جدول رقم (4-9)

مجالات الاستبانة، وعدد فقرات كل مجال من مجالاتها

م	المجال	عدد الفقرات
	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	13
	تنمية رأس المال البشري سياسياً.	12
	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	11
	تنمية رأس المال البشري علمياً.	13
	تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	13
	المجموع	62

صدق الإستبانة (Scale Validity):

صدق الاستبانة يعني "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه" (عساف، 1995: 429)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 179)، وقد قامت الباحثة بتقنين فقرات الاستبانة، وذلك للتأكد من صدق أداة الدراسة، وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين:

1. صدق المحكمين (Trusties Validity):

قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على (17) من المحكمين التربويين، والإحصائيين، ويوضح الملحق رقم (3) أسماء السادة المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم الاستبانة، وقام السادة المحكمون بإبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم حول فقرات الاستبانة، ومجالاتها، ومدى انتماء الفقرات للمجالات، ولقد استجابت الباحثة لملاحظات، ومقترحات السادة المحكمين، وإجراء التعديل في ضوء مقترحاتهم من حذف، وإضافة، وتعديل.

2. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغ عددها (30) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الثلاث: (الإسلامية، الأزهر، والأقصى)، حيث تم تفرغ البيانات على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل فقرة، ومجموع فقرات المجال، ويتضح ذلك من خلال الجداول الآتية: (4-10)، (4-11)، (4-12)، (4-13)، (4-14).

جدول رقم (4-10)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة، والمجال التي تنتمي إليه (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً)

المجال	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الأول: تنمية رأس المال البشري اقتصادياً	تلبية الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع.	0.526**	0.000
	تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية.	0.673**	0.000
	تقوي الروابط بين الطلبة وقطاعات الإنتاج المختلفة مثل أصحاب المهن والمزارعين.	0.712**	0.000
	تزيد وعي الطلبة بكيفية استثمار الخدمات المتوفرة في البيئة.	0.793**	0.000
	تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة.	0.734**	0.000
	تساعد في عمل دراسات تبين الجدوى الاقتصادية للمشاريع الاقتصادية.	0.695**	0.000
	تفتح المجال أمام الطلبة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج.	0.612**	0.000
	تنقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي.	0.689**	0.000
	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.	0.744**	0.000
	تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية.	0.749**	0.000
	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية.	0.763**	0.000
	تتلمس الجامعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع وتسعى للإسهام في حلها.	0.772**	0.000
	تدعم أفكار الطلبة ودراساتهم التي تعالج مشكلات المجتمع الاقتصادية .	0.738**	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

نلاحظ من الجدول رقم (4-10) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) والدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين القيمتين (0.526-0.793) عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يدل على أن فقرات المجال الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (4-11)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة، والمجال التي تنتمي اليه (تنمية رأس المال البشري سياسياً)

المجال	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الثاني: تنمية رأس المال البشري سياسياً	تتيح فرصة للطلبة لعقد الندوات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية.	**0.634	0.000
	تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة.	**0.592	0.000
	ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية.	**0.735	0.000
	تطرح مساق إجباري في القضية الفلسطينية.	**0.340	0.000
	تهبئ مناخاً للتنافس بين التيارات السياسية لطرح توجهاتها وأفكارها.	**0.789	0.000
	تدعم مجلس اتحاد الطلبة لإصدار النشرات والمجلات السياسية	**0.749	0.000
	تشجع الطلبة على إظهار الممارسات السياسية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات.	**0.790	0.000
	تتبنى الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات بين الطلبة وبين الكلية والإدارة	**0.746	0.000
	تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله.	**0.735	0.000
	تحت الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات.	**0.673	0.000
	تتيح تكافؤ الفرص أمام جميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي.	**0.702	0.000
	تقيم الجامعة مهرجانات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور كافة الأطراف السياسية.	**0.656	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

نلاحظ من الجدول رقم (4-11) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني (تنمية رأس المال البشري سياسياً)، والدرجة الكلية لفقراته تتحصر بين القيمتين (0.340-0.790) عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يدل على أن فقرات المجال الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4-12)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة، والمجال التي تنتمي اليه (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً)

المجال	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الثالث: تنمية رأس المال البشري اجتماعياً	تسهم في عقد دورات تدريبية للطلبة في مجال التهيئة الوظيفية لهم	0.735**	0.000
	تعقد لقاءات للآباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب.	0.677**	0.000
	تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية.	0.774**	0.000
	تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية .	0.773**	0.000
	تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة.	0.697**	0.000
	تساهم بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه الطلبة ومحاولة الارتقاء بمستوى معيشتهم	0.781**	0.000
	تساهم في تقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع المحلي	0.807**	0.000
	تصمم برامج وأنشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي.	0.834**	0.000
	تخطط لبرامج محددة لتمكين الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع المحلي .	0.738**	0.000
	تشجع الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها.	0.778**	0.000
	تعقد ورشات عمل ومشاغل للطلبة تتعلق بتغيير بعض الاتجاهات نحو المهنة المستقبلية وفق احتياجات الوطن.	0.758**	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

نلاحظ من الجدول رقم (4-12) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) والدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين القيمتين (0.677-0.834) عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يدل على أن فقرات المجال الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4-13)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة، والمجال التي تنتمي اليه (تنمية رأس المال البشري علمياً)

المجال	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الرابع: تنمية رأس المال البشري علمياً	تهيئ الجامعة الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي .	0.761**	0.000
	تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخرج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية.	0.759**	0.000
	يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم.	0.711**	0.000
	يثرى التدريس الجامعي النظريات العلمية وفقاً لتخصصات الطلبة .	0.647**	0.000
	يراعى في الجامعة ضبط أعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية.	0.671**	0.000
	تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلبة والباحثين المميزين.	0.730**	0.000
	تدعم الجامعة تسويق واستثمار نتائج البحوث.	0.802**	0.000
	تنشئ الجامعة مراكز التميز بما يتواءم مع التخصصات.	0.779**	0.000
	توفر الجامعة منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.	0.769**	0.000
	تعقد الجامعة مؤتمرات علمية دورية (متخصصة- متنوعة).	0.669**	0.000
	توجه الجامعة الطلبة والباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة.	0.747**	0.000
	تشرك الجامعة مؤسسات المجتمع بنشر الأبحاث التربوية التي تنفذها.	0.758**	0.000
تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة.	0.702**	0.000	

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

نلاحظ من الجدول رقم (4-13) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع (تنمية رأس المال البشري علمياً)، والدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين القيمتين (0.647-0.802) عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يدل على أن فقرات المجال الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4-14)

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة، والمجال التي تنتمي اليه (تنمية رأس المال البشري ثقافياً)

المجال	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الخامس: تنمية رأس المال البشري ثقافياً	تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة ومحاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة.	**0.693	0.000
	تهتم بتدريس علوم اللغات (العربية -الانجليزية).	**0.693	0.000
	تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة والمراكز الثقافية .	**0.724	0.000
	تعمل على تصحيح المفاهيم الخاطئة للطلبة التي نشأت عن ممارسات تاريخية خاطئة.	**0.800	0.000
	تساهم في إحياء التراث العربي والفلسطيني.	**0.813	0.000
	تساهم الجامعة في التصدي لحملة التشويه الخارجية للثقافة الفلسطينية والإسلامية.	**0.716	0.000
	تساهم الجامعة في مواجهة الازدواجية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة.	**0.777	0.000
	تقدم برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافياً.	**0.845	0.000
	توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة.	**0.834	0.000
	تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التي لحقت به وبخاصة في المجال العقدي والأخلاقي والتاريخي.	**0.834	0.000
	تستضيف باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى.	**0.731	0.000
	تتعاون مع جامعات غربية من أجل إحداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات، تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الإسلام وتجليه صورته.	**0.673	0.000
	تخرج طلبة مؤهلين للحديث عن الثقافة العربية الإسلامية .	**0.704	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

نلاحظ من الجدول رقم (4-14) أن معاملات الارتباط بين كل فقرات من فقرات المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري ثقافياً)، والدرجة الكلية لفقراته تتحصر بين القيمتين (0.673-0.845) عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذا يدل على أن فقرات المجال الخامس صادقة لما وضعت لقياسه.

3. صدق الاتساق البنائي لمجالات الاستبانة (Structure Validity):

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين جدول (4-15) أن جميع معاملات الارتباط بين كل مجال، والمجالات الأخرى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4-15)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة، والدرجة الكلية لفقرات للاستبانة

م	المجال	معامل الارتباط لبيرسون	مستوى الدلالة
1.	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	0.815**	0.000
2.	تنمية رأس المال البشري سياسياً.	0.829**	0.000
3.	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	0.907**	0.000
4.	تنمية رأس المال البشري علمياً.	0.926**	0.000
5.	تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	0.874**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

ثبات فقرات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف، والشروط، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد أجرت الباحثة خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين، هما: طريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

أ. طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل الارتباط بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة، ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل مجال، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح

Spearman-Brown Coefficient حسب المعادلة: معامل الثبات = $\frac{2r}{r+1}$ حيث r معامل

الارتباط. يبين جدول رقم (4-16) أن هناك معامل ثبات كبير لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (4-16)

معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

م	المجال	معامل الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
1.	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	**0.869	0.930	0.000
2.	تنمية رأس المال البشري سياسياً.	**0.854	0.921	0.000
3.	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	**0.879	0.936	0.000
4.	تنمية رأس المال البشري علمياً.	**0.889	0.941	0.000
5.	تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	**0.926	0.962	0.000
	جميع فقرات الاستبانة	**0.968	0.984	0.000

ب. طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient):

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وجدول رقم (4-17) يوضح ذلك:

جدول (4-17)

معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	13	0.917
2.	تنمية رأس المال البشري سياسياً.	12	0.895
3.	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	11	0.925
4.	تنمية رأس المال البشري علمياً.	13	0.927
5.	تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	13	0.937
	جميع فقرات الاستبانة	62	0.976

ينتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (4-17) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.895 ، 0.937) لكل مجال من مجالات الاستبانة.

كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.976)، وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع.

وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق، وثبات استبانة الدراسة، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصلاحيتها لتحليل النتائج .

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- 1- تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، لتحليل البيانات ومعالجتها.
- 2- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:
 - معامل ارتباط بيرسون: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بإيجاد معامل "ارتباط بيرسون بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة.
 - معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- 3- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:
 - النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
 - (T-Test Independent Sample)، لبيان دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين وذلك للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والكلية.
 - تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لبيان دلالة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر، للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية:
 - الرتبة الأكاديمية (أستاذ دكتور، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).
 - سنوات الخدمة (أقل من 5 ، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
 - اختبار بنفروني لمعالجة الفروق الناتجة عن تحليل التباين الأحادي.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة، ومناقشتها

- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، وتفسيرها.
- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، وتفسيرها .
- ❖ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، وتفسيرها .
- ❖ توصيات الدراسة.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأثر ذلك على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (الجنس، الجامعة، عدد سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية، الكلية)، وتم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)، للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل .

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

السؤال الأول: ما مدى قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بدورها في تنمية رأس المال البشري في المجالات (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، والثقافية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بحساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية للمجالات ككل، ولكل فقرة مع مجالها.

جدول رقم (5-18)

نتائج المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية للمجالات ككل لاستجابات أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	المجال
4	61.74	11.730	40.13	10756	تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.
2	72.29	11.652	43.38	11625	تنمية رأس المال البشري سياسياً.
5	60.62	10.288	33.34	8935	تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.
3	62.64	13.102	40.72	10912	تنمية رأس المال البشري علمياً.
1	72.65	12.295	47.22	12656	تنمية رأس المال البشري ثقافياً.
	66.00	52.067	204.79	54884	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5-18) أن الدرجة الكلية للاستبانة متوسطة، حيث بلغت النسبة المئوية للاستبانة (66.00%)، وتعتبر هذه النسبة مقبولة في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

- ظروف الشعب الفلسطيني الاستثنائية، وبشكل خاص في ظل العدوان المتكرر والحصار على محافظات غزة.
- الأوضاع التي مرت ولا تزال تمر بها تلك الجامعات حتى الآن من ضعف التمويل، ونقص بالأجهزة.
- الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وان كانت حديثة النشأة مقارنة بالجامعات العربية والعالمية، إلا أنها تحاول الارتقاء بمستواها من أجل النهوض بأدوارها ومسايرة ركب الحضارة والتقدم المعرفي والتكنولوجي.
- واتفقت النتيجة مع دراسة بركات وعوض (2011)، التي كشفت أن دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة كان بمستوى متوسط، كما اتفقت مع دراسة التميمي (2012)، في أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات العراقية في تنمية مجتمع المعرفة كان بمستوى متوسط، كما اتفقت مع دراسة معروف (2012) في أن دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع الفلسطيني من وجهة نظر أسانذتها جاءت بدرجة متوسطة، واتفقت أيضا مع دراسة أولوكو وألوكو (Aluko & Aluko, 2011)، التي أظهرت أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية، و أن التعليم العالي أداة جوهرية ومهمة لتطوير وتحسين إنتاجية أي أمة، وأكدت على ذلك دراسة موريسان وجوجيو (Gogu & Muresan, 2010)، حيث أظهرت ان التعليم العالي ونشاطات معاهد البحث والتطوير تمثل جوهر اقتصاد المعرفة، وأكدت على دور الجامعات في عملية زيادة القدرة التنافسية وضمان مستوى حياة أفضل، كما أكدت دراسة دهان (2010)، على أن للتعليم وفرة خارجية ايجابية لأنه: يساهم في التقليل من الجريمة، تنقية الأذواق والأخلاق، ويغير أنماط الاستهلاك، ويؤثر ايجابياً في احترام القانون، ويساعد على ترقية الديمقراطية واحترام الحريات السياسية، و يساعد على انتشار المعرفة والثقافة، واتفقت مع دراسة باجابير (2011) في أن درجة تحقيق كليات التربية في الجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي جاءت بدرجة متوسطة، واتفقت مع دراسة حشيش (2011) التي أكدت أن درجة امتلاك خريجي الجامعات الفلسطينية للمعرفة العلمية والمهارات الفنية المختلفة جاء بدرجة متوسطة، واتفقت مع دراسة النزلي (2010) حيث أكدت الدراسة على أنه لم يحصل أي دور من أدوار التعليم الجامعي

على درجة تحقق "عالية جداً" أو حتى "عالية" كما أنه لا يوجد أي دور عديم التحقق في الواقع، فقد حققت الوظيفتان التعليمية والخدمية أدوارهما بدرجة متوسطة، في حين كان تحقق دور الوظيفة البحثية بدرجة ضعيفة. وأظهرت دراسة الأستاذ (2009)، أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في إحداث التنمية ككل يعادل (75.1%)، ووضحت دراسة عطوان والفليت (2009)، أن المستوى العام لاكتساب الخريجين لمهارات التعلم الذاتي جاء متوسطاً، وكشفت دراسة الرشيد (2005)، أن درجة قيام الجامعات الأردنية بدورها في خدمة المجتمع متوسطة بشكل عام، وأكدت على ذلك الأشقر (2003)، أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في مواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين جاءت بدرجة متوسطة، كما اتفقت الحباري (2001)، أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات المستقبلية معظمها جاء بدرجة متوسطة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة وزارة الخارجية و التخطيط (2012)، التي أظهرت فيما يتعلق بدور الخطط الأكاديمية المصممة في الجامعات في صقل مواهب الخريج في مجال المعارف والمهارات 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، واختلفت النتيجة مع دراسة دكدوك (2012)، حيث أظهرت أن التعليم الجامعي أصبح لا يستجيب لكل ما هو مطلوب منه، ولا يوفر كل ما هو مرغوب فيه، من ذوي الكفاءات والخبرات المتنوعة والمتخصصة، وذلك على الرغم من تزايد عدد المنتمين إليه والمتخرجين منه. واختلفت أيضاً مع دراسة بركات (2009)، حيث أكد على أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة للاستراتيجيات من أجل التنمية البشرية مرتفعة في جميع المجالات. كما اختلفت مع دراسة الجديبة (2010) التي أظهرت هبوط وظيفة الجامعة من التفكير والإبداع وتنمية المجتمع وإمداد أصحاب القرار بالمنظمات إلى دور هامشي يعتمد على محور الأمية فقط، واختلفت مع العيد (2005)، حيث أظهرت نتائج دراسته تدنى العائد على التعليم في الأراضي الفلسطينية عامة مما يشير إلى تدني كفاءة الاستثمار في التعليم من جهة، وتدني استدامة المتعلمين من جهة أخرى، كما اختلفت مع دراسة لافي والجعبري (2004)، حيث أظهرت أن الخريجين العاملين يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، وهذا ينطبق على التخصصات كافة سواء المهن التعليمية أم التخصصات المهنية في كلاً من الضفة الغربية وقطاع غزة.

هذا و قد احتل مجال (تنمية رأس المال البشري ثقافياً) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (47.22) ووزن نسبي (72.65%)، وجاء في المرتبة الثانية مجال (تنمية رأس المال البشري سياسياً) بمتوسط حسابي (43.38) ووزن نسبي (72.29%)، بينما جاء مجال (تنمية رأس المال البشري علمياً) ليحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (40.72) ووزن نسبي (62.64%)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) بمتوسط حسابي (40.13) ووزن نسبي (61.74%)، وأخيراً جاء المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) ليحتل المرتبة الخامسة (الآخيرة) بمتوسط حسابي (33.34) ووزن نسبي (60.62%).

وبالرجوع إلى الجدول السابق يلاحظ أن مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (47.22) ووزن نسبي (72.65%)، والذي يعبر عن: تخريج كفاءات لديهم وعي بأهمية الثقافة العربية الإسلامية الأصيلة البعيدة عن الغلو والانحراف بما ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية ومتطلبات العصر.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعات الفلسطينية تلعب دوراً بارزاً في تنمية الطلبة ثقافياً، من خلال إقامة المسابقات الثقافية المتنوعة، وتفعيل الأنشطة اللامنهجية التي تساهم في تنمية ثقافة الطلبة بهدف تنمية الابداع والتفوق والتميز لديهم، كذلك تساهم في تحصين طلبتها من الغزو الثقافي والفكري الخارجي، إيماناً منها أن الإنسان المثقف هو الإنسان القادر على العطاء من أجل دفع دولاب التغيير في كافة الأوضاع التي تقع عثرة في وجه الجهود التنموية، إضافة إلى إقامة الجامعات العديد من المؤتمرات والندوات العلمية التي تتحدث عن الثقافة العربية والإسلامية.

هذا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأستاذ (2009)، حيث أظهرت أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الثقافية احتل المرتبة الأولى بمعدل (80.1%). كما اتفقت مع دراسة معروف (2012) حيث أظهرت أن دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها في أن مجال التوعية والتثقيف احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (65.4%).

و جاء في المرتبة الثانية مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً بمتوسط حسابي (43.38) ووزن نسبي (72.29%)، والذي يعبر عن تخريج كفاءات قادرة على ممارسة المواطنة الصالحة والمشاركة السياسية بكل حرية وفاعلية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى: أن الجامعة لها دور هام وحيوي في تغيير شكل المجتمع الذي توجد فيه بصفة عامة، ومن أهم أدوارها تشكيل الوعي السياسي لدي طلبتها الذين هم عماد الأمة وقادة المستقبل في المجتمع، وتقوم الجامعة بهذا الدور من خلال ما تقدمه للطلبة من معارف ومعلومات في مختلف التخصصات، بالإضافة إلى ما يمارسونه من أنشطة متنوعة يمكن أن تسهم بشكل فعال في تنمية وعيهم السياسي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو ساكور (2009)، حيث توصلت الدراسة إلى أن دور الجامعات في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي كان متوسطاً، واتفقت مع دراسة الأستاذ (2009)، حيث أظهرت أن دور كليات التربية في التنمية السياسية احتل المرتبة الرابعة بمعدل (71.3%). واتفقت مع دراسة عبد الرحمن (2010)، حيث أظهرت أن الدرجة الكلية لدور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره في التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة قد أنت بمتوسط (3.43) وانحراف معياري (0.045) وهذا يدل على دور متوسط للتعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية والتنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة، كما اتفقت مع دراسة ريشيل (Reischl, 2002)، حيث أكدت دراسته على أن للجامعة دور في تمكين وزيادة الوعي السياسي لدى الطلبة.

وقد حصل مجال تنمية رأس المال البشري علمياً على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (40.72) ووزن نسبي (62.64%)، والذي يعبر عنه تخريج كفاءات يمتلكون مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية.

وجاءت النسبة أقل من المجالين السابقين (السياسي، والثقافي).

وتعزو الباحثة ذلك إلى: أنه على الرغم من اقتناع الجامعات بأهمية البحث العلمي المنجز في مراكز البحث، أو في المختبرات الجامعية، ودور ذلك في الابتكارات التكنولوجية، فإنه ليس هناك استراتيجية فاعلة للبحث العلمي، أو سياسة بحثية لربط جهود الجامعات في مجال البحث العلمي بالمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى أن الأبحاث العلمية في الجامعات لازال معظمها يتسم بالتقليد والمحاكاة، وتفقر إلى الإبداع والابتكار، وهو ما أدى الى عزل أنشطة الجامعة البحثية عن أنشطة القطاعات الصناعية، كذلك ضعف البنى التحتية الداخلية في محافظات غزة يحول دون تبني الأنماط التي ابتكرتها الدول المتقدمة صناعياً، الأمر الذي يجعل البحث العلمي لا يواكب حاجات القطاعات الصناعية ومتطلباتها.

واتفقت النتيجة مع دراسة دكدوك (2012)، التي أظهرت أن التعليم أصبح لا يستجيب لكل ما هو مطلوب منه، ولا يوفر كل ما هو مرغوب فيه، من ذوي الكفاءات والخبرات المتنوعة

والمختصة، وذلك على الرغم من تزايد عدد المنتمين إليه والمتخرجين منه، واتفقت مع دراسة معروف (2012)، في أن مستوى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها على مجال الاستشارات العلمية احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (59.5)، و اتفقت مع دراسة الجدبة (2010)، التي أظهرت انخفاض مستوى العملية التعليمية في الجامعات فلم تعد الجامعات تغرس ملكات الإبداع، ولا تكسب القيم الدافعة للأخذ بالمنهج العلمي، بل أصبح الطالب داخلها مغتربا عن التعليم.

وفي المرتبة الرابعة (ما قبل الأخيرة) جاء مجال (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) بمتوسط حسابي (40.13) ووزن نسبي (61.74%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى: العلاقة الوطيدة بين التنمية العلمية والتنمية الاقتصادية ، حيث أن الضعف الذي تعاني منه التنمية العلمية كما سبق ذكره، عكس على التنمية الاقتصادية، إضافة إلى أن : الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد محاصر وتابع للاقتصاد الإسرائيلي، إضافة إلى كونه اقتصاداً استهلاكياً يعاني الكثير من العجز في الميزان التجاري، كما أن الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد يقوم على استجداء المنح والمساعدات الدولية ويعاني من معدلات البطالة العالية ومعدلات الفقر المتنامية، والانقسام الحاد الذي يُضعف فرص التنمية الطبيعية.

واتفقت النتيجة مع دراسة المخلافي (2011) ، التي أظهرت أن مخرجات مؤسسات التعليم لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية للمجتمع اليمني. كما اختلفت مع دراسة العيد (2006)، التي أكدت وجود خلل جوهري بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات مستوى التنمية الاقتصادية ما أثر بشكل سلبي على إنتاجية العمالة وهيكله الأجور، كما اختلفت مع دراسة الجدبة (2010)، التي أظهرت أن هناك ضعفاً ملموساً في دور الجامعات في مجال التنمية الاقتصادية. **في حين اختلفت مع** دراسة ديتز وأبل (Abel & Deitz, 2012) ، التي أظهرت أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى طلبتها، وأنه كلما زادت أعداد رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر. كما اتفقت دراسة جرادات (2008) على وجود علاقة ارتباط قوية (0.93) بين رأس المال البشري وأداء الشركات العائلية، وجاء التعليم في المرتبة الأولى من حيث التأثير على الأداء وأكدت دراسة العضائلة (2006)، أن هناك علاقة قوية بين متغيرات التوسع في التعليم العالي والنتائج المحلي الإجمالي للإنفاق وأكدت وجود علاقة قوية بين الإنفاق على التعليم والنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي

وأخيراً جاء المجال الخامس تنمية رأس المال البشري اجتماعياً ليحتل المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (33.34) ووزن نسبي (60.62%).

وتعزو الباحثة حصول تنمية رأس المال البشري اجتماعياً على المرتبة الأخيرة لعدم وجود متطلب جامعي إجباري يتناول القضايا المجتمعية المعاصرة والمتجددة، إضافة إلى وجود عوامل أخرى تؤثر بشكل ملحوظ مثل وجود الانترنت، وما يحتويه من شبكات تواصل اجتماعي مثل الفيسبوك وتويتر، كذلك لا يمكن إغفال صعوبة التخلي عن العادات والتقاليد التي ورثوها عبر الأجيال.

واختلفت النتيجة مع دراسة الأستاذ (2009)، التي أظهرت أن دور مناهج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في التنمية الاجتماعية احتل المرتبة الثانية بمعدل (77.8%)، واختلفت مع دراسة بركات (2009)، التي أظهرت أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة للاستراتيجيات من أجل التنمية البشرية مرتفعة في المجال الاجتماعي.

أولاً: مجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً:

تم حساب المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.

جدول رقم (5-19)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تربي الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع.	971	3.62	0.828	72.40	2
2	تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية.	781	2.91	0.889	58.20	9
3	تقوي الروابط بين الطلبة وقطاعات الإنتاج المختلفة مثل أصحاب المهن والمزارعين.	787	2.94	0.839	58.80	8
4	تزيد وعي الطلبة بكيفية استثمار الخدمات المتوفرة في البيئة.	838	3.13	0.860	62.60	4
5	تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة .	817	3.05	0.853	61.00	6
6	تساعد في عمل دراسات تبين الجدوى الاقتصادية للمشاريع الاقتصادية.	826	3.08	0.929	61.60	5
7	تفتح المجال أمام الطلبة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج.	1021	3.81	0.955	76.20	1
8	تتقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي.	907	3.38	0.851	67.60	3
9	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.	726	2.71	0.923	54.20	12
10	تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية	716	2.67	1.004	53.40	13
11	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية.	774	2.89	0.953	57.80	11
12	تتلمس الجامعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع وتسعى للإسهام في حلها	777	2.90	0.921	58.00	10
13	تدعم أفكار الطلبة ودراساتهم التي تعالج مشكلات المجتمع الاقتصادية	815	3.04	0.925	60.80	7
	مجموع المجالات		40.13	11.730	61.74	

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-19) أن المتوسط الحسابي لمجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً يساوي (40.13)، والوزن النسبي يساوي (67.40%).

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-19) أن أعلى فئتين كانت:

1- الفقرة رقم (7) والتي تنص على: (تفتح المجال أمام الطلبة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج) جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.81)، ووزن نسبي (76.20%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى: أن الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة تُولي اهتماماً بالتدريب العملي، وتعتبره متمماً للإطار النظري الذي يتلقاه الطالب في الكلية. وما يؤكد ذلك احتواء الخطط الدراسية للطلبة على ساعات للتدريب الميداني، في الكليات الإنسانية والكليات التطبيقية. وهذا ما أكدته دراسة دوديسكو وابريودان (Dodescu & Abrudan, 2010)، أنه يمكن تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب، واعتماد التنمية الإقليمية على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

واختلفت النتيجة مع دراسة وزارة الخارجية و التخطيط (2012) حيث اعتبر 54% من الخريجين أنهم لم يتلقوا تدريباً دورياً ملائماً. وتختلف النتيجة أيضاً مع دراسة مع حنون والبيطار (2008)، التي أشارت إلى تمتع الخريجين بخبرات عملية غير كافية لسبب قلة فرص التدريب العملي أثناء الدراسة أو بعد التخرج.

2- الفقرة رقم (1) والتي تنص على: (تلبى الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع) جاءت في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.62)، ووزن نسبي (72.40%). وتعزو الباحثة ذلك إلى: تنوع التخصصات الأكاديمية داخل الجامعات التي تلبى حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل الفلسطيني.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة حشيش (2011)، حيث أكدت أن درجة تلبية البرامج الجامعية لاحتياجات القطاع الصناعي كانت بدرجة متوسطة.

و اختلفت النتيجة مع حنون والبيطار (2008)، حيث أكد أن ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين تعزى إلى مجموعة من العوامل، منها ما يتعلق بخصائص التعليم العالي الفلسطيني، و العوامل المتصلة بخصائص التعليم العالي الفلسطيني فيعود أهمها إلى عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني على مواكبة مخرجاتها من الخريجين من احتياجات سوق العمل. واختلفت مع دراسة العيد (2005)، حيث أكد على وجود خلل جوهري بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية الاقتصادية، ما أثر بشكل سلبي على إنتاجية العمالة وهيكلية الأجور.

كما ونلاحظ أن أدنى ففرتين كانت:

1- الفقرة رقم (10) والتي تنص على: (تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية) جاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.67) ووزن نسبي (53.40%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- الافتقار إلى تقييم أوضاع السوق والتنسيق وهو من بين أشد المعوقات للنجاح من الانتقال من التعليم إلى العمل.
 - الضائقة الاقتصادية الشديدة في محافظات غزة.
 - الاحتلال الإسرائيلي وسيطرته على معظم الأراضي والموارد ومنع الفلسطينيين من الاستفادة منها.
 - قلة توفير تغذية راجعة عن مستوى الخريجين من قبل مؤسسات المجتمع والمؤسسات الإنتاجية، لمتابعة الخريجين والعمل على تحسين مستواهم الأدائي.
- وترى الباحثة أنه لا بد للجامعات من الاستفادة القصوى من مشروع " سوق العمل وربطه ببرامج الجامعات والكليات" الذي عقدته وزارة التربية والتعليم العالي بالتعاون مع البنك الدولي، بما يعود بالنفع عليها وعلى خريجها والمجتمع ككل (موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2013،

<http://www.mohe.ps>

وانتقلت هذه النتيجة مع رازا وآخرين (Raza & et al, 2011)، التي أظهرت أن الطلبة و أرباب العمل غير راضيين تماماً عن تنمية رأس المال البشري لخريجي الجامعات.

2- الفقرة رقم (9) والتي تنص على: (توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.71) ووزن نسبي (54.20%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

- ضعف البنية الاقتصادية في محافظات غزة، حيث لا توجد شركات أو مشاريع اقتصادية كبيرة لتوظيف الأبحاث الجامعية.
 - ضعف الميزانيات المخصصة من قبل وزارة التربية والتعليم للبحث العلمي.
 - ضعف التعاون بين الجامعات الفلسطينية والمؤسسات الإنتاجية.
- وتتفق النتيجة مع دراسة الأغا وحرارة (2013)، حيث أظهرت وجود معوقات لتنشيط حركة مشاريع التخرج وترتبط بنواحي مالية وفنية وتنظيمية، كما أوضحت أن هناك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة، وانتقلت النتيجة مع دراسة النزيلي (2010)،

التي أظهرت ضعف الوظيفة البحثية في التعليم الجامعي، كما اتفقت مع دراسة أبو سمرة (2007)، التي أظهرت وجود محدودية في مجال البحث العلمي والإنتاج العلمي من أجل التنمية الشاملة في فلسطين. و أشارت الدراسة إلى بعض المعوقات التي تحول دون ذلك منها: تواضع الميزانيات المرصودة في الجامعات والتعليم العالي للبحث العلمي، وافتقار الجامعات لمستلزمات البحث العلمي، وانقطاع الصلة بين البحث العلمي والتنمية الاقتصادية، وأكدت ذلك دراسة لافي والجبيري (2004)، التي أظهرت ضعف العلاقة التبادلية بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي نتيجة لافتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة والمدرية وعدم توفر الإمكانيات المالية لدعم وسائل التدريس في التعليم العالي، وكما أظهرت دراسة أليوكو و أليوكو (Aluko & Aluko, 2011)، ضعف التنسيق بين الإدارات الحكومية المعنية وجهات التمويل والإشراف على الجامعات، ودراسة جانسيكرا (Gunasekara, 2004)، حيث أكدت وجود ضعف في استعداد الجامعات في أن تلعب دوراً استثمارياً بجانب دورها التعليمي.

ثانياً: مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً:

وقد تم حساب المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وذلك بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً.

جدول رقم (5-20)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تتيح فرصة للطلبة لعقد الندوات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية.	1035	3.86	0.874	77.24	3
2	تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة.	1105	4.12	0.767	82.46	2
3	ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية.	1010	3.77	1.059	75.37	4
4	تطرح مساق إجباري في القضية الفلسطينية.	1218	4.54	0.756	90.90	1
5	تهيئ مناخاً للتنافس بين التيارات السياسية لطرح توجهاتها وأفكارها.	920	3.43	0.998	68.66	9
6	تدعم مجلس اتحاد الطلبة لإصدار النشرات والمجلات السياسية	960	3.58	1.004	71.64	7
7	تشجع الطلبة على إظهار الممارسات السياسية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات.	872	3.25	1.025	65.07	10
8	تتبنى الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات بين الطلبة وبين الكلية والإدارة	961	3.59	0.938	71.72	6
9	تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله.	845	3.15	1.025	63.06	11
10	تحت الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات.	794	2.96	1.118	59.25	12
11	تتيح تكافؤ الفرص أمام جميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي.	981	3.66	1.132	73.21	5
12	تقيم الجامعة مهرجانات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور كافة الأطراف السياسية.	924	3.45	0.956	68.96	8
	مجموع المجالات		43.38	11.652	72.2	

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-20) أن المتوسط الحسابي لمجال تنمية رأس المال البشري سياسياً يساوي (43.38)، والوزن النسبي يساوي (72.29%).

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-20) أن أعلى فئتين كانت:

1- الفقرة رقم (4) والتي تنص على: (تطرح مساق إجباري في القضية الفلسطينية) جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطها (4.54)، ونسبتها المئوية (90.90%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى تضمين خطة الدراسة لطلبة الجامعات الفلسطينية إلى مادة اجبارية عن القضية الفلسطينية، وهذا يدل على حرص الجامعات على تخريج أعداد متزايدة من الطلبة الذين يؤمنون بالأفكار الوطنية والقومية والدينية المقاومة للاحتلال وسياساته التي تهدف لتهجير الشعب الفلسطيني عن أرضه.

وتتفق النتيجة مع دراسة عبد الرحمن (2010)، حيث أكدت على أن إدارة الجامعة تقوم بمجموعة من الأنشطة والفعاليات من شأنها ترسيخ الهوية الوطنية، وتعزيز المشاركة السياسية، وتسهم من خلال بعض المساقات في تعزيز ذلك.

2- الفقرة رقم (2) والتي تنص على: (تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة) جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطها (4.12)، ونسبتها المئوية (82.46%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى: أن المناخ الجامعي لجامعات محافظات غزة تعددي يشمل طلبة من جميع الفصائل الفلسطينية، إضافة إلى تزامن الأحداث السياسية في الوطن بسبب ممارسات الاحتلال الإسرائيلي، والتي لا بد من إبرازها من خلال الفعاليات السياسية، ومن هنا تولي الجامعات دوراً للحفاظ على التعددية، من خلال مشاركتها في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة.

وتتفق النتيجة مع دراسة أبو ساكور (2009)، حيث أظهرت أن أبرز الأدوار التي تساهم في تنمية الوعي السياسي هي إتاحة الفرصة للطلبة بعقد الندوات والمهرجانات الوطنية، وإقامة المعارض.

كما ونلاحظ أن أدنى فئتين كانت:

1- الفقرة رقم (10) والتي تنص على: (تحت الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات) جاءت في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (2.96)، ونسبتها المئوية (59.25%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لا تتبنى سياسة حيادية نحو تعددية الأحزاب في الجامعة، و تتسم الجامعة بالتحزب لفصيل بعينه .

الفقرة رقم (9) والتي تنص على: (تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (3.15)، ونسبتها المئوية (63.06%). وتعدّ الباحثة ذلك إلى: الحصار الذي تتعرض له محافظات غزة من قبل الاحتلال وصعوبة السفر أحياناً، إضافة إلى ضعف تمويل البعثات الخارجية للقيادات الشبابية إلى جامعات الأخرى، وكذلك ضعف تمويل اللقاءات الشبابية الداخلية .

ثالثاً: مجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً:

وقد تم حساب المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وذلك بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.

جدول رقم (5-21)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تسهم في عقد دورات تدريبية للطلبة في مجال التهيئة الوظيفية لهم	854	3.19	0.969	63.73	3
2	تعقد لقاءات للأباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب.	560	2.09	1.063	41.79	11
3	تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية.	790	2.95	0.978	58.96	10
4	تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	850	3.17	0.874	63.43	4
5	تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة.	968	3.61	0.903	72.24	1
6	تساهم بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه الطلبة ومحاولة الارتقاء بمستوى معيشتهم	855	3.19	0.931	63.81	2
7	تساهم في تقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع المحلي.	824	3.07	0.913	61.49	5
8	تصمم برامج وأنشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي.	795	2.97	0.901	59.33	9
9	تخطط لبرامج محددة لتمكين الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع المحلي.	806	3.01	0.865	60.15	8
10	تشجع الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها.	823	3.07	0.927	61.42	6
11	تعقد ورشات عمل ومشاغل للطلبة تتعلق بتغيير بعض الاتجاهات نحو المهنة المستقبلية وفق احتياجات الوطن.	810	3.02	0.964	60.45	7
	مجموع المجالات		33.34	10.2888	60.62	

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-21) أن المتوسط الحسابي لمجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً يساوي (33.34)، والوزن النسبي يساوي (60.62%).

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-21) أن أعلى فقرتين كانت:

1- الفقرة رقم (5) والتي تنص على: (تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة) جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطها (3.61)، ونسبتها المئوية (72.24%).

2- الفقرة رقم (6) والتي تنص على: (تساهم بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه الطلبة ومحاولة الارتقاء بمستوى معيشتهم) جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطها (3.19)، ونسبتها المئوية (63.81%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- وجود مجالس طلابية في جميع الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة تُسهم في حل مشكلات الطلبة من خلال التواصل مع عمادة شؤون الطلبة، ودوائر الجامعة المختلفة.
- اهتمام الجامعات الفلسطينية بعقد المؤتمرات والندوات التي تساهم في التوعية الدينية والثقافية، إضافةً إلى عقد الندوات التي تمس حياة الطلبة اليومية وتساهم في الارتقاء بمستوى معيشتهم.
- المجتمع الفلسطيني مجتمع محافظ على قيمه الإسلامية، مما يجعل مهمة الجامعة في توعية طلبتها دينياً وثقافياً مهمة مقبولة من الطلبة.

كما ونلاحظ أن أدنى فقرتين كانت:

1- الفقرة رقم (2) والتي تنص على: (تعقد لقاءات للآباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب) جاءت في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (2.09)، ونسبتها المئوية (41.79%).

2- الفقرة رقم (3) والتي تنص على: (تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (2.95)، ونسبتها المئوية (58.96%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى: تركيز دور الجامعات يظهر بشكل أكبر في تنمية الفرد، وقد يرجع ذلك إلى أن خطط الجامعات مازالت مقصورة على الناحية الأكاديمية البحثية، ولم تصل إلى مرحلة التخطيط من أجل المجتمع، ومشاركة أفراد المجتمع من الآباء والأمهات.

رابعاً: مجال تنمية رأس المال البشري علمياً:

وقد تم حساب المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وذلك بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات تنمية رأس المال البشري علمياً.

جدول رقم (5-22)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري علمياً

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تهيئ الجامعة الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي.	881	3.29	1.072	65.75	6
2	تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخرج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية.	967	3.61	0.948	72.16	3
3	يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم.	886	3.31	0.938	66.12	5
4	يثرى التدريس الجامعي النظريات العلمية وفقاً لتخصصات الطلبة.	973	3.63	0.888	72.61	2
5	يراعى في الجامعة ضبط أعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية .	752	2.81	1.088	56.12	10
6	تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلبة والباحثين المميزين.	681	2.54	1.103	50.82	12
7	تدعم الجامعة تسويق واستثمار نتائج البحوث.	654	2.44	1.046	48.81	13
8	تنشئ الجامعة مراكز التميز بما يتواءم مع التخصصات.	700	2.61	1.063	52.24	11
9	توفر الجامعة منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.	762	2.84	1.157	56.87	9
10	تعقد الجامعة مؤتمرات علمية دورية(متخصصة- متنوعة).	1038	3.87	0.915	77.46	1
11	توجه الجامعة الطلبة والباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة.	874	3.26	0.963	65.22	7
12	تشرك الجامعة مؤسسات المجتمع بنشر الأبحاث التربوية التي تنفذها.	821	3.06	1.005	61.27	8
13	تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يساهم في بناء شخصيات مبدعة .	923	3.44	0.916	68.88	4
	مجموع المجالات		40.72	13.102	62.64	

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-22) أن المتوسط الحسابي لمجال تنمية رأس المال البشري علمياً يساوي (40.72)، والوزن النسبي يساوي (62.64%).

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-22) أن أعلى فئتين كانت:

1- الفقرة رقم (10) والتي تنص على: (تعقد الجامعة مؤتمرات علمية دورية متخصصة ومتنوعة)

جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطها (3.87)، ونسبتها المئوية (77.46%) .

وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام الجامعات بتطوير الكادر الأكاديمي، من خلال عقد مؤتمرات علمية متخصصة تُواكب المستجدات التربوية والعلمية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

2- الفقرة رقم (4) والتي تنص على: (يُثري التدريس الجامعي النظريات العلمية وفقاً لتخصصات

الطلبة) جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطها (3.63)، ونسبتها المئوية (72.61%) .

وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص الجامعات على تطوير المناهج التعليمية بشكل مستمر بحيث تواكب التطورات العلمية، وتُجاري التنوع المعرفي وتطبيقاته.

وتتفق النتيجة مع دراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012)، حيث أظهرت توفر المهارات في

المناهج الجامعية صنفت على أنها مرتفعة نسبياً من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام بنسبة (88%). كما وتتفق النتيجة مع دراسة أبو ديه (2011) ، حيث أكدت على قيام أعضاء هيئة

التدريس بتطوير المساقات التي يدرسونها باستمرار، وأن لديهم القدرة على فهم العمل واستيعاب

متطلباته. واختلفت النتيجة مع دراسة المخلافي (2011) التي أظهرت جمود المناهج التعليمية،

وعدم مواكبتها للتطورات العلمية، وتخلفها عن مجارة التنوع المعرفي وتطبيقاته.

كما ونلاحظ أن أدنى فئتين كانت:

1- الفقرة رقم (7) والتي تنص على: (تدعم الجامعة تسويق واستثمار نتائج البحوث) جاءت في

المرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (2.44)، ونسبتها المئوية (48.81%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

- ضعف الميزانية المخصصة لدعم البحث العلمي في جامعات قطاع غزة، واعتماد الجامعات

على بعض الدعم الخارجي فقط في تسديد نفقات وأنشطة البحث العلمي.

2- الفقرة رقم (6) والتي تنص على: (تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب

والرسائل العلمية والترجمات للطلبة والباحثين المميزين) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، حيث بلغ

متوسطها (2.54)، ونسبتها المئوية (50.82%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

- ندرة توجيه دعم الدول المانحة لدعم البحث العلمي، حيث يوجه التمويل الحكومي والدعم

الخاص لدعم البرامج التنموية وبرامج الإعمار.

- ارتفاع تكاليف الإمكانيات المادية لتطبيق نتائج البحوث العلمية في المجتمع الفلسطيني.
 - ضعف الاعلام التربوي ، وعدم تركيزه على مناقشة سبل تفعيل البحث العلمي.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حشيش (2011)، حيث أكدت على ضعف التنسيق ما بين الجامعات ومؤسسات القطاع الصناعي، وأن درجة موائمة الأبحاث المنجزة في الجامعة لاحتياج القطاع الصناعي كانت صغيرة، واتفقت مع دراسة الأغا وحرارة (2012)، على أن هناك صعوبات في التعاون بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة، كما وأكدت دراسة المخلافي (2011)، على غياب التنسيق وتبادل الخدمات والمنافع بين الجامعات ومؤسسات الخدمات والإنتاج، وعدم تناسب الاعتمادات المالية مع النمو المستمر في التعليم الجامعي، ونقص كبير في الموارد التي تنفق على التجهيزات العلمية والخدمات التعليمية، من مكاتب وورش ومعامل، واتفقت مع دراسة عبد الصمد والعقون(2011)، حيث أظهرت أن الجامعات سعت دائماً إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة لما هو ضروري للاقتصاد الوطني، أو حتى دون مراعاة أهم التخصصات التي يحتاجها، ودراسة كايد (2011)، أظهرت ضعف الاهتمام بالدراسات البيئية، وضعف الاهتمام بالتخصصات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل في العصر الحالي، وضعف أنماط التعاون بين المؤسسات التعليمية بعامة، والجامعات بخاصة وقطاعات الإنتاج. و أشارت دراسة البرقاوي (2008) إن من أهم المعوقات المؤثرة سلباً في إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق التنمية تركيز الجامعات على التدريس، وعدم الاهتمام بإجراء بحوث تطبيقية تسهم في عملية التنمية، وعدم الاستفادة من البحوث العلمية الجامعية في المجالات الإنتاجية بوحدات القطاعين العام والخاص.و ضعف رغبة المؤسسات الإنتاجية في المشاركة في تكاليف المشروعات البحثية، وضعف العلاقة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية التي تسهم في عملية التنمية وأظهرت دراسة لافي والجعبري(2004)، ضعف العلاقة التبادلية بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي نتيجة لافتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة والمدربة وعدم توفر الإمكانيات المالية لدعم وسائل التدريس في التعليم العالي. كما وأكدت دراسة المنيع (2002)، على تدني الإنفاق على البحوث العلمية، وخصوصاً البحوث التطبيقية والتطويرية التي تساعد مؤسسات الإنتاج ومؤسسات التعليم العالي في التغلب على المشكلات التي تواجهها.
- واختلفت النتيجة مع دراسة أبو ديه (2011) حيث أظهرت اهتمام الجامعة بالخريج ما بعد التخرج، حيث تم تشكيل وحدة متابعة الخريجين في الخليل ومتابعة مؤشرات التوظيف، كما ويتم إرسال الطلبة المتميزين من أجل إكمال تعليمهم العالي عن طريق الجامعة أحياناً.

خامساً: مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً:

وقد تم حساب المتوسطات، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وذلك بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات تنمية رأس المال البشري ثقافياً.

جدول رقم (5-23)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب		
1	تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة و محاضرات وندوات عامة تقيّمها الجامعة.	1078	4.02	0.870	80.45	2		
2	تهتم بتدريس علوم اللغات (العربية -الانجليزية).	1101	4.11	0.878	82.16	1		
3	تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة والمراكز الثقافية.	921	3.44	0.899	68.73	11		
4	تعمل على تصحيح المفاهيم الخاطئة للطلبة التي نشأت عن ممارسات تاريخية خاطئة.	959	3.58	0.939	71.57	8		
5	تساهم في إحياء التراث العربي و الفلسطيني.	1042	3.89	0.941	77.76	3		
6	تساهم الجامعة في التصدي لحمات التشويه الخارجية للثقافة الفلسطينية والإسلامية.	1042	3.89	0.917	77.76	4		
7	تساهم الجامعة في مواجهة الازدواجية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة.	976	3.64	0.878	72.84	6		
8	تقدم برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافياً.	958	3.57	0.947	71.49	9		
9	توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة.	964	3.60	0.976	71.94	7		
10	تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التي لحقت به وبخاصة في المجال العقدي والأخلاقي والتاريخي.	993	3.71	0.967	74.10	5		
11	تستضيف باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى.	867	3.24	1.046	64.70	12		
12	تتعاون مع جامعات غربية من أجل إحداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات، تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الإسلام وتجلية صورته.	803	3.00	1.100	59.93	13		
13	تخرج طلبة مؤهلين للحديث عن الثقافة العربية الإسلامية.	952	3.55	0.937	71.04	10		
مجموع المجالات						72.65	12.295	47.22

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-23) أن المتوسط الحسابي لمجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً يساوي (47.22)، والوزن النسبي يساوي (72.65%).

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه رقم (5-23) أن أعلى فئتين كانت:

- 1- الفقرة رقم (2) والتي تنص على: (تهتم بتدريس علوم اللغات العربية والانجليزية) جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطها (4.11)، ونسبتها المئوية (82.16%).
- 2- الفقرة رقم (1) والتي تنص على: (تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة وندوات عامة تقيمها الجامعة) جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطها (4.02)، ونسبتها المئوية (80.45%).

وتعزو الباحثة ذلك إلي:

- وجود قسمي اللغة العربية واللغة الانجليزية في كل الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى وجود متطلب جامعي إجباري للغة العربية واللغة الانجليزية .
- تنوع المساقات المتطلبات الجامعية الإجبارية منها والاختيارية، بما يسهم في تنوع الثقافة لدى الطلبة .

اختلفت النتيجة مع دراسة وزارة التخطيط (2012)، حيث أظهرت في مجال مدى توفر مهارة اللغة الانجليزية في الخريج أن درجات الموافقة متدنية حيث بلغت 55% من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام. كما اختلفت مع دراسة أبو دقة وآخرون (2012)، التي أظهرت أن الجامعة لم تساهم بشكل كبير في تنمية مهارات كل من النقد الموضوعي واللغة الانجليزية (محادثة وكتابة) حيث جاءت النسبة 56%.

كما ونلاحظ أن:

- 1- الفقرة رقم (12) والتي تنص على: (تتعاون مع جامعات غربية من اجل إحداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات، تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الإسلام وتجلية صورته) جاءت في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (3.00)، ونسبتها المئوية (59.93%).
- 2- الفقرة رقم (11) والتي تنص على: (تستضيف باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، حيث بلغ متوسطها (3.24)، ونسبتها المئوية (64.70%).

وتعزو الباحثة ذلك إلي:

- أن الجامعات الفلسطينية تحضن مجموعة كبيرة من العلماء لديهم القدرة العالية على التعريف بالحضارة الإسلامية والإنسانية.

- ضعف إبتعاث الجامعات للعلماء الموجودين لديها بسبب قلة الدعم المادي المرصود للإبتعاث من قبل وزارة التربية والتعليم.
- ظروف الاحتلال الاسرائيلي، والحصار الذي تعاني منه محافظات غزة من سيطرة الاحتلال على المعابر، ومنع الكثير من الباحثين العبور من و إلى محافظات غزة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى إلى متغيرات الدراسة (النوع، الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخدمة)؟

يتفرع عن هذا الفرض الرئيس فرضيات فرعية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى إلى متغير النوع؟
للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) (T-test) لعينتين مستقلتين، ويوضح ذلك جدول رقم (5-24).

جدول (5-24)

المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لاستبانة الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير النوع

المجال	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	ذكر	222	3.08	0.67	0.692	غير دالة إحصائياً
	أنثى	46	3.01	0.57		
تنمية رأس المال البشري سياسياً.	ذكر	222	3.61	0.72	0.668	غير دالة إحصائياً
	أنثى	46	3.55	0.51		
تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	ذكر	222	3.01	0.74	-0.544	غير دالة إحصائياً
	أنثى	46	3.07	0.59		
تنمية رأس المال البشري علمياً.	ذكر	222	3.12	0.78	-0.066	غير دالة إحصائياً
	أنثى	46	3.13	0.59		
تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	ذكر	222	3.61	0.76	-0.520	غير دالة إحصائياً
	أنثى	46	3.67	0.62		
المجموع الكلي	ذكر	222	3.29	0.64	0.015	
	أنثى	46	3.29	0.47		

قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (266) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.97

يتضح من الجدول رقم (5-24) أن قيمة (ت) المحسوبة لجميع المجالات أقل من القيمة الجدولية (1.97) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول

الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجنس. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

❖ يواجه أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث ظروفًا واحدة في الجامعات الفلسطينية.
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجامعة؟
للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ويوضح ذلك جدول رقم (5-25).

جدول (5-25)

مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)، ومستوى الدلالة تعزى لمتغير الجامعة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	بين المجموعات	8.481	2	4.241	10.708	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	104.945	265	0.396		
	المجموع	113.426	267			
تنمية رأس المال البشري سياسياً.	بين المجموعات	26.844	2	13.422	36.089	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	98.559	265	0.372		
	المجموع	125.403	267			
تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	بين المجموعات	17.082	2	8.541	18.805	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	120.354	265	0.454		
	المجموع	137.436	267			
تنمية رأس المال البشري علمياً.	بين المجموعات	27.377	2	13.689	29.594	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	122.574	265	0.463		
	المجموع	149.952	267			
تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	بين المجموعات	27.328	2	13.664	31.114	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	116.375	265	0.439		
	المجموع	143.703	267			
المجموع الكلي	بين المجموعات	20.242	2	10.121	32.971	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	81.348	265	0.307		
	المجموع	101.590	267			

قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 265) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.03
قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 265) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.69

يتضح من الجدول رقم (5-25) أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي (32.971) وهي دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك نرفض الفرض الصفري، ونقبل الفرض البديل، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجامعة.

وأكدت دراسة كل من عبدالله واسماعيل (2011, Abdullah & Ismail)، أن هناك اختلافات واضحة ما بين الجامعات والبرامج التي يدرسها الطالب، والتي من المحتمل أن تؤدي إلى تطوير رأس المال البشري، وأوضحت أن نقطة تركيز الاهتمام برأس المال البشري يختلف من جامعة لأخرى فكل جامعة تُغطي جوانب مختلفة، كما أكدت دراسة ديتز وأبل (Deitz & 2012) ، أنه عند إجراء المقارنات بين جامعتين في نفس المنطقة الحضرية، تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى هي الأكثر احتمالية أن تؤثر على الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر.

وللتعرف على اتجاه الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار بينفروني Bonferroni ، وكانت النتيجة لصالح الجامعة الإسلامية في جميع المجالات (الاقتصادية- السياسية- الاجتماعية- العلمية- الثقافية)، والجدول (5-26)، و (5-27)، و (5-28)، و (5-29)، و (5-30)، توضح ذلك.

جدول (5-26)

يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الأول (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً)

مصدر (I)	مصدر (J)	اختلاف المتوسط بين (I-J)	Sig.
الإسلامية	الأقصى	0.337	*0.000
	الأزهر	0.014	1.000
الأقصى	الإسلامية	-0.337	*0.000
	الأزهر	-0.364	*0.001
الأزهر	الإسلامية	-0.014	1.000
	الأقصى	0.364	*0.001

يتضح من الجدول رقم (5-26) أن هناك فروقاً في آراء أفراد عينة الدراسة حول المجال الأول (تنمية رأس المال البشري اقتصادياً) تعزى للجامعة، حيث أن هناك فروق بين الجامعة

(الإسلامية) وجامعة (الأقصى) لصالح الجامعة (الإسلامية)، كما تبين وجود فروق بين جامعة (الأقصى) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الأزهر).

جدول (5-27)

يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الثاني (تنمية رأس المال البشري سياسياً)

مصدر (I)	مصدر (J)	اختلاف المتوسط بين (I-J)	Sig.
الإسلامية	الأقصى	0.712	*0.000
	الأزهر	0.148	0.345
الأقصى	الإسلامية	-0.712	*0.000
	الأزهر	-0.564	*0.000
الأزهر	الإسلامية	-0.148	0.345
	الأقصى	0.564	*0.000

يتضح من الجدول رقم (5-27) أن هناك فروقاً في آراء أفراد عينة الدراسة حول المجال الثاني (تنمية رأس المال البشري سياسياً) تعزى للجامعة، حيث أن هناك فروق بين الجامعة (الإسلامية) وجامعة (الأقصى) لصالح الجامعة (الإسلامية)، كما تبين وجود فروق بين جامعة (الأقصى) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الأزهر).

جدول (5-28)

يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الثالث (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً)

مصدر (I)	مصدر (J)	اختلاف المتوسط بين (I-J)	Sig.
الإسلامية	الأقصى	0.591	*0.000
	الأزهر	0.254	*0.045
الأقصى	الإسلامية	-0.591	*0.000
	الأزهر	-0.337	*0.004
الأزهر	الإسلامية	-0.254	*0.045
	الأقصى	0.337	*0.004

يتضح من الجدول رقم (5-28) أن هناك فروقاً في آراء أفراد عينة الدراسة حول المجال الثالث (تنمية رأس المال البشري اجتماعياً) تعزى للجامعة، حيث أن هناك فروق بين الجامعة (الإسلامية) وجامعة (الأقصى) لصالح الجامعة (الإسلامية)، كما تبين وجود فروق بين جامعة (الإسلامية) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الإسلامية)، كذلك تبين وجود فروق بين جامعة (الأقصى) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الأزهر).

جدول (5-29)

يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الرابع (تنمية رأس المال البشري علمياً)

Sig.	اختلاف المتوسط بين (I-J)	مصدر (J)	مصدر (I)
*0.000	0.731	الأقصى	الإسلامية
0.183	0.197	الأزهر	
*0.000	-0.731	الإسلامية	الأقصى
*0.000	-0.534	الأزهر	
0.183	-0.197	الإسلامية	الأزهر
*0.000	0.534	الأقصى	

يتضح من الجدول رقم (5-29) أن هناك فروقاً في آراء أفراد عينة الدراسة حول المجال الرابع (تنمية رأس المال البشري علمياً) تعزى للجامعة، حيث أن هناك فروق بين الجامعة (الإسلامية) وجامعة (الأقصى) لصالح الجامعة (الإسلامية)، كما تبين وجود فروق بين جامعة (الأقصى) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الأزهر).

جدول (5-30)

يوضح اختبار بنفروني Bonferroni في المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري ثقافياً)

Sig.	اختلاف المتوسط بين (I-J)	مصدر (J)	مصدر (I)
*0.000	0.748	الأقصى	الإسلامية
*0.004	0.328	الأزهر	
*0.000	-0.748	الإسلامية	الأقصى
*0.000	-0.419	الأزهر	
*0.004	-0.328	الإسلامية	الأزهر
*0.000	0.419	الأقصى	

يتضح من الجدول رقم (5-30) أن هناك فروقاً في آراء أفراد عينة الدراسة حول المجال الخامس (تنمية رأس المال البشري ثقافياً) تعزى للجامعة، حيث أن هناك فروق بين الجامعة (الإسلامية) وجامعة (الأقصى) لصالح الجامعة (الإسلامية)، كما تبين وجود فروق بين جامعة (الإسلامية) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الإسلامية)، كذلك تبين وجود فروق بين جامعة (الأقصى) وجامعة (الأزهر) لصالح جامعة (الأزهر).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى:

- ❖ قيام الجامعة الإسلامية بعقد مؤتمرات علمية للكليات الإنسانية والعلمية على حد سواء، حيث عقدت خلال الثلاث سنوات الأخيرة ما يقارب 20 مؤتمراً، في حين نجد أن عددها في جامعة الأزهر وجامعة الأقصى لا يتعدى 5 مؤتمرات خلال الثلاث سنوات الأخيرة.
- ❖ حرص الجامعة الإسلامية على تفعيل دورها في المجتمع تأكيداً على رسالتها الحضارية والمساهمة في التنمية، من خلال ما تقوم به الجامعة بإنشاء عدد من مراكز البحث العلمي والمرافق الهامة فيها.
- ❖ وجود معهد التنمية الاجتماعية، الذي انبثق عن عمادة التعليم المستمر ليقوم بالإشراف على البرامج المهنية المتخصصة والتي تساهم في تنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني، ورفد المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية بالمصادر البشرية المدربة والمؤهلة للمساهمة في تحقيق و انجاز برامج التنمية، إضافة إلى رفع كفاءة العاملين في مختلف القطاعات عبر تزويدهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم الإدارية المختلفة من خلال اطلاعهم على أحدث ما توصلت إليه المعارف المتخصصة الحديثة (موقع الجامعة الإسلامية، www.iugaza.edu.ps).
- ❖ أن للجامعة الإسلامية أنشطة مجتمعية متميزة منها:
 - 1- المساهمة في تطوير الأداء الإداري لمؤسسات وشرائح المجتمع من خلال عقد الدورات المتخصصة والمؤتمرات وورش العمل.
 - 2- افتتاح برامج التأهيل أثناء الخدمة لحملة الدبلوم من المعلمين والممرضين والعاملين في مختبرات التحاليل الطبية.
- ❖ تقديم الدراسات والاستشارات الهندسية والتجارية والفحوصات للوزارات والمؤسسات ورجال الأعمال والمواطنين (موقع الجامعة الإسلامية، www.iugaza.edu.ps).
- ❖ تعمل الجامعة الإسلامية على التنمية السياسية لطلبتها من خلال إتاحة مجالات واسعة لمشاركة الطلبة ومنها، المشاركة في الاتحاد الطلابي (المتعدد المجالات)، والمشاركة في انتخابات الاتحادات الطلابية سواء بالترشيح أو الانتخاب، والتي تجري بشكل دوري بالجامعة الإسلامية، خلافاً لجامعتي الأزهر والأقصى.
- ❖ تقديم الجامعة حوافز مادية مثل جوائز للباحثين المتميزين ومنح وبعثات خارجية، مثل جائزة الجامعة لأبحاث الطلبة، ومنحة الفرق البحثية.

- ❖ وجود مكتبة ضخمة بالجامعة الإسلامية يتوفر فيها الكتب والدوريات العربية والأجنبية الحديثة بشكل مستمر.
- ❖ تضم الجامعة عدداً كبيراً من المختبرات العلمية تتوفر فيها أفضل الأجهزة العلمية اللازمة للدراسة العلمية وإجراء التجارب، إلى جانب الدراسة النظرية، وحرص الجامعة على تحديث مختبراتها باستمرار.
- ❖ يوجد بالجامعة الإسلامية مجلس البحث العلمي، وهو يتكون من نواب عمداء الكليات للبحث العلمي والدراسات العليا، ويُناط به تنفيذ سياسات الجامعة الخاصة للبحث العلمي، وتعزيز ممارسات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، كما ويقوم مجلس البحث العلمي بتأكيد جودة البحث العلمي وتعزيز أخلاقياته.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية؟
للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ويوضح ذلك جدول رقم (5-31).

جدول (5-31)

مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)،

ومستوى الدلالة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	بين المجموعات	1.056	3	0.352	0.827	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	112.370	264	0.426		
	المجموع	113.426	267			
تنمية رأس المال البشري سياسياً.	بين المجموعات	1.438	3	0.479	1.021	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	123.965	264	0.470		
	المجموع	125.403	267			
تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	بين المجموعات	0.291	3	0.097	0.186	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	137.145	264	0.519		
	المجموع	137.436	267			
تنمية رأس المال البشري علمياً.	بين المجموعات	1.309	3	0.436	0.775	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	148.643	264	0.563		
	المجموع	149.952	267			
تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	بين المجموعات	2.075	3	0.692	1.289	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	141.628	264	0.536		
	المجموع	143.703	267			
المجموع الكلي	بين المجموعات	0.376	3	0.125	0.327	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	101.214	264	0.383		
	المجموع	101.590	267			

قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (3، 264) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.64
قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (3، 264) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.86

يتضح من الجدول رقم (5-31) أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي (0.327)، وهي غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك نقبل الفرض الصفري، ونرفض الفرض البديل، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية.

وتعزو الباحثة النتيجة إلى: أنه بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، جميع الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية لديهم نفس القدرة على تحليل المواقف وبنود الاستبانة.

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري تعزى إلى متغير الكلية؟
للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) (T-test) لعينتين مستقلتين، ويوضح ذلك جدول رقم (5-32).

جدول (5-32)

المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لاستبانة الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية

المجال	الكلية	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	علمية	121	2.91	0.54	-3.764	دالة إحصائياً
	إنسانية	147	3.20	0.70		
تنمية رأس المال البشري سياسياً.	ذكر	121	3.59	0.56	-0.156	غير دالة إحصائياً
	علمية	147	3.60	0.78		
تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	إنسانية	121	2.88	0.58	-3.021	دالة إحصائياً
	علمية	147	3.13	0.80		
تنمية رأس المال البشري علمياً.	إنسانية	121	3.01	0.63	-2.200	دالة إحصائياً
	علمية	147	3.21	0.83		
تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	إنسانية	121	3.51	0.61	-2.285	دالة إحصائياً
	علمية	147	3.71	0.81		
المجموع الكلي	علمية	121	3.18	0.48	-2.634	دالة إحصائياً
	إنسانية	147	3.38	0.70		

قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (266) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.97

يتضح من الجدول رقم (5-32) أن قيمة (ت) المحسوبة لجميع المجالات أكبر من القيمة الجدولية (1.97)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية، وكانت هذه الفروق لصالح الكليات الإنسانية، باستثناء المجال الثاني المتعلق بـ (تنمية رأس المال البشري سياسياً) غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وتعزو الباحثة النتيجة إلى:

❖ أن الكليات الإنسانية غنية بالموضوعات والمضامين ذات المدلولات التي يمكن من خلالها تنمية رأس المال البشري في جميع المجالات (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية)، إضافة إلى طبيعة التخصصات الإنسانية من علوم سياسية، واقتصاد، وعلم اجتماع، وخدمة اجتماعية، وعلم نفس، تُساهم بشكل كبير في تنمية رأس المال البشري في جميع المجالات.

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة؟. للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ويوضح ذلك جدول رقم (5-33).

جدول (5-33)

مصدر التباين، ومجموع المربعات، ودرجات الحرية، ومتوسط المربعات، وقيمة (ف)، ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصادياً.	بين المجموعات	0.398	2	0.199	0.467	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	113.028	265	0.427		
	المجموع	113.426	267			
تنمية رأس المال البشري سياسياً.	بين المجموعات	1.146	2	0.573	1.222	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	124.257	265	0.469		
	المجموع	125.403	267			
تنمية رأس المال البشري اجتماعياً.	بين المجموعات	1.049	2	0.524	1.019	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	136.387	265	0.515		
	المجموع	137.436	267			
تنمية رأس المال البشري علمياً.	بين المجموعات	0.627	2	0.314	0.557	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	149.325	265	0.563		
	المجموع	149.952	267			
تنمية رأس المال البشري ثقافياً.	بين المجموعات	2.292	2	1.146	2.147	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	141.411	265	0.534		
	المجموع	143.703	267			
المجموع الكلي	بين المجموعات	0.715	2	0.357	0.939	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	100.875	265	0.381		
	المجموع	101.590	267			

قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 265) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.03

قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (2، 265) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.67

يتضح من الجدول رقم (5-33) أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي (0.327)، وهي غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك نقبل الفرض الصفري، ونرفض الفرض البديل، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

وتعزو الباحثة النتيجة إلى:

❖ أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية يعملون بذات بيئة العمل وما تشمله من لوائح وأنظمة، مما يقلل الفروق بين وجهات نظرهم حول دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما سُبُل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بتوجيه سؤال مقترح في نهاية الاستبانة لعينة الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، ثم قامت بتجميع استجاباتهم المقترحة، وقد جاءت هذه الاستجابات على الفقرات متشابهة، وبهذا قامت الباحثة بحساب التكرارات ومن ثم مناقشة الاستجابات، والجدول (5-34)، (5-35)، (5-36)، (5-37)، (5-38) توضح ذلك.

أولاً: اقتصادياً:

جدول (5-34)

سُبُل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري اقتصادياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	التكرار	المقترح	م.
1	93	تمويل البحث العلمي من خلال تخصيص ميزانية للأبحاث العلمية.	1.
2	74	دراسة جدوى للمشاريع الصغيرة و استثمارها بعمل شراكة بين الجامعة و المؤسسات الإنتاجية	2.
3	63	تعريف الطلاب بمفهوم المشاريع الاقتصادية الصغيرة وربطهم بالمؤسسات الداعمة.	3.
4	60	توجيه الطلاب لتخصصات تتناسب مع سوق العمل.	4.
5	47	عمل مشاريع صغيرة يعمل فيها الطلبة المحتاجين لتسديد رسومهم الجامعية لإبراز مواهبهم في العمل فيما بعد.	5.
6	46	التركيز على التخصصات المهنية والتطبيقية.	6.
7	31	تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية.	7.
8	22	تتابع الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر .	8.
9	18	تضاعف من ساعات التدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج.	9.

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول السابق أن:

أعلى فقرتين الحاصلة على أعلى تكرارات وهي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تمويل البحث العلمي من خلال تخصيص ميزانية للأبحاث العلمية"، أكثر مقترحات العينة تكراراً، وحصلت على المرتبة الأولى حيث بلغت (93) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك، حاجة الجامعات لتمويل البحث العلمي، وذلك لضعف التمويل المرصود من قبل وزارة التربية والتعليم العالي للبحث العلمي في مختلف المجالات.
 - الفقرة رقم (2) والتي تنص على " دراسة جدوى للمشاريع الصغيرة و استثمارها بعمل شراكة بين الجامعة و المؤسسات الإنتاجية"، حيث حصلت على (74) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك باعتبار المشاريع الصغيرة من أهم مكونات النشاط الاقتصادي، في مجالات الصناعة والتجارة والتوزيع والخدمات، إضافة إلى أهميتها في تحقيق الذات والاستقلالية وتحسين الوضع الاجتماعي.
- أما أدنى الفقرات الحاصلة على أقل التكرارات
- الفقرة رقم (8) والتي تنص على تضاعف من ساعات التدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج"، حيث بلغت (18) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى تضمن الخطط الجامعات لساعات خاصة بالتدريب الميداني، و وجود مشرفين متخصصين، يقوموا بالإشراف المباشر على الطلبة خلال تدريبهم الميداني.
 - الفقرة رقم (9) والتي تنص على " تتابع الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر " ، حيث بلغت (22) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى وجود قسم متابعة الخريجين في بعض الجامعات مثل الجامعة الإسلامية، كما يوجد مشروع " سوق العمل وربطه ببرامج الجامعات والكليات"، ويهدف المشروع إلى تتبع خريجي مؤسسات التعليم العالي من خلال الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في الوزارة وبالتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي، كما يهدف لتقييم نوعية برامج التعليم العالي وارتباطها باحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية وغزة من خلال التغذية الراجعة من أرباب العمل، ونشر المعلومات التي تستخلص من عملية التقييم عبر بوابة الكترونية مختصة ليستفيد منها مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة المباشرة (موقع الجامعة الإسلامية، www.iugaza.edu.ps).

ثانياً: سياسياً:

جدول (5-35)

سبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري سياسياً
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م.م	المقترح	التكرار	الترتيب
1.	تشكيل مجالس طلاب ولجان فاعلة من جميع الأحزاب السياسية.	75	1
2.	عدم فصل الجامعة عن الواقع السياسي، والعمل على تربية الطلبة سياسياً لأنها أخطر من التربية الأكاديمية.	68	2
3.	تكافؤ الفرص أمام جميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي.	65	3
4.	ألا يؤثر الانتماء السياسي لعضو هيئة التدريس على تعامله مع الطلبة.	52	4
5.	تهيئة مناخ للتنافس بين التيارات السياسية لطرح توجهاتها وأفكارها .	40	5
6.	تدريس مقررات خاصة بالثقافة والوعي السياسي، والانتماء الوطني كمتطلب جامعة قائم على علاقة الفرد بالآخر .	36	6
7.	تشجيع المسابقات في مجال العمل السياسي والوطني .	26	7
8.	أن تسمح الإدارة الجامعية للطلبة بالمشاركة الفعالة في القضايا التي تزيد انتمائهم للوطن.	23	8
9.	عقد الندوات وإقامة الفعاليات السياسية التي تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية.	20	9
10.	أن تكون الجامعة مؤسسة أكاديمية فقط وليست منابر سياسية.	8	10

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول السابق أن:

أعلى فقرتين الحاصلة على أعلى تكرارات وهي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تشكيل مجالس طلاب ولجان فاعلة من جميع الأحزاب السياسية."، أكثر مقترحات العينة تكراراً، وحصلت على المرتبة الأولى حيث بلغت (75) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك لاعتبار مجالس الطلبة حلقة وصل بين الطلبة وإدارة الجامعة بهدف خدمة الطلبة وطرح قضاياهم، والدفاع عن وجهة نظرهم لدى الإدارة، ولذلك لا بد من تشكيلها من جميع الأحزاب السياسية، وعدم الاقتصار على حزب بعينه، لخدمة أكبر عدد من الطلبة.
- الفقرة رقم (2) والتي تنص على " عدم فصل الجامعة عن الواقع السياسي، والعمل على تربية الطلبة سياسياً لأنها أخطر من التربية الأكاديمية"، وحصلت على المرتبة الثانية، حيث بلغت

(68) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك لإدراك أعضاء هيئة التدريس للدور الذي تلعبه الجامعة على الصعيد السياسي، وأهمية تربية الطلبة سياسياً، لفهم ما يجري من حولهم من أحداث سياسية متتابعة، باعتبارهم قادة المستقبل.

أما أدنى الفقرات الحاصلة على أقل التكرارات

- الفقرة رقم (10) والتي تنص على أن تكون الجامعة مؤسسة أكاديمية فقط وليست منابر سياسية."، حيث بلغت (8) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك الى صعوبة فصل الجامعة عن ما يجري في محيطها من أحداث سياسية متتالية، كما أن الجامعة لها دور رائد في تنمية الوعي السياسي للطلبة، من خلال أنشطتها المتنوعة .
- الفقرة رقم (9) والتي تنص على " عقد الندوات وإقامة الفعاليات السياسية التي تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية" حيث بلغت (20) تكراراً وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعات تقوم فعلياً بعقد الندوات وإقامة الفعاليات السياسية، وإن كانت معدل إقامتها مختلف بين الجامعات في محافظات غزة.

ثالثاً: اجتماعياً:

جدول (5-36)

سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري اجتماعياً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م.	المقترح	التكرار	الترتيب
1.	تعزيز التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي.	86	1
2.	تحديد ساعات عمل تطوعي للطلاب لتنمية الثقافة المجتمعية داخلهم.	83	2
3.	عقد ندوات و ورشات عمل للتصدي للمشكلات الاجتماعية.	72	3
4.	تقديم الخدمات التنموية للمجتمع في شتى المجالات.	63	4
5.	الدعم المالي لأبناء الجامعة ممن لا يستطيعون تحمل العبء المالي.	54	5
6.	توسيع قنوات الاتصال مع المؤسسات الاجتماعية.	42	6
7.	تصميم برامج لتمكين الطلبة من التعرف على موارد المجتمع المحلي.	39	7
8.	ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والديمقراطية.	27	8
9.	مساهمة الجامعة في تقديم خدمات استشارية وتوجيهية لأفراد ومؤسسات المجتمع المحلي.	22	9

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول السابق أن:

أعلى فقرتين الحاصلة على أعلى تكرارات وهي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تعزيز التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي"، أكثر مقترحات العينة تكراراً، وحصلت على المرتبة الأولى حيث بلغت (86) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية هذا التعاون حيث يعد الربط بين الجامعة بما تقدمه من خدمات، والمجتمع بما لديه من حاجات، سواء على مستوى الأفراد داخل الجامعة وخارجها، أم على مستوى كافة قطاعات، وهيئات، ومؤسسات المجتمع المدني والحكومي من أهم السبل، وأسرعها في تقدم المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة.
- الفقرة (2) والتي تنص على " تحديد ساعات عمل تطوعي للطلاب لتنمية الثقافة المجتمعية داخلهم"، وحصلت على المرتبة الثانية، حيث بلغت (83) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية مشاركة الطلبة في العمل التطوعي لدوره في تعزيز انتماء الطلبة للمجتمع، ومن تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهتم مجتمعاتهم.

أما أدنى الفقرات الحاصلة على أقل التكرارات

- الفقرة رقم (8) والتي تنص على " مساهمة الجامعة في تقديم خدمات استشارية وتوجيهية لأفراد ومؤسسات المجتمع المحلي"، حيث بلغت (22) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك الى وجود مثل هذه الخدمات في الجامعات، وان تباين حجم الاستشارات ونوعيتها من جامعة لأخرى.
- الفقرة رقم (9) والتي تنص على " ترسيخ مبادئ العدالة والمساواة، والديمقراطية"، حيث بلغت (27) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة تُرسخ هذه المبادئ من خلال المتطلبات الجامعية الثقافية والدينية، وكذلك إتاحة فرصة التعليم لجميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي، واعتمادها على التحصيل الأكاديمي فقط.

رابعاً: علمياً:

جدول (5-37)

سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري علمياً
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م.م	المقترح	التكرار	الترتيب
1.	دعم الباحثين وتسويق بحوثهم إقليمياً وعالمياً.	111	1
2.	توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد بيانات مجانية.	105	2
3.	توفير الإمكانيات البحثية والعلمية والمعامل المركزية، ووحدات البحوث لغرض القيام بدراسات متخصصة في مختلف المجالات العلمية والإنسانية.	98	3
4.	توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة والباحثين المتميزين.	87	4
5.	إنتاج أبحاث علمية في التخصصات المختلفة على أساس عالمي وليس محلي.	81	5
6.	استحداث بحث علمي حقيقي متواءم مع التقنية العصرية ليتم نشره في مجلات مرموقة.	76	6
7.	التواصل مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث.	73	7
8.	إجراء بحوث متعلقة بالمشكلات الحياتية.	40	8
9.	ربط الجامعات ببعضها من خلال الاتفاقيات.	26	9

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول السابق أن:

أعلى فئتين الحاصلة على أعلى تكرارات وهي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " دعم الباحثين وتسويق بحوثهم إقليمياً وعالمياً "، أكثر مقترحات العينة تكراراً، وحصلت على المرتبة الأولى حيث بلغت (111) تكراراً.
 - الفقرة (2) والتي تنص على " توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة عبر قواعد بيانات مجانية" وحصلت على المرتبة الثانية حيث بلغت (105) تكراراً
- وتعزو الباحثة ذلك إلى حاجة الباحثين إلى تمويل لأبحاثهم وتسويقها، حيث أن الميزانيات المرصودة لدعم البحث العلمي ضعيفة. إضافةً إلى إدراك الأكاديميين أن توفير البيانات والمعلومات عبر قواعد مجانية قد يشجع على إجراء بحوث متميزة.

أما أدنى الفقرات الحاصلة على أقل التكرارات

- الفقرة رقم (8) والتي تنص على " إجراء بحوث متعلقة بالمشكلات الحياتية."، حيث بلغت (40) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص أغلب الباحثين والأكاديميين لإجراء بحوث متميزة، تعود بالنفع على مجتمعاتهم.
- الفقرة رقم (9) والتي تنص على " ربط الجامعات ببعضها من خلال الاتفاقيات"، وحصلت على (26) تكراراً، وترى الباحثة أنه على الرغم من وجود بعض الاتفاقيات بين الجامعات المحلية والجامعات العالمية، إلا أن جامعاتنا بحاجة إلى زيادة هذه الاتفاقيات بما يعود بالنفع على الجامعات.

خامساً: ثقافياً:

جدول (5-38)

سُبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية رأس المال البشري ثقافياً
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م.	المقترح	التكرار	الترتيب
1.	عقد مؤتمرات للتصدي لحمالات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية.	75	1
2.	إقامة مراكز علمية ثقافية واستضافة المفكرين والباحثين المهمين وعمل منتديات الكترونية.	69	2
3.	فتح آفاق تتعلق بتحفيز الدور الثقافي من خلال المسابقات الدولية.	55	3
4.	نشر الثقافة العلمية ودعم المحاضرات العامة.	48	4
5.	الانفتاح على الثقافات العالمية في حدود ما يخدم المصلحة الوطنية.	44	5
6.	إقامة رحلات علمية وثقافية لدول عربية وأجنبية.	36	6
7.	مراجعة وتعديل المناهج التثقيفية.	21	7

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول السابق أن:

أعلى فقرة الحاصلة على أعلى تكرارات وهي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " عقد مؤتمرات للتصدي لحمالات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية"، أكثر مقترحات العينة تكراراً، وحصلت على المرتبة الأولى حيث بلغت (75) تكراراً. وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية عقد مؤتمرات للتصدي لحمالات التشويه للثقافة

الإسلامية، بسبب الحملة الشرسة التي ينفذها الغرب على الدين الإسلامي، وضرورة توعية الطلبة بهذه الحملات وكيف يمكنهم مواجهتها، وحماية الهوية الإسلامية.

وأدنى فقرة الحاصلة على أقل تكرارات وهي:

الفقرة رقم (7) والتي تنص على "مراجعة وتعديل المناهج التثقيفية."، حيث بلغت (21) تكراراً، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعات تقوم بالفعل بتعديل ومراجع المناهج بما يتوافق الثقافة الإسلامية، والتطورات العلمية والسياسية والتكنولوجية الحادثة في العالم.

توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة، وما تم الاطلاع عليه وعرضه من الدراسات السابقة والأدب السابق، ونتائج السؤال المفتوح للدراسة، واطلاع وخبرة الباحثة، أمكن التوصل الى التوصيات التالية:

1. زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.
2. أن تقوم إدارة الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.
3. أن تتواصل الجامعات الفلسطينية مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث، وتعمل على توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.
4. ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معها، بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية، والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.
5. من المفضل أن تقوم الجامعات بمراجعة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها، ومناهجها الدراسية كل دورة أكاديمية من منظور حاجة السوق والمجتمع، لتلبية حاجات الطلبة بما يحد من هجرتهم للخارج والمحافظة على الكفاءة الموجودة.
6. ينبغي على الجامعات الفلسطينية أن تبدأ بشكل جاد في التسويق لأبحاثها، ويجب على كل جامعة انشاء مركز أبحاث خاص بها، و أن تقوم الجامعات الفلسطينية بدراسة جدوى للمشاريع الصغيرة، واستثمارها بعمل شراكة بين الجامعة والمؤسسات الانتاجية بما يخدم عملية تنمية رأس المال البشري.
7. أن تستحدث الجامعات وحدة خاصة يتم من خلالها متابعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع، والاسهام في حلها.
8. أن تحرص الجامعة على اشاعة الجو الديموقراطي وتهيئة الظروف لجميع الكتل الطلابية للعمل بشكل متوازن بعيداً عن الحزبية.

9. أن تقوم الجامعة بعقد دورات ومحاضرات (فكرية، ثقافية، دينية، علمية، سياسية) للنتقيف العام للطلبة، وأن تعمل الجامعة على اقامة مراكز علمية ثقافية، واستضافة المفكرين والباحثين، وعمل منتديات الكترونية .
10. يجب على الجامعات الفلسطينية التعاون مع جامعات غربية من أجل احداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الاسلام وتجليه صورته.
11. أن تخصص الجامعات ميزانية للدعم المالي لطلبة الجامعة ممن لا يستطيعون تحمل العبء المالي.
12. أن تكثف الجامعات من اتصالاتها بالمؤسسات العالمية، والمنظمات ذات الصلة بشئون خدمة المجتمع المحلي، للاستفادة من خبراتها.
13. أن تشترك الجامعات في وضع خطة تفصيلية للتنمية التي يحتاجها المجتمع بصفة عامة، والبيئة المحلية بصفة خاصة، وأن تكون هذه الخطة شاملة للقطاعات الإنتاجية كلها.
14. أن تقوم الجامعة بمراجعة وتطوير سياسات القبول، ونظم الدراسة بما يسهم في تخريج كفاءات عالية الجودة.
15. على الجامعات الفلسطينية وضع خطط استراتيجية لمواجهة الغزو الفكري والثقافي والعقائدي والديني للطلبة من خلال عقد الدورات والمحاضرات والمؤتمرات المحلية والاقليمية والدولية ، واستضافة المفكرين والباحثين الأكفاء.
16. تطبيق مفهوم وسياسة الجودة والنوعية في مختلف التخصصات في الجامعات الفلسطينية من خلال انشاء مؤسسة مستقلة تقوم بتطبيق المعايير العلمية للجودة والنوعية المساهمة في المنافسة الشريفة بين الجامعات المحلية والاقليمية والعالمية.

المراجع:

❖ القرآن الكريم تنزيل العزيز الحكيم.

أولاً: المراجع العربية:

1. آدم، عصام الدين (2006): **التخطيط التربوي والتنمية البشرية**، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
2. آل عبد الله، إبراهيم (2002): "احتياجات التنمية من التعليم العالي: دراسة وصفية تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي"، **مجلة الملك سعود**، العدد (1)، مج (14)، ص 97-154.
3. إبراهيم، إبراهيم (2004): **تعليم الكبار في عصر المعرفة، مجلة التربية للجميع**، الهيئة العاملة لمحو الأمية وتعليم الكبار، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
4. إبراهيم، مجدي (2000): **تطوير التعليم في عصر العولمة**، مكتبة الأنجلو المصرية، جمهورية مصر العربية.
5. أبو الجدايل، حاتم (2012): **رأس المال البشري**، مركز الخبرات المهنية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
6. أبو دقة، سناء والهندي، عدنان وشويديح، خالد (2012): "استطلاع آراء طلبة الجامعة الإسلامية بغزة حول الجامعة وفرص العمل بعد التخرج"، **بحث محكم**، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. أبو دية، هنادي (2011): "واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بمحافظة الخليل وبيت لحم من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية"، **رسالة ماجستير**، جامعة الخليل، فلسطين.
8. أبو رغيف، عقيل والعكيلي، طارق (1998): **تخطيط الموارد البشرية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
9. أبو ساكور، تيسير عبد الحميد (2009): **دور الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية في تنمية الوعي السياسي ونشره لدى الشباب الجامعي**، **مجلة جامعة الخليل للبحوث**، مجلد (4)، العدد (1)، ص 223-252.

10. أبو سمرة، محمد (2007): "استقراء واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية والارتقاء بها إلى ما يلي حاجات تحقيق التنمية الشاملة"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية الجودة والتميز والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي، المجلد الأول، جامعة القدس.
11. أبو العنين، على (1987): التربية الإسلامية وتنمية المجتمع الإسلامي في الركائز والمضامين، مكتبة إبراهيم حلي، المدينة المنورة، السعودية.
12. أبو علام، رجاء (1998): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
13. أبو فودة، محمد(2012): " دور التربية السياسية في تدعيم ثقافة المقاومة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر.
14. أيوب، نافز (2010): "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"، مجلة العلوم إنسانية، جامعة القدس المفتوحة، العدد (44).
15. الأستاذ، محمود (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.
16. الأسعد، محمد (2000): التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
17. الأشقر، وفاء(2003): "درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين"، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، اردن، الأردن .
18. الأغا، إحسان (1996): "دور الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة في حماية البيئة من التلوث"، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد (4)، العدد (1)، الجامعة الإسلامية، غزة.
19. الأغا، إحسان والاستاذ، محمود (2003): مقدمة في تصميم البحث التربوي، مطبعة الرنتيسي للطباعة والنشر، غزة.
20. الأغا، ناصر و حرارة، محي الدين (2013): "إجراءات توجيه مشاريع التخرج في الجامعات الفلسطينية لتلبية متطلبات التنمية"، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة العلمية حول تقويم مادة مشروع التخرج في الكليات والجامعات التي ينظمها، قسم البحث العلمي بكلية فلسطين التقنية، دير البلح، 2013/2/27.

21. أليفي، محمد وامحمد، فرعون (2009): "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة"، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة، الجزائر.
22. اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (2004): رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
23. باجاير، سميرة (2011): "مدى تحقيق كليات التربية في الجامعات السعودية لأهداف التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
24. باطويح، محمد (2008): البحث العلمي ودوره في تنمية الموارد الاقتصادية، جامعة حضرموت، اليمن.
25. باكير، عايدة (2011): "تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة"، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، نابلس، 26 نوفمبر.
26. بخيت، صفية (2009): "الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتتويج والتقني"، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الثالث للجامعات العربية التحديات والأفاق، مسقط، عمان، 5-7 ديسمبر.
27. بركات، زياد (2008): "واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإسلامية الفلسطينية لشبكة الانترنت في البحث العلمي، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر " جودة التعليم العالي في العالم العربي"، جامعة القاهرة.
28. بركات، زياد (2009): استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والبحوث، مجلد (2)، العدد (3)، ص 243-290.
29. بركات، زياد و حسين، كفاح (2009): حاجات التنمية المستقبلية لدى طلبة الدراسات العليا تخصص التربية في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم إلى المؤتمر الأول لعمادة البحث العلمي في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
30. بركات وعوض (2011): "واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (56)، ص 71-114.

31. براقوي، خالد(2008):" إسهامات الجامعات السعودية في تحقيق برامج التنمية الشاملة"، بحوث المؤتمر التربوي السادس التعليم العالي ومتطلبات التنمية: نظرة مستقبلية، كلية التربية، جامعة البحرين، ص 413-422.
32. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: "تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003".
33. بلغيث، سلطان(2006):" دور الجامعات العربية في دعم ثقافة البحث العلمي الإبداعي"، مجلة شؤون عربية، العدد(127)، ص 124-158.
34. بيهر، الآن(2007): رأس المال البشري، مجلة لومن ديبلوماتيك، السنة الثانية، العدد(24).
35. بوزيد، نجوى(2007):" الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (12)، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر.
36. بن صوشة، رياض (2009): رأس المال البشري. <http://www.hrdiscussion.com> 2013/4/13.
37. بن صوشة، رياض(2008):الاستثمار في رأس المال البشري. <http://www.hrdiscussion.com> 2013/4/11.
38. البياتي، فارس(2008):" التنمية الاقتصادية سياسياً في الوطن العربي"، رسالة دكتوراه، الأكاديمية العربية في الدانمرك.
39. التميمي، علاء (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.
40. جرادات، ناصر(2008):"أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية"، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
41. الجعفري، محمود و ولافي، دارين (2004): مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).
42. الجديبة، فوزي (2010):"دور الجامعات العربية في التنمية الاقتصادية 2009"، مجلة جامعة الأزهر، العدد(1)، مج(12)، ص 239-266.
43. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2012): نشرة خاصة حول السكان الفلسطينيين بمناسبة بلوغ سكان العالم المليار السابع، رام الله ، فلسطين

44. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2010م.
45. حارب، سعيد (2009): "أسس تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي"، مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، العدد (535)، الكويت.
46. الحاج محمد، أحمد (2000): التخطيط التربوي إطار لمدخل تنموي جديد، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
47. حجي، احمد و عبد الحميد، حسام(2012): الجامعة والتنمية البشرية. أصول نظرية وخبرات عربية وأجنبية مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
48. حجي، أحمد (2002): اقتصاديات التربية والتخطيط التربوي التعليم، الأسرة، والإعلام، ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي، ط1.
49. حراشنة، فواز ياسين (2009): " دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، مجلة العلوم الإنسانية، السنة السادسة، العدد(41).
50. حلاوة، جمال وصالح، علي (2010): مدخل إلى علم التنمية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
51. حسن، راوية (2005): مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
52. حسن، راوية (2002): مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
53. حسيبة، بن عمار(2009): "تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة"، رسالة ماجستير، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزائر.
54. الحسيني، محمد أمين (1959): حقائق عن قضية فلسطين، الهيئة العربية العليا لفلسطين، دار الكتاب العربي، القاهرة.
55. حلس، موسى (2007): " دور الجامعة في تنمية الوعي السياسي لدى طلبة الجامعة (دراسة تحليل نظري)"، بحث مقدم إلى مؤتمر جامعة القدس المفتوحة، المنعقد في 5/20، رام الله .
56. الحلو، عقيل(2008): "الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق)"، رسالة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، العراق.

57. حشيش، ماهر (2011): "مدى تلبية الجامعات الفلسطينية لاحتياجات القطاع الصناعي الفلسطيني من وجهة نظر الإداريين في الاتحادات الصناعية"، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
58. حماد، صلاح(2002): "تصور مقترح لفلسفة وطنية للتعليم العالي الفلسطيني"، ورقة علمية مقدمة لندوة بعنوان "التعليم العالي الفلسطيني بين الواقع والطموح"، غزة.
59. حمد، إبراهيم (1997): تنمية المجتمع وتنظيمه، مكتبة آفاق، غزة.
60. حنوش، زكي(1997): إشكاليات البحث العلمي ومعوقاته في الجامعات العربية، مجلة شؤون عربية، العدد(86)، ص 134-155. القاهرة.
61. حنون، رسمية والبيطار، ليلي(2008): أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
62. الحمدي، صبري(2002): " دور الجامعات العربية في مواجهة آثار العولمة الثقافية ومخاطرها على المجتمع"، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، ص 57-62.
63. الحناوي، حمدي (2006): رأس المال البشري: تأصيل نظري وتطبيق على مصر، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
64. الحوت، محمد وشاذلي، عدلي (2007): التعليم والتنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، جمهورية مصر العربية.
65. الحولي ، عليان (2004): "تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني"، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني"، الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.
66. الحولي، عليان (2009): "اقتصاديات التعليم"، موقع الجامعة الإسلامية، www.iugaza.edu.ps
67. الحيارى، نانسي (2001): "دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمواجهة الحاجات المستقبلية للمجتمع المحلي"، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
68. خريشة، ابراهيم (2000): الحركة الطلابية الفلسطينية ومهام المرحلة، ط1، مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، رام الله ، فلسطين.
69. الخطيب، أحمد وعادل، معاينة (2006): الإدارة الإبداعية للجامعات، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن.

70. الخطيب، سعيد (2005): دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، رام الله.
71. دليل جامعة الأقصى 2012-2013.
72. دليل جامعة الأزهر 2011-2012.
73. دليل عضو هيئة التدريس، الجامعة الإسلامية، وحدة الجودة (2012).
74. دهان، محمد(2010): "الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزائر.
75. دواية، اشرف (2007): "التنمية البشرية من منظور إسلامي"، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الإسلامية، 26-27 نوفمبر، جامعة الجزائر.
76. رجب، مصطفى(1999): "الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية"، جريدة البيان الاماراتية، نيسان، العدد (1221).
77. 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.
78. الربيعي، سعيد بن حمد(2008): التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع ، رام الله ، فلسطين.
79. الرشدان، عبدالله (2005): في اقتصاديات التعليم ،دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
80. الرشيد، محمد(2005): "دور الجامعة في خدمة المجتمع ومدى قيام الجامعات الأردنية بهذا الدور"، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
81. الركابي، عبد ضمد (1981) : "الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية"، مجلة الاقتصادي، السنة (22)، العدد (1)، بغداد.
82. دكدوك (2012): "العلاقة التكاملية بين التعليم والتنمية- دراسة تحليلية لدور التعليم الجامعي في التنمية"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي السادس، مؤتمر إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي العربية، 5-6 ديسمبر.
83. الريمي، حميد (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.

84. الزنفلي، أحمد(2012): التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي. دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
85. سلطان، محمد (2003): إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
86. الساعدي، سليمان (2011): "أثر الاستثمار في رأس المال البشري في قطاع التعليم العالي على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان خلال الفترة 1995-2009"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
87. السلطان، صالح(2009): "تجارب جامعة الملك فهد للبترول والمعادن لتعزيز التعاون والشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي، منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي، الفترة 25-27 مايو، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
88. شرقي، ساجد (2008): دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع، مركز الدراسات الإيرانية، جامعة النصر، العدد العاشر، ص169-182.
89. الشخبي، علي السيد (2002): مقدمة المؤتمر السنوي التاسع (العربي الأول) مركز تطوير التعليم الجامعي العربي بعد رؤية مستقبلية، 17-18 ديسمبر، جامعة عين شمس، القاهرة.
90. صبح، فتحي (1990): "إدارة التعليم العالي في الضفة الغربية وقطاع غزة"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
91. صقر، عمر (2002): العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
92. صولح، سماح ومحبوب، مراد(2010) "الريادية: الرأس مال البشري وصناعة الكفاءات الريادية"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر الريادية في مجتمع المعرفة، جامعة الزيتونة الأردنية.
93. الصراف، زكي والخوالدة، فالح (2009): تأثير تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية الحكومية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الإحصائي العربي الثاني، سرت، ليبيا.
94. الصرفي، محمود وآخرون(2000): "إشكاليات البحث العلمي في مصر والتوجهات المستقبلية للتغلب عليها، مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا والعلاقات الثقافية، في الفترة 27-28 مارس، جامعة القاهرة، مصر.

95. الصليبي، محمد (1992): " دور الجامعات العربية والإفريقية في التنمية الثقافية"، مجلة الإسلام اليوم، العدد(19)، ص 10-54.
96. الضاني، شيرين (2010): " دور التنظيمات السياسية الفلسطينية في تنمية الوعي السياسي لدى طلبة الجامعات في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
97. العاجز، فؤاد (2007): الميسر في التربية المقارنة، دار المقداد للطباعة، غزة
98. العاجز، فؤاد (2006): "دور الجامعة الإسلامية في تنمية بعض القيم من وجهة نظر طلبتها"، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلد 12، العدد الأول، ص 371-410.
99. العاني، تقي عبد سالم(2002) "الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه"، بحث مقدم الى الندوة التربوية المصاحبة للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين العرب المنعقد في الجزائر 2/9-13-2.
100. عبد الرحمن، برهان(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.
101. عبد الصمد، سميرة و العقون، سهام (2011): "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل موائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسلية، الجزائر.
102. عبود، عبد الغني (2007): "إدارة الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي الرابع عشر " آفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، 25-26 نوفمبر، القاهرة.
103. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الخالق، كايد (2001):البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
104. عساف، صالح (1995): المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، السعودية.
105. عطوان، أسعد و الفليت، جمال (2011): "كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي البحث العلمي مفاهيمه- أخلاقياته-توظيفه، الفترة من 10-11 مايو، الجامعة الإسلامية، غزة.

106. عيسان، صالحة (2006): "التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان"، ورقة مقدمة للورشة الإقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، الايبيسكو، مسقط، عمان، 17-18 كانون أول 2006م.
107. العجمي، أحمد (2010): **الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان .
108. العربي، أشرف (2007): "رأس المال البشري في مصر المفهوم- القياس- الوضع النسبي"، **مجلة بحوث اقتصادية عربية**، العدد(39)، ص 51-84.
109. العضيلة، محمد(2006): "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي الأردني خلال الفترة 1970-2004"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
110. العلي، عبد الستار وقنديلجي، عامر والعمري، غسان (2006): **المدخل إلى إدارة المعرفة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
111. العلوي، حنان (2005): "دور المدرسة في تنمية الوعي السياسي لطلاب التعليم الثانوي العام بمحافظة غزة (دراسة ميدانية)"، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك في جامعة عين شمس، كلية التربية، جمهورية مصر العربية، الأقصى، غزة.
112. العنزي، سعيد وصالح، أحمد (2009): **إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
113. العيد، جلال (2005): "قياس عوائد الاستثمار في رأس المال البشري في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية"، رسالة ماجستير، جامعة الملكة أروى، اليمن.
114. غنيمة، محمد متولي (2009): **التخطيط التربوي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
115. غنيمة، محمد متولي (2008): **التخطيط التربوي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
116. غياظة، عماد (2000): **الحركة الطلابية الفلسطينية الممارسة والفعالة**، مواطن المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، ط1، رام الله، فلسطين.
117. الغرزة التجارية والصناعية بالرياض (2007): **الاستثمار في رأس المال البشري**، مركز البحوث والدراسات، الرياض.
118. فرج، فتحي (2008): **الثقافة والتنمية**. <http://www.ahewar.org> ، 2013/5/2

119. الفريجات، غالب (2005): **على طريق التنمية السياسية، أزمنة للنشر والتوزيع،** الدوحة، قطر.
120. فليه، فاروق (2003): **اقتصاديات التعليم،** دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
121. القاسم، صبحي (1998) : **دور التعليم العالي في التقدم العلمي في البلدان العربية، وثيقة عمل قدمت إلى المؤتمر العربي حول "التعليم العالي"،** بيروت.
122. القبسي، محمد (2005): " دور الجامعات في مواجهة التحديات المعاصرة (التحدي الثقافي)"، **مجلة فكر وإبداع،** القاهرة.
123. الفريشي، محمد (2010): **علم اقتصاديات التنمية،** إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
124. القصاص، مهدي (2008): "بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية على قرية مصرية"، **المؤتمر العلمي الثالث "القضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية"،** جامعة جنوب الوادي، 13-15 نوفمبر، الأقصر، مصر.
125. القصاص، مهدي (2007): " التعليم العالي والبحث العلمي الأزمنة وسبل تجاوزها، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الإسلامية، 26-27 نوفمبر.
126. القصيفي، جورج (1995): " التنمية البشرية: مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون"، **بحوث الندوة الفكرية التي نظمتها الأمانة العامة لجامعة الدول العربية واللجنة الاقتصادية (اللاسكوا) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي،** مركز دراسات الوحدة، بيروت، لبنان.
127. كايد، سليمان (2011): **دور الجامعات في مواجهة تحديات العولمة الثقافية وبناء الهوية العربية الأصيلة، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية،** جامعة القدس المفتوحة، نابلس، 26/9/2006.
128. الكبيسي، عبدالله وقمبر، محمود (2001): **دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع ،** دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع ،الدوحة ،قطر.
129. كنعان ،احمد (2009): "التعليم العام والعالي في القدس والأراضي الفلسطينية (مشكلات ومتطلبات)"، **مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية ،** عدد خاص، ص 233-286.
130. لفته، جواد (2011): **الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي،** دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
131. المالكي، عبد الله (2005): "الاستثمار في رأس المال البشري": **التعليم، مجلة الفيصل،** العدد (341)، ص 26-35.

132. محمود، أحمد (2002): " دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد (31).
133. مرسى، محمد(2002):**الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**، عالم الكتاب، القاهرة.
134. مرسى، محمد منير(2001): **الإدارة التعليمية. أصولها وتطبيقاتها**، عالم الكتب، القاهرة
135. مصطفى، مهند (2002): **الحركة الطلابية العربية الفلسطينية**، سلسلة دراسات المجتمع العربي، مركز الدراسات المعاصرة، أم الفحم، فلسطين.
136. معروف، حسام (2012): " دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
137. ملحم، سامي محمد. (2002): **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس**، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن.
138. منصور، منصور أحمد(1976): **قراءات في تنمية الموارد البشرية**، وكالة المطبوعات، الكويت.
139. مينا، فايز(2001): **التعليم العالي في مصر وبدائل المستقبل**، سلسلة أوراق مصر(2020) العام الخامس، مكتبة الانجلو.
140. المالكي، عبد الله و وين عبيد، أحمد (2005): "العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
141. المجالس القومية المتخصصة (2000): "الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في اطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل" ، المؤتمر القومي للتعليم العالي ، 13-14 فبراير ، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات.
142. المخلافي، سلطان(2011): " دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية باليمن الواقع ومتطلبات المستقبل"، مجلة بحوث جامعة تعز، العدد (8)، ديسمبر.
143. المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2005): "التعليم العالي في فلسطين، الواقع وسبل تطويره"، سلسلة الدراسات (38)، غزة.
144. المزين، محمد حسن(2009): " دور الجامعات الفلسطينية في تعزيز قيم التسامح لدى طلبتها من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

145. المصري ،رفيق (2007):"تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية "،مجلة جامعة الأقصى ، العدد(1)، مج(11)، ص1-37.
146. المفرجي، عادل وصالح، أحمد (2003): رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية، القاهرة.
147. المنيع ، محمد(2002):"متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: منظور مستقبلي "، مقدم للندوة الدولية "الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 1440هـ"، وزارة التخطيط، الرياض.
148. المؤتمر الفلسطيني للتنمية وإعادة الإعمار في الضفة الغربية (2006): التنمية الثقافية بين الواقع والمأمول، ، جامعة النجاح، نابلس.
149. النزيلي، عبده (2008):" دور التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية تجاه مستهدفات التنمية في ظل تحديات العولمة"، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
150. نشوان، يعقوب (2004):"توعية التعليم العالي "، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، العدد(7)، ص42-43.
151. نصر، محمد(2012): هل يتآكل رأس المال البشري الفلسطيني، حياة وسوق ملحق اقتصادي أسبوعي يصدر عن صحيفة الحياة الجديدة، السبت 30 حزيران 2012، السنة الثانية، العدد (60).
152. الهايشة، سلامة (2007): التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية. عائد الاستثمار في رأس المال البشري .. قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، "دراسة تطبيقية في علم اقتصاد التعليم"، شبكة الألوكة. 30/4/2013 www.alukah.net
153. وديع، محمد والصائغ، ناصر (2004): التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ط2.
154. وزارة التربية والتعليم العالي (1998): قانون رقم(11)، السلطة الوطنية الفلسطينية.
155. وزارة الخارجية والتخطيط (2012): الخريجون وسوق العمل، غزة، فلسطين.
156. ياسين، سعد (2007): إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات، دار المناهج للنشر، عمان، الأردن.
157. يعقوب، أيمن وغيث، أشرف (1994): تنظيم المجتمع. نظريات. قضايا. أدوار. حالات، مكتبة الخدمة الاجتماعية، دمنهور.
158. موقع الجامعة الإسلامية 2013/7/9 www.iugaza.edu.ps
159. موقع جامعة الأزهر 2013/7/11 www.alazhar.edu.ps

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abel, jaison R. & Deitz, Richard (2012): The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital"، **current issues**", Vol (17), No.(6),p.1-7.
2. Aluko, Yetunde & Aluko, Ola (2011):" Human capital development: Nigeria's greast challenge", **Journal of Sustainable Development in Africa**، Vol.(13),No.(7), P.144-131.
3. Barker, Robert L. (1991):" **The social work dictionary**"، 2nd ed. , Washington DC. , National Association of Social Workers press.
4. BECKER, G. S. (1993): **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. Chicago: University of Chicago Press.
5. Chatterton، (2000), "The cultural role of universities in the community: revisiting the university-community debate", **Environment and Planning A**، vol. (32), p. 165-81.
6. Dodescu, Anca& Abrudan, Madela (2010):" "The Romanian Training Market in the Field of Human Capital Development: Case Study on the Impact of Universities as Training Programmes Suppliers on Regional Development", **University of Oradea**, Romania.
7. Edward S, Greenberg(2009): **political Socialization, Aldine Transaction**,New Jersey.
8. Fitz-enz, Jac (2000): **The ROI of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance**, American Management Association. AMA, New York: Broadway.
9. Gunasekara, Chrys (2006):" Reframing the Role of Universities in the Development of Regional Innovation Systems", **the Journal of Technology Transfer** 31(1):p. 101-113.

10. Gunasekara, Chrys S. (2004): " The Third Role of Australian Universities in Human Capital", **Journal of Higher Education Policy and Management**, no. (26),Vol.(3), p. 329-343.
11. Ismail , A. , & Abdullah ,G.(2011): "Human Capital Development Practices in Malaysian Public Universities" **Current Research Journal of Social Sciences** vol. (3), No.(5), p. 389-398.
12. Marshal A. (1930): **Principle of Economic** Macmillan and Co. Ltd, London.
13. Muresan, Mihaela&Gogu, Emilia (2010):" Universities—Drivers for regional innovation culture and competitiveness", **US-China Education Review**, Vol.(7), No.(2), P.35-45.
14. Nastase , Carmen& Chasovschi Carmen& Popescu, Mihai& Scutariu, Adrian(2010):" The Role of University in Leading and Implementing Change – Case Study Innonatour Project", **Acta Facultatis Ecologiae**, Vol.(22),P.103-111.
15. Neyestani,M. Dehghan(2012):" The Role of Private Higher Education in Providing Professional Human Resources and Financial Resources in Iran", **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 3 No. 7,P198-203.
16. Olaniyan, D.A. & Okemakinde, T. (2008):" Human capital theory: implications for educational Development". **European Journal of Scientific Research**, 24 (2), 157-162.
17. OECD (2007):" Human Capital: How what you know shapes your life", **Organization for Economic Cooperation and Development**, Centre for Educational Research and Innovation, Paris.
18. OECD (1996):" Measuring human capital: accounting for the knowledge gained ", **Organization for Economic Cooperation and Development**, Centre for Educational Research and Innovation, Paris.
19. Puiu, Tatiana& Paraschivescu, Andrei(2010):" The Analysis of “George Bacovia” University Of Bacau from The Perspective of Human Capital Development", **Metallurgic International**, Vol.(15), Special Issue No. (8), P.211-215.

20. Raza, Shoukat& Hashmi, Muhammad& Zeeshan, Ashi& Shaikh, Faiz& Naqvi, Abir (2011):" Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society", **Asian Social Science**· Vol. (7), No.(9), p.244-255.
21. Reischl, Thomas (2002): Political Empowerment – Evaluation of an Intervention with University Students. Contributors· **American Journal of Community Psychology**· Vol. (30),No.(6)· P. 815.
22. Rauch, Andreas, Frese, Michael, & Utsch, Andreas (2005): Effects of Human Capital and Long-Term Human Resources Development and Utilization on Employment Growth of Small-Scale Businesses: A causal Analysis, **Journal of Baylor University**. Entrepreneurship Theory and Practice· Vol. (29), No.(6),P. 681-698.
23. Sobic, Verdán(2004):" Dose It Pay To Invest in Education In Croatia? Return To Human Capital Investment As Afactor In human resources Competitiveness ",**The Competitiveness Of Croatia's Human Resources Journal**, Vol.(15).
24. YU, W. (2001): **Examine des indicateurs de capital humain existant**, New Brunswick: University du New Brunswick.

الملاحق

- ❖ الاستبانة في صورتها الأولية
- ❖ الاستبانة في صورتها النهائية
- ❖ قائمة بأسماء السادة المحكمين
- ❖ رسائل تسهيل مهمة الباحثة موجهة إلى الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة
- ❖ مؤشرات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية 2005/2004 - 2008/2007

الملحق رقم (1)

الاستبانة في صورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

قسم أصول التربية / إدارة تربوية

الموضوع: تحكيم استبانة

حضرة الأستاذة/ة الدكتورة/ة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير من قسم أصول التربية / الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية.

وتعرف الباحثة تنمية رأس المال البشري: هي عبارة عن تنمية الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة للقدرات الذاتية للطلبة وزيادة مهاراتهم ومعارفهم، بحيث تخرجهم قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسيرة تغيرات العصر الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والعلمية، والسياسية.

لذا أرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم الاستبانة من حيث انتماء فقراتها للمجال المحدد أو عدمه، وكذلك مدى صحة العبارات. هذا وترحب الباحثة باقتراحاتكم وتوصياتكم، كما وتشركم على هذه الاقتراحات والتوصيات التي ستخدم الدراسة.

ولكم فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: أحلام عبد الحافظ صبح

أولاً: البيانات الأولية: ضع إشارة (×) أمام الإجابة المناسبة لكل بند:

- الجنس : ذكر أنثى
 - الرتبة الأكاديمية: محاضر أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ دكتور
 - الكلية: كليات علمية كليات إنسانية
 - سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- ثانياً: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	الانتماء		المناسبة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
المجال الأول: تنمية رأس المال البشري اقتصادياً: تخريج كفايات قادرة على تطوير وسائل الإنتاج عن طريق البحوث العلمية واستخدام نتائج البحوث التطبيقية في عمليات الزراعة والصناعة وغيرها من مجالات الإنتاج .					
1.	تلبى الجامعة من خلال برامجها التعليمية حاجات المؤسسات الإنتاجية في المجتمع				
2.	تعرض الجامعة المعلومات اللازمة للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية				
3.	تقوي الروابط بين الطلبة وقطاعات الإنتاج المختلفة مثل أصحاب المهن والمزارعين لزيادة وعيهم في استثمار الخدمات المتوفرة في البيئة				
4.	تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة وتساعدهم في عمل دراسات تبين الجدوى الاقتصادية لهذه المشاريع				
5.	تفتح المجال أمام طلبة الجامعة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع الخاصة والعامّة ومراكز الإنتاج والعمل				
6.	تتقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي				
7.	تفسح المجال للخبراء والفنيين في مواقع العمل والإنتاج المختلفة في المجتمع في إلقاء المحاضرات العملية وتبادل الخبرات مع أعضاء هيئة التدريس				
8.	توظف الجامعة نتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية				
9.	تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية .				
10.	تقدم الجامعة المشاريع الإنتاجية الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية.				
11.	تتلمس الجامعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع وتسعى للمساهمة في حلها				

المجال الثاني: تنمية رأس المال البشري سياسيا: تخريج كفايات تساهم في اختيار الحكام وتكوين السياسة العمومية بشكل مباشر او غير مباشر .

				12. تتيح فرصة للطلبة بعقد الندوات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية
				13. تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية
				14. ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية
				15. تطرح مساق إجباري في العلوم السياسية والقضية الفلسطينية
				16. تهئى مناخ للتنافس بين التيارات السياسية لطرح توجهاتها وأفكارها
				17. تدعم مجلس اتحاد الطلبة لإصدار النشرات والمجلات السياسية
				18. تشجع الطلبة لإظهار الممارسات السياسية
				19. تتبنى الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات بين الطلبة وبين الكلية والإدارة
				20. تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن وداخله
				21. تساهم في بناء الشخصية السياسية القادرة على تولي القيادة
				22. تعقد المحاضرات وتقيم الندوات السياسية
				23. تحث الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات
				24. تقوم الجامعة ببناء جسور الاتصال والتواصل مع الجامعات الأخرى المختلفة فكريا
				25. تتيح تكافؤ الفرص أمام جميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي.
				26. تقيم الجامعة مهرجانات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور كافة الأطراف السياسية.
المجال الثالث: تنمية رأس المال البشري اجتماعيا: تخريج كفايات تساهم بشكل فعال في حل المشكلات وتقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع.				
				27. تنجز الأبحاث التربوية بالتعاون مع أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي وإيجاد الحلول لبعض القضايا التي تواجههم
				28. تساهم في عمل دورات تدريبية لأفراد المجتمع المحلي في مجال التهيئة الوظيفية لهم

				29. تعقد دورات تدريبية للأبناء والأمهات في المجتمع المحلي تتعلق بتربية الأبناء والعناية بهم
				30. تعقد دورات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل لأفراد المجتمع المحلي تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية
				31. تشجع باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية والوطنية لزيادة الإحساس والانتماء الوطني
				32. تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لأفراد المجتمع المحلي لتوعية أبنائهم
				33. تساهم في أعمال تتعلق بتحسين أداء المجالس البلدية وتقوية العلاقة معهم من أجل تقديم خدمات أفضل لمجتمعهم المحلي
				34. تساهم بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه أفراد المجتمع المحلي ومحاولة الارتقاء بمستوى معيشتهم
				35. تساهم في تقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع المحلي
				36. تصمم برامج وأنشطة للأفراد لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي ومصادره لتعميق إدراكهم بالمتغيرات المجتمعية
				37. تخطط لبرامج محددة تمكن أعضاء هيئة التدريس من تقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع المحلي في إطار المتغيرات الجديدة بما يحقق التكامل والتعاون بين أفراد المجتمع المحلي عامة
				38. تشجع التفاعل مع النوادي والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها
				39. تعقد ورشات عمل ومشاغل لأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي تتعلق بتغيير بعض الاتجاهات نحو المهنة المستقبلية لأبنائهم وفق احتياجات الوطن.
المجال الرابع: تنمية رأس المال البشري علمياً: تخريج كفايات يمتلكون مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية				
				40. تهيئ الجامعة الأجهزة والمواد اللازمة لإجراء البحث العلمي للأساتذة والطلبة .
				41. توفر الجامعة قواعد بيانات للباحثين بأسعار تشجيعية لمساعدتهم على إنجاز بحوث نوعية متميزة
				42. توفر الجامعة المجالات والدوريات الكافية لتسهيل نشر البحوث فيها العلمية والتطبيقية
				43. تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخرج أجيال منقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية
				44. يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية

				والمعنوية لهم	
				45. يثري التدريس الجامعي النظريات العلمية وفقا لتخصصات الطلبة	
				46. يراعى في الجامعة ضبط أعداد الشعب التدريسية لضمان نجاح العملية التعليمية	
				47. يزود التدريس الجامعي الدارسين بقدر كاف من المعلومات والعلوم النظرية	
				48. تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب والرسائل العلمية والترجمات للباحثين.	
				49. تدعم الجامعة تسويق واستثمار نتائج البحوث .	
				50. تنشئ الجامعة مراكز التميز بما يتواءم مع التخصصات.	
				51. توفر الجامعة منح بحثية وبعثات خارجية.	
				52. تقيم الجامعة مؤتمرات علمية دورية .	
				53. تدعم الجامعة إقامة الأيام الدراسية.	
				54. توجه الجامعة الباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة.	
				55. تشجع الجامعة الشركات الخاصة على دعم مراكز بحثية خاصة بها للبحث العلمي.	
				56. تشرك الجامعة مؤسسات المجتمع بنشر الأبحاث التربوية التي تنفذها.	
				57. تنشر الجامعة الوعي لدى مؤسسات المجتمع بأهمية تعاونهم مع الباحثين.	
				58. تعمل على مراجعة المناهج والمقررات التدريسية كونها العامل الأساسي في تكوين شخصية الفرد	
<p>المجال الخامس: تنمية رأس المال البشري ثقافيا: تخريج كفايات لديهم وعي بأهمية الثقافة العربية الإسلامية الأصيلة البعيدة عن الغلو والانحراف بما ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية.</p>					
				59. تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة و محاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة	
				60. تهتم الجامعة بتدريس علوم اللغات (العربية -الانجليزية)	
				61. تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين الجامعات والمجامع التابعة لها	
				62. تعمل الجامعة على تصحيح المفاهيم الخاطئة التي نشأت عن ممارسات تاريخية غير صحيحة.	

				63. تساهم الجامعة في إحياء التراث الفلسطيني العربي.
				64. تساهم الجامعة في التصدي لحمات التشويه الخارجية للثقافة الفلسطينية والإسلامية.
				65. تساهم الجامعة في مواجهة الثنائية التي يعاني منها المجتمع العربي في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة.
				66. تساهم في تغيير وتطوير أنماط ثقافية لتحقيق مجتمع فلسطيني يواكب التطور العلمي والمعطيات الجديدة.
				67. تفعل دور البحوث والدراسات في رسم السياسات الثقافية .
				68. تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التي لحقت به وبخاصة في المجال العقدي والأخلاقي والتاريخي.
				69. تعقد الجامعة ندوات وحلقات دراسية للتعريف بالجوانب المختلفة للحضارة الإسلامية، ومختلف الحضارات الإنسانية الأخرى ، يدعى لها ويشارك فيها مفكرون وباحثون ومهتمون من مختلف أنحاء العالم.
				70. توفر قاعدة معلومات عن أهم القضايا التي تشغل الشباب والاتجاهات السائدة في أوساطهم.
				71. تتعاون مع جامعات غربية من أجل إحداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات، تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الإسلام وتجلية صورته والتأصيل لحوار جدي بين مختلف الأديان.

ثالثاً: السؤال المفتوح: من وجهة نظرك ما سبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية

رأس المال البشري؟

1. اقتصادياً: -----
2. سياسياً: -----
3. اجتماعياً: -----
4. علمياً: -----
5. ثقافياً: -----

وشكراً لحسن تعاونكم

الباحثة: أحلام عبد الحافظ صبح

الملحق رقم (2)

الاستبانة في صورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم أصول التربية/إدارة تربوية

حضرة الأستاذة/الدكتورة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير من قسم أصول التربية /الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية.

وتعرف الباحثة تنمية رأس المال البشري:: هي عبارة عن تنمية الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة للقدرات الذاتية للطلبة وزيادة مهاراتهم ومعارفهم، بحيث تخرجهم قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر الثقافية، و الاجتماعية، والاقتصادية، والعلمية، والسياسية .

لذا ترجو الباحثة منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بكل دقة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (x) أمام درجة الموافقة التي ترونها مناسبة والتي تعبر عن رأيكم ،علما بان نتائج هذه الدراسة ستعامل بالسرية التامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستقوم الباحثة بتزويدكم بنتائج الدراسة عند الطلب.

ولكم فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: أحلام عبد الحافظ صبح

أولاً: البيانات الأولية: ضع إشارة (x) أمام الإجابة المناسبة لكل بند:

- الجنس : ذكر أنثى
- الجامعة: الإسلامية الأقصى الأزهر
- الرتبة الأكاديمية: محاضر/ماجستير أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ دكتور
- الكلية: كليات علمية كليات إنسانية
- سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات من 5- 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

ثانياً: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م.	الفقرة	الدرجة				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الأول: تنمية رأس المال البشري اقتصادياً: تخريج كفاءات قادرة على تطوير وسائل الإنتاج عن طريق البحث العلمي واستخدام نتائج البحوث التطبيقية في عمليات الزراعة والصناعة وغيرها من المجالات.						
1.	تلبية الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع.					
2.	تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية.					
3.	تقوي الروابط بين الطلبة وقطاعات الإنتاج المختلفة مثل أصحاب المهن والمزارعين					
4.	تزيد وعي الطلبة بكيفية استثمار الخدمات المتوفرة في البيئة.					
5.	تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة .					
6.	تساعد في عمل دراسات تبين الجدوى الاقتصادية للمشاريع الاقتصادية.					
7.	تفتح المجال أمام الطلبة للتدريب الميداني في مؤسسات المجتمع ومراكز الإنتاج.					
8.	تنقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي.					
9.	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.					
10.	تتابع الجامعة الخريجين في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية					
11.	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية.					
12.	تتلمس الجامعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع وتسعى للإسهام في حلها					
13.	تدعم أفكار الطلبة ودراساتهم التي تعالج مشكلات المجتمع الاقتصادية .					
المجال الثاني: تنمية رأس المال البشري سياسياً: تخريج كفاءات قادرة على تحديد المواطنة الصالحة والمشاركة السياسية بكل حرية وفاعلية.						
14.	تتيح فرصة للطلبة لعقد الندوات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية.					
15.	تشارك الجامعات في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة.					
16.	ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات مجالس الطلبة الدورية والأندية الطلابية.					
17.	تطرح مساق إجباري في القضية الفلسطينية.					
18.	تهيئ مناخاً للتنافس بين التيارات السياسية لطرح توجهاتها وأفكارها.					

م	الفقرة	الدرجة				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
19.	تدعم مجلس اتحاد الطلبة لإصدار النشرات والمجلات السياسية					
20.	تشجع الطلبة على إظهار الممارسات السياسية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات.					
21.	تتبنى الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات بين الطلبة وبين الكلية والإدارة					
22.	تشجع اللقاءات الشبابية الهادفة خارج الوطن ودخله.					
23.	تحث الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية لبيان الفرق بين الانتماء والتعصب الحزبي أثناء المحاضرات.					
24.	تتيح تكافؤ الفرص أمام جميع الطلبة بغض النظر عن انتمائهم السياسي.					
25.	تقيم الجامعة مهرجانات سياسية تناقش التطورات السياسية على الساحة المحلية بحضور كافة الأطراف السياسية.					
المجال الثالث: تنمية رأس المال البشري اجتماعياً: تخريج كفاءات تساهم بشكل فعال في حل المشكلات وتقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع.						
26.	تسهم في عقد دورات تدريبية للطلبة في مجال التهيئة الوظيفية لهم					
27.	تعقد لقاءات للأباء والأمهات تتعلق بمشكلات الشباب.					
28.	تعقد دورات ومحاضرات للتنقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية.					
29.	تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية .					
30.	تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة.					
31.	تساهم بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه الطلبة ومحاولة الارتقاء بمستوى معيشتهم					
32.	تساهم في تقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية لأفراد المجتمع المحلي					
33.	تصمم برامج وأنشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي .					
34.	تخطط لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع المحلي .					
35.	تشجع الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها.					

الدرجة	الدرجة					الفقرة	م.
	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
						تعد ورشات عمل ومشاعل للطلبة تتعلق بتغيير بعض الاتجاهات نحو المهنة المستقبلية وفق احتياجات الوطن.	36.
المجال الرابع: تنمية رأس المال البشري علمياً: تخريج كفاءات يمتلكون مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية							
						تهيئ الجامعة الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي .	37.
						تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخرج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية.	38.
						يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم.	39
						يثرى التدريس الجامعي النظريات العلمية وفقاً لتخصصات الطلبة .	40
						يراعى في الجامعة ضبط أعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية .	41
						تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلبة والباحثين المميزين.	42
						تدعم الجامعة تسويق واستثمار نتائج البحوث .	43
						تنشئ الجامعة مراكز التميز بما يتواءم مع التخصصات.	44
						توفر الجامعة منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.	45
						تعقد الجامعة مؤتمرات علمية دورية (متخصصة- متنوعة).	46
						توجه الجامعة الطلبة والباحثين للبحوث التي تهدف لتحقيق التنمية الشاملة.	47
						تشرك الجامعة مؤسسات المجتمع بنشر الأبحاث التربوية التي تنفذها.	48
						تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة .	49
المجال الخامس: تنمية رأس المال البشري ثقافياً: تخريج كفاءات لديهم وعي بأهمية الثقافة العربية الإسلامية الأصيلة البعيدة عن الغلو والانحراف بما ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية ومتطلبات العصر .							
						تدرس مواد الثقافة في مختلف أقسام الجامعة سواء كانت في محاضرات خاصة و محاضرات وندوات عامة تقيمها الجامعة.	50
						تهتم بتدريس علوم اللغات (العربية -الانجليزية) .	51
						تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة والمراكز	52

م.	الفقرة	الدرجة				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	الثقافية.					
53	تعمل على تصحيح المفاهيم الخاطئة للطلبة التي نشأت عن ممارسات تاريخية خاطئة.					
54	تساهم في إحياء التراث العربي و الفلسطيني.					
55	تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الفلسطينية والإسلامية.					
56	تساهم الجامعة في مواجهة الازدواجية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة.					
57	تقدم برامج دراسية تعمل على تحسين الطلبة ثقافياً.					
58	توضح لطلبتها التحديات الثقافية المعاصرة.					
59	تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التي لحقت به وبخاصة في المجال العقدي والأخلاقي والتاريخي.					
60	تستضيف باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى.					
61	تتعاون مع جامعات غربية من أجل إحداث كراسي علمية داخل تلك الجامعات، تكون متخصصة في التعريف بحقيقة الإسلام وتجلية صورته.					
62	تخرج طلبة مؤهلين للحديث عن الثقافة العربية الإسلامية .					

ثالثاً: السؤال المفتوح: من وجهة نظرك ما سبل تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تنمية

رأس المال البشري؟

1. اقتصادياً: -----
2. سياسياً: -----
3. اجتماعياً: -----
4. علمياً: -----
5. ثقافياً: -----

وشكراً لحسن تعاونكم

الباحثة: أحلام عبد الحافظ صبح

الملحق رقم (3)
قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم الدكتور	التخصص	مكان العمل
1	أ.د فؤاد العاجز	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
2	أ.د محمود أبو دف	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
3	د.اياد الدجني	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
4	د.سليمان المزين	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
5	د.حمدان الصوفي	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
6	د.محمد الأغا	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
7	د.فايز شلدان	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
8	ا.سمية صايمة	أصول التربية	الجامعة الإسلامية
9	أ.د ماجد الفرا	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
10	د. ياسر الشرفا	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
11	د.فايز الأسود	أصول تربية	جامعة الأزهر
12	د.محمد هاشم أغا	أصول تربية	جامعة الأزهر
13	د.صديقة حلس	أصول تربية	جامعة الأزهر
14	د.فتحي صبح	أصول تربية	جامعة الأزهر
15	د. محمود عساف	أصول تربية	وزارة التربية والتعليم العالي
16	د.بسام أبو حشيش	أصول تربية	جامعة الأقصى
17	د.محمد أبو ملوح	أصول تربية	مركز القطان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

عمادة الدراسات العليا

الرقم Ref
ج من ع/35

التاريخ Date
2013/03/02

الأخ الدكتور / نائب الرئيس للشئون الأكاديمية
حفظه الله،
جامعة الأزهر - غزة

تسهيل مهمة طالبة ماجستير

تهديكم عمادة الدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة
الطالبة/ أحلام عبد الحافظ محمد صبح ، برقم جامعي 220100115 المسجلة في برنامج
الماجستير بكلية التربية تخصص أصول التربية - الإدارة التربوية، وذلك بهدف تطبيق أدوات
دراستها والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة
نظر أعضاء هيئة التدريس

والله ولي التوفيق،،

عميد الدراسات العليا

د. د. فؤاد علي العاجز
٢٠١٣



الرجاء انظر في حال
الاستخدام مع المساعدة
صورة إلى: ١٠٠
والله ولي التوفيق
١٠٠
١٠٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي : 1150

عمادة الدراسات العليا

الرقم
Ref
ج من ع /35/

التاريخ
Date
2013/03/02

الأخ الدكتور / نائب الرئيس للشئون الأكاديمية
جامعة الأقصى - غزة
حفظه الله،

تسهيل مهمة طالبة ماجستير

تهديكم عمادة الدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة
الطالبة/ أحلام عبد الحافظ محمد صبح ، برقم جامعي 220100115 المسجلة في برنامج
الماجستير بكافة التربية تخصص أصول التربية - الإدارة التربوية، وذلك بهدف تطبيق أدوات
درستها والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة
نظر أعضاء هيئة التدريس

والله ولي التوفيق...

عميد الدراسات العليا

د. فؤاد علي العاجز

أ.د. فؤاد علي العاجز



الأموال محمد بن محمد بن
مسجل مع الأمانة
مع الأمانة
مسجل مع الأمانة

صورة إلى:
.....

الملحق رقم (5)

مؤشرات التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية 2005/2004 - 2008/2007

العام الدراسي				المؤشر
2008/2007	2007/2006	2006/2005	2005/2004	
طلبة الجامعات*				
75,221	72,034	64,453	61,479	ذكور
92,763	86,098	74,123	67,658	إناث
167,984	158,132	138,576	129,137	كلا الجنسين
خريجو الجامعات*				
..	8,896	7,321	7,129	ذكور
..	12,883	10,046	9,108	إناث
..	21,779	17,367	16,237	كلا الجنسين
هيئة التدريس في الجامعات*				
3,725	2,614	3,921	2,021	ذكور
802	533	689	386	إناث
4,527	3,147	4,610	2,407	كلا الجنسين