دور مؤسسّات التعليم العالي في بناء راس مال بشري يُساهم في تطوير جودة المخرجات التعليمية

فيولا طلال مخزوم، أستاذة في الجامعة الإسلامية في لبنان

يحيى حسين زلزلي، أستاذ في الجامعة الإسلامية في لبنان

مستخلص

يُعالج البحث موضوع بناء رأس المال البشري الذي يكون دوره الأساسي في تطوير جودة المخرجات التعليمية وتحديدًا الطلاب وتمكينهم من دخول سوق العمل في ظل بيئة خارجية تتسم بالسرعة في التغيرات والتطورات، وما يحتمه ذلك من مسؤولية على مؤسسّات التعليم العالي لمواكلة هذه التغيرات والتطورات. ينتهج البحث المنهج الوصفي لاختبار مدى صلاحية فرضيات بحثية تقوم على علاقات ارتباط أو تأثير بين متغيرات البحث المتعلقة في بناء رأس المال البشري واختيار هذا المورد بطرق هادفة مبنية على المعايير العلمية.

لقد اعتمد هذا البحث على أداة الاستبانة لدراسة العنية التي تألف من (68) أستاذًا جامعيًا من الجامعات الخاصة التي شملتها العينة في منطقة بيروت. وتبين من خلال تحليل الدراسة الميدانية إن الإرتباط لمتوسط ودال بين المعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التعليمية وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية($r_S=0.329$, $sig<0.01$). كما أن الإرتباط قوي جدًا بين امتلاك الهيئة التعليمية لمهارة التعلم المستمر وبين تطوير جودة التعليم العالي ($r_S=0.582$, $sig<0.01$). فضلًا عن أنّه متوسط بين سياسة القيادة الادارية وتطوير جودة التعليم العالي($r_S=0.213$, $sig<0.05$).

مقدّمة:

لقد أصبحت الموجودات الغير ملموسة تُشكل الدعامة الأساسيّة، والمورد الاستراتيجي الأول لثروة المنظمة مهما كانت طبيعة عملها، وإنّ نجاح هذه المنظمات أصبح مرهونًا بقيّمة هذه الثروة البشريّة وخبرتها وكيفيّة إستخدامها للمهارات التي تمتلكها.

إذ لم يعد نجاح المنظمة محصورًا فقط برأس مالها المادي، بل أصبح مرهونًا أيضًا بإمتلاكها لرأس المال البشري الذي هو جزءً لا يتجزأ من نجاحها وإمتلاكها للميزة التنافسيّة، إذْ بدأت المنظمات بإتباع فلسفة جديدة مع العنصر البشري ولم تعد تتعامل معه وكأنّه مورد يمكن تطويعه والتحكم فيه بل العمل على إكتشاف الأفراد ذوي المهارات الفكرية والعمل على تدريبهم وتطوير قدراتهم والتعامل معهم بأنهم من الموارد الأساسية للمنظمة.كما إنّ إرتفاع حدة المنافسة والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، فرضت على جميع المنظمات ومن ضمنهاقطاع التعليم العاليأن تبقى دائمًا وكأنها في ورشة عمل مفتوحة تسعى الى التطوير والتحسين المستمر (الحلابي، 2013). ولكي يتمكن هذا القطاع من إحراز التميز في الأداء والحفاظ عليه، يجب عليه توفير البيئة المناسبة التي تُساعد رأس ماله البشري على الوصول الى مستويات التميّز المنشودة. إذ يتطلب من هذا القطاع تفعيل التطوير المستمر للكفاءات المتواجدة فيه، وامتلاك المعارف المتميّزة التي تحقق له الإبتكار والإبداع، وتكون قادرة على التحكم في التكنولوجيا المتطورة.

علمًا أن تطوير الكفاءات يُعتبر من أهم الإتجاهات المعاصرة في استثمار وتنميّة رأس المال البشري بكافة القطاعات، حيث تقوم هذه القطاعات بدفع السلوكيات والمعارف والخبرات نحو التطور والتعلم المستمر، لا سيما ان مكونات الكفاءة البشرية تتمثل بالمعرفة، والممارسة، والدوافع، فضلًا عن المفهوم الذاتي، والإستجابة السريعة لمتطلبات التغيير في البيئة الخارجية.

من هنا يبرز الهدف من هذا البحث الذي يعالج موضوع **دور مؤسسّات التعليم العالي في بناء راس مال بشري يُساهم في تطوير جودة المخرجات التعليمية** لناحية ربطه بمتغيّرات بيئة العمل، ولا سيما منها الموارد البشرية وأدائها، ووضع المعايير التي تؤدي إلى تطويرجودة المخرجات التعليمية لا سيما أنّ بناء رأس المال البشري هو ما تحتاجه المؤسسّة لإعداد بيئتها الداخلية القوية التي ستواجه بها بيئتها الخارجية من خلال: (جلاب، وأخرون، 2013)

- قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة والإبداعية.
- تعزيز القدرات والكفاءات البشرية لديها، وجعلهم فريق عملٍ واحد.
- مجموعة الخطط والأساليب التي تستخدمها المؤسّسة لزيادة الإبداع والإبتكار لديها.
- قدرة المنظمة على الإحتفاظ برأس مالها البشري.

وعندما نتكلم عن بناء رأس المال البشري داخل المؤسسّة، فإننا نتكلم عن إستثمارها في هذا الرأس المال البشري، والذي هو عبارة عن:

- لقد عرفه بيكر(Becker) كما إستشهد به (خيري، 2012) بأنّه الجهود التي تؤثر في مدخل الدخل الحقيقي، حيث يتراكم رأس المال البشري من خلال عملية التدريب الوظيفي والتعلم المستمرين، فضلًا عن البحث العلمي والمعارف الأخرى.
- كما عرفه شولتز (Schultz) كما إستشهد به (قوي، 2008) على أنّه الانفاق الاستثماري على: التدريب الوظيفي، والخدمات الصحية، فضلاً عن الهجرة للعمل
- ويقول تودارو (Todaro) كما إستشهد به (الحبيب، 2009) بأنّ الإستثمار في رأس المال البشري هي المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها من المعارف التي ينتجها الإنفاق على التعليم.

إذًا نستنتج من التعاريف السابقة بأنّ الاستثمار في راس المال البشري هو عبارة عن:

- يتم الاستثمار في الفرد من خلال الإنفاق عليه في مجالات التدريب والتعليم التي تؤدي الى تطوير كفاءاته.
- إن الإنفاق على رأس المال البشري من شأنه أن ينمي قدرات ومهارات الفرد ليصبح لديه قدره على توليد الافكار الابداعية.
- كلما كانت المؤسسّة بحاجة لتطوير ذاتها وزيادة الدخل الحقيقي لديها، كلما زادت من انفاقها على الاستثمار في رأس المال البشري.
- إن الإنفاق على الاستثمار في رأس المال البشري تكون عوائده على الفرد ذاته، والمؤسسّة والمجتمع ككل.

تحديد مصطلحات البحث:

- **المُعلم**: اسم فاعل لفعل علّم، ونقول:"معلم" أي قام بفعل التّعليم. والمعلم هو من يقوم بتربية وتّعليم المتعلم وذلك بتوجيه مجموعة الخبرات التي اكتسبها إلى المتعلم، وذلك بطرق ووسائل مبسطة تجعل المتعلم يتقبل ذلك بسهولة، إذًا فهو النواة الأساسية لعملّية التّعليم"(حمود، 2010).
- **التّعليم:** هو التصميم المنظم المقصود للخبرة التي تساعد المتعلم على إنجاز التغير المرغوب فيه في الأداء، وعمومًا هو إدارة التعلم التي يقودها المعلم" (العنزي، 2009).
- **قدرات:**تُعرَّفُ القُدْرةُ في اللغة على أنّها الطاقة، أو قوّة المَرء على فعل شيء ما، والتمكُّن منه، وجَمعُها قُدْرات، وقُدُرات(زايد، 2006).
- **رأس المال البشري:** لقد عرف (صالح، 2009، ص.31) "رأس المال البشري بأنّه "جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والإبتكارية والتفوقية، وتشتمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعلّمية، ومهاراتهم التنموية والتقنية والفنية، فضلًا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل".
- **الأداء المتميز**: هو القدرة على انجاز الأعمال بالوجه الكفء والصحيح ضمن المهام الهيكلية وبطريقة غير روتينية ومتميزة، يفهم من ذلك أن الأداء المتميز يجب أن يسعى مجمل أفراد المؤسسة إلى تحقيقه نحو الارتقاء بمستوى الأداء الكلي للمؤسسة المحقق للأهداف الإستراتيجية الشاملة وبالتالي المحافظة على النتائج المستهدفة والعمل على استمرارها مستقبلا ولفترات طويلة.
- **التعليم العالي:** يُقصد بالتعليم العالي، التعليم الذي يتم داخل الحرم الجامعي بعد نيل الفرد شلهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة بحسب الإختصاص الذي إختاره الطالب، وهو المرحلة الأخيرة من مراحل التعليم النظامي (خلف، 2007).
- **الجودة:**هي بلوغ شيء ما درجة عالية من النوعيّة الجيدة والقيمة الجيدة، وتُعتبر الجودة معياراً موثوقاً به، ليتميّز إنجاز ما عن غيره من الإنجازات الموجودة في البيئة نفسها وفي المجال نفسه، ويكمن امتيازه بأن يكون خالياً تماماً من أيّ عيب من الممكن أن يكون سبباً للانتقاد، ويكون ذلك عن طريق الانقياد لمجموعة من القواعد والقوانين والمعايير القابلة للتحقّق من مدى الجودة، وقابلة للقياس أيضاً، وهذه المعايير وُجدت لنيل رضا المستهلك أو العميل أو المستخدم.
- **المخرجات التعليمية:**هي كل ما يكتسبه المتعلم من معارف ومهارات وقيم نتيجة دراسته لمنهج معين. وهي وسيلة فعالة لتحديد وسائل التقييم المناسبة من خلال تقويم المدرسين لفاعلية تدريسهم والتي تبدو واضحة من خلال المعارف والمهارات التي اكتسبها الطلبة (البدوي، 2013).

إشكاليّة البحث:

إن متغيرات العصر الحالية تفرض على كافة القطاعات مهما كانت طبيعة عملها، إمتلاك راس مال بشري وكفاءات ذات معارف وقدرات متميّزة، تكون على مستوى عالٍ من الإبداع والتميز، وهي التي تلعب الدور الأساس في تطوير جودة المخرجات التعليمية لمؤسسّات التعليم العالي في لبنان، إذ تتبلور الإشكالية من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما هو الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تطوير جودة المخرجات التعليمية؟

وفي ضوء الإشكاليّة المطروحة نطرح التساؤلات التالية:

- هل للمعرفة العلمية التي تملكها الهيئة الأكاديمية دورًا في تطوير جودة التعليم في المؤسسّات التعليم العالي في لبنان؟
- هل امتلاك الهيئة الأكاديمية لمهارة التعلم المستمر دورًا في تطوير جودة التعليم في مؤسسّات التعليم العالي في لبنان؟
- هل تلعب الإدارة العليا في مؤسسّات التعليم العالي دورًا في بناء راس المال البشري؟

فرضيّات البحث:

إستنادًا الى إشكاليّة الدراسة والتساؤلات المطروحة، تم صياغة الفرضيّات التاليّة:

- **الفرضيّة الأولى**: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التعليمية وبين تطوير جودة التعليم العالي.
- **الفرضيّة الثانية**: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك الهيئة التعليمية لمهارة التعلم المستمر وبين تطوير جودة التعليم العالي.
- **الفرضيّة الثالثة**: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة القيادة الادارية وتطوير جودة التعليم العالي.

منهجيّة البحث:

إعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي. إذ يقوم المكوّن الوصفي في المنهج المتّبع على التركيز على المراجع المتاحة التي تعالج موضوعات الدراسة، وبصفة خاصة مراجع بناء رأس المال البشري (الدراسات النظرية والتطبيقية التي تحتويها المراجع العلمية، الدراسات والتقارير التي تصدر عن هيئات متعددة). وتم إستخدام العينة القصدية الغرضية.

وللتأكد من صدق وثبات هذا الاستبيان قُمنا بإستعمال اختبار معامل كرونباخ (Alpha Cronbach) الذي بغت قيمته (0.82) وهذا يدل على دقة قياس بنود الإختبار للعينية المستهدفة، وانخفاض نسبة الأخطاء العشوائية للقياس التي تؤثر في دقة درجات الإختبار (Lane et al., 2017, p. 226). ويوضح لنا الجدول رقم (1) قيمة معامل إختبار ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (1): إختبار الموثوقية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
68	0.82

الجدول رقم (2): عدد الاستبيانات الموزعة على الجامعات التي شملتهم العينة

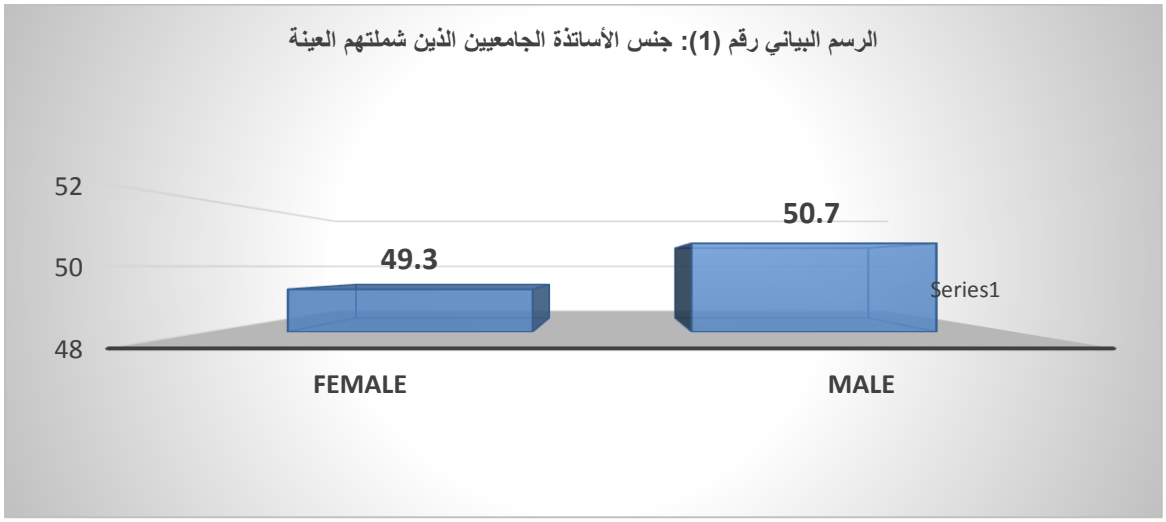
اسم الجامعة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المعتمدة للدراسة
الجامعة أ	40	23
الجامعة ب	40	17
الجامعة ج	40	28
المجموع	120	68

من خلال الجدول رقم (2)، تبين لنا الباحثة كيف تم توزيع أدارة الدراسة وهو الاستبيان على ثلاثة جامعات خاصة في منطقة بيروت، وتبيان عدد الاستبيانات التي تم توزيعها على كل جامعة مقارنة مع عدد الاستبيانات التي تم استخدامها في هذا البحث بسبب عدم تجاوب كامل الأفراد الذين شملتهم العينة للإجابة على هذا الاستبيان.

أولاً: النتائج الديمغرافية:

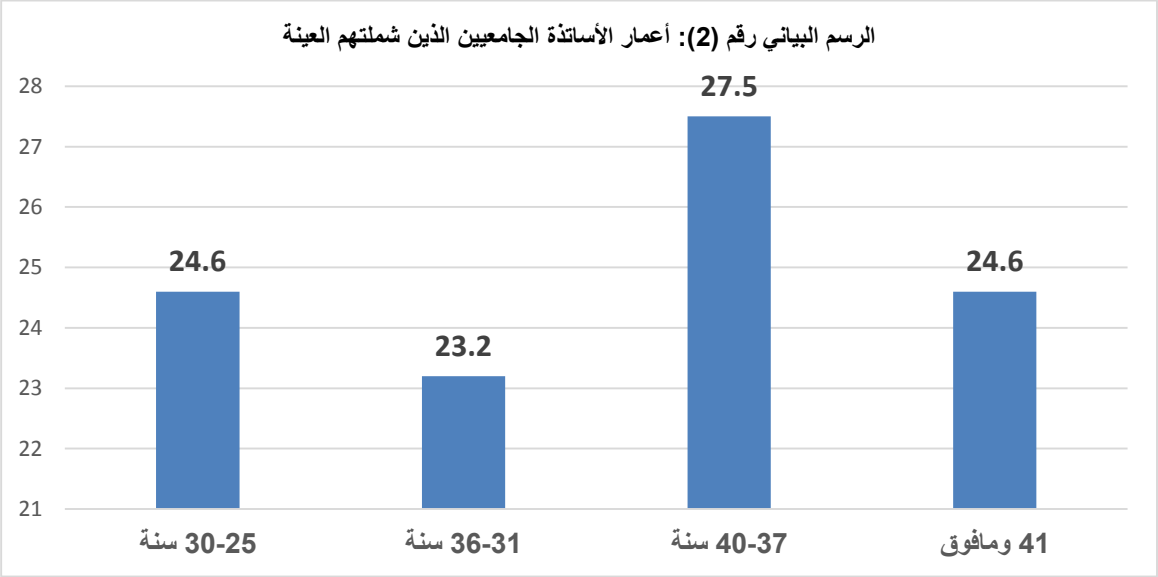
نقصد بالنتائج الديمغرافية لدراسة مجموعة من خصائص الأفراد الذين شملتهم العينة، وهي الخصائص الكمية، ومنها جنس وأعمار المعلمين الذين شملتهم العينة، بالإضافة الى الخصائص النوعية ومنها العوامل الإجتماعية كالتخصصات الجامعية، وسنوات عملهم في المدارس التي جرت فيها الدراسة الميدانية. ولقد كانت النتائج الديمغرافية على الشكل التالي:

يُبين لنا الرسم البياني رقم (1)، جنس الأساتذة الجامعيين الذين شملتهم العينة في المدارس الخاص، على الشكل التالي:



من خلال النتائج تبين لدينا بأنّ الجامعات تستقطب الاناث والذكور، بنسب شبه متساوية، وذلك بدا واضحاً من النتائج بحيث جاءت نسبة المفحوصين الاناث بـ (49.3%) و الذكور بـ (50.7%). وهذا يدلُ على ان قطاع التعليم العالي يستحوذ على اهتمام كلاً من الاناث والذكور بشكلٍ متساوٍ. وهذا لا يؤثر على جودة النتائج بأي شيء.

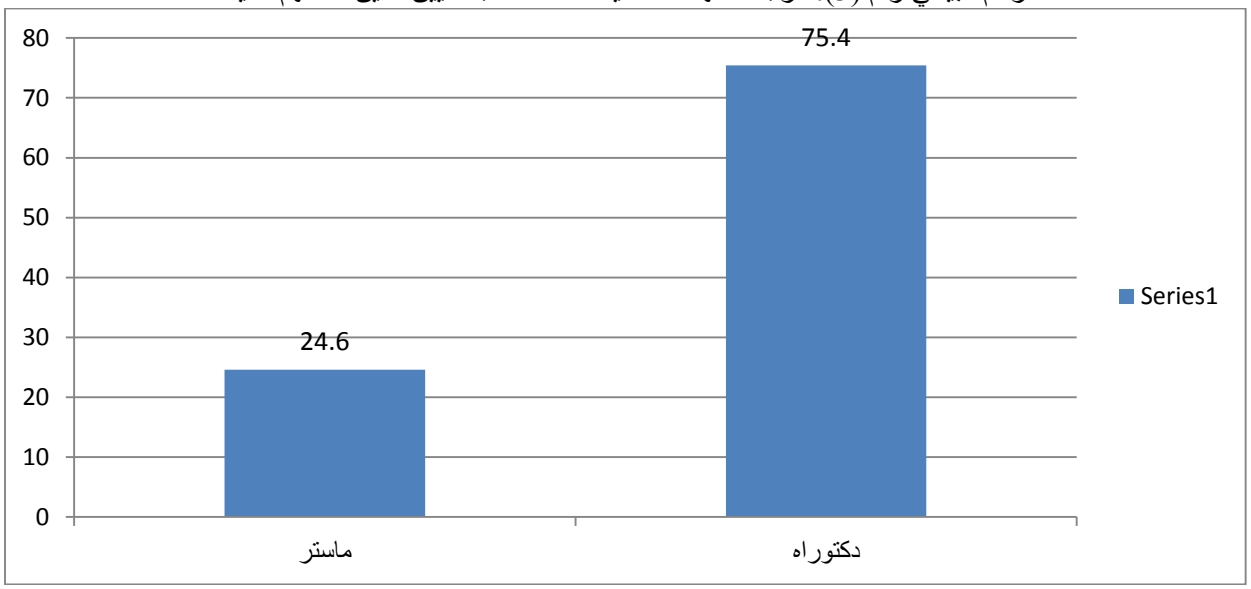
ومن خلال الرسم البياني رقم (2)، سوف ننتقل للتعرف على أعمار الأساتذة الجامعيين الذين شملتهم العينة، على الشكل التالي:



تستقطب مؤسسّات التعليم العالي عدداً من الفئات العمرية لا بأس بها، بحيث تراوحت الاعمار ما بين /20-25 سنة/ بنسبة 24.6%، وما بين /26-30 سنة/ بنسبة 23.2 %، وهذا دليل على التهافت للتوظف بهذا القطاع من قبل حملة الشهادات العليا لما يرون به من أملٍ وفرصةٍ للمستقبل. كما تراوحت النسب للأعمار المتوسطة ما بين /31-40 سنة/ 27.5% ومن /41 سنة وما فوق/ بنسبة 24.6%، نلاحظ أن النسب أتت متشابهة لكافة الفئات العمرية، مما يجعل هذا القطاع مستهدف من كافة الفئات العمرية.

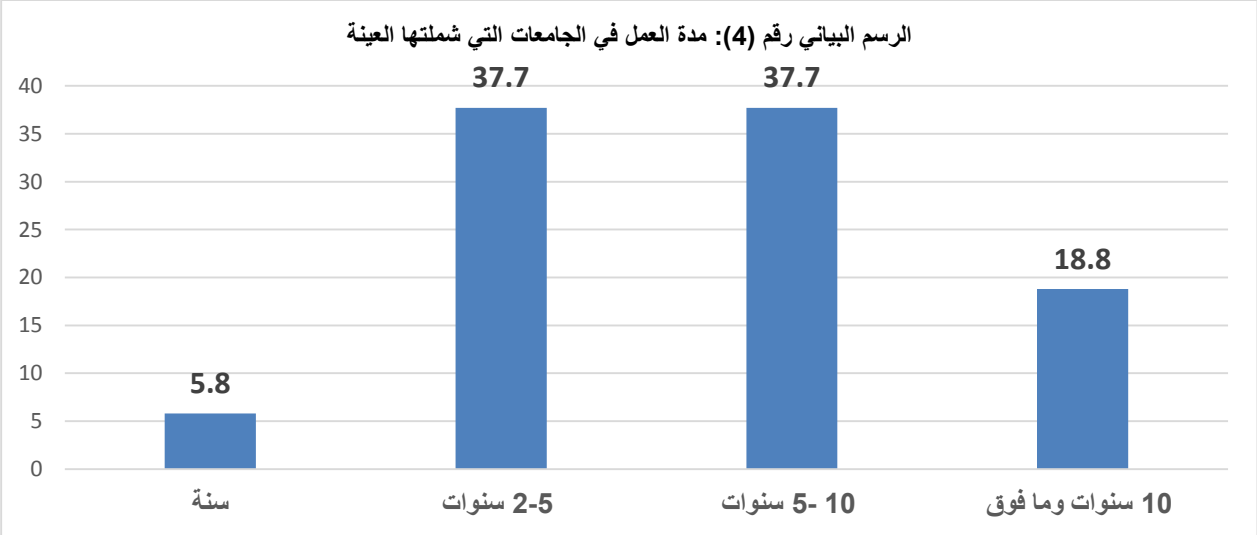
أما الرسم البياني رقم (3)، فيوضح لنا درجة الشهادة العلمية للأساتذة الجامعيين الذين شملتهم العينة، على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم (3): درجة الشهادة العلمية للأساتذة الجامعيين الذين شملتهم العينة



تنوعت الشهادات التي نالها الاساتذة الجامعيين ما بين الماستر والدكتوراه، ولكن كانت النسبة الأكبر لشهادة الدكتوراه بنسبة (75.4%)، وهذا دليل على ان الجامعات تعمل جاهدة على استقطاب الموارد البشرية بما يتناسب مع شروط التعليم في مؤسسّات التعليم العالي وتحديدًا الجامعات.

كما يبين لنا الرسم البياني رقم (4) الفترة الزمنية للأساتذة الجامعيين منذ إلتحاقهم بالتعليم في هذه الجامعات التي شملتها العينة، على الشكل التالي:



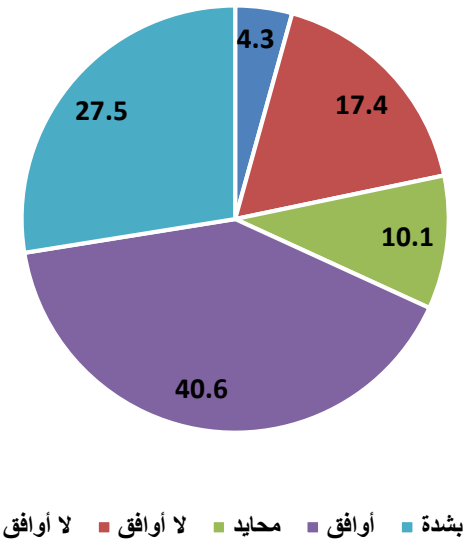
من خلال إجابات العينة، وبحسب تحليل النتائج، يبدو بأن مؤسسّات التعليم العالي لا تعاني من نسبة مرتفعة من الدوران الوظيفي، فنجد هناك نوعاً ما من الاستقرار الوظيفي لدى الاساتذة والموظفين في هذه المؤسسّات.

ثانيًا: في النتائج الميدانية:

بدايَّة سوف نقوم بتحليل إجابات الأساتذة الجامعيين الذين شملتهم العينة فيما يختص بالإجابة على السؤال المتعلق بالمعرفة العلمية التي تملكها الهيئة الأكاديمية ودورها في تطوير جودة التعليم في المؤسسّات التعليم العالي في لبنان.

ومن خلال الرسم البياني رقم (5) سوف نطلع على إجبات الاساتذة الجامعيين المتعلق بمشاركتهم بالدورات التدريبية المتعلقة بسياسة الجودة التعليمية التي تتبعها الجامعة التي يُدرس بها، على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم (5): هل كان للأستاذ الجامعي مشاركة في الدورات الدريبية التي تتعلق بسياسة الجودة التعليمية في الجامعة التي يُدرس بها أم لا.



ان نسبة الاجابة على هذا السؤال كانت 40.6% موافق مقابل 17.4% لا أوافق، وهذا دليل بان مؤسسّات التعليم العالي التي يعملون بها تقوم بتنظيم برامج تدريبية تتعلق بإدارة الجودة الشاملة في كل عام، وهي مدركة لاهمية التدريب وبأنّه يؤثر على مستويات ادائها من خلال:

أ- تطوير المعارف والمهارات الخاصة بالعمل.
ب- ارتفاع الروح المعنوية للاساتذة والموظفين الاداريين.
ت- تنميّة مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين العاملين في الجامعة.
ث- تخفيض الحوادث والاخطاء.
ج- مواكبة التطور، والارتقاء الى الافضل.

اما بالنسبة للمؤسسّات التي لا تقوم بتنظيم دورات تدريبية، فهي قد تكون ما زالت لا تعي اهميّة التدريب، أو تكتفي بما وصلت اليه، ولا تطمح لاكثر من ذلك، او ليس لديها قدرة على تنظيم هكذا برامج، وهذا قد يعرض موظفيها لدوران العمل وعدم الثبات والاستمرار في حياتهم العملية وزيادة رغبتهم في ترك العمل، وقد لا نلمس لديهم الانتماء للمنظمة التي يعملون بها.

كما يجيب الجدول رقم (3) على جزء من السؤال المتعلق بسياسة الجدوة الشاملة في مؤسسّات التعليم العالي، على النحو التالي:

الجدول رقم (13): جودة التعليم والمناهج			
العبارة	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**درجة الموافقة**
يشارك أعضاء الهيئتين الادارية والاكاديمية للجامعة في اتخاذ القرارات المصيرية	3.67	0.98	متوسطة
توفر الجامعة فرص التعبير عن الرأ وحرية التعبير	4.00	0.84	جيدة
تتسم برامج التعليم باستيعاب مختلف التحديات العالمية والمعرفية	3.12	1.07	متوسطة
تعمل الجامعة على تجديد برامجها بوتيرة مستمرة بما يتناسب مع سوق العمل	3.84	1.04	متوسطة
تساعد الابتكارات الجديدة التي تحققت على مستوى الجامعة في خدمة أهداف المجتمع وحل مشكلاته	3.42	1.10	متوسطة
تهتم الجامعة بتطوير تكنولوجيا التعليم بصفة مستمرة بما يحقق مستويات الجودة المطلوبة	3.95	0.99	متوسطة
تتابع الجامعة الأنشطة التي تقود الى خلق ثقافة الجودة داخلها	2.75	1.18	متوسطة
تركز الجامعة على الاستثمار في البحث العلمي من خلال التشجيع على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية وورشات العمل المختلفة	2.86	0.84	متوسطة
المعدل	3.45	1.00	جيدة

اما فيما يتعلق بإجابات أفراد العينة عن جودة التعليم والمناهج، نجد بأن الاجابات كانت في الاغلب متوسطة الى مرتفعة بشكل أقل بكثير، وهذا دليل على ان بعض مؤسسّات التعليم العالي تعاني من ضعف في الأداء المتعلق بالجودة لديها، إنّ ضمان الجودة يجب أن يكون في صلب النظام، إذ لا يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تتقدم بشفافية ما لم يكن التقييم أساساً في برامجها وبناء قدراتها، وهو لا ينفصل عن الجودة التي يمكن من خلالها استقطاب الطلاب وكسب ثقتهم وكذلك التوجه إلى سوق العمل.

كما يُجيب الجدول رقم (4)، على السؤال المتعلق بإمتلاك الهيئة الأكاديمية لمهارة التعلم المستمر ودورها في تطوير جودة التعليم في مؤسسّات التعليم العالي في لبنان، على النحو التالي:

الجدول رقم (4): أهمية التدريب من خلال إجابات المفحوصين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انخفاض معدلات الغياب	9	13.0	13.0	13.0
	ارتفاع الانتاجية	9	13.0	13.0	26.1
	الالتزام بدوام العمل	9	13.0	13.0	39.1
	العلاقات الجيدة في العمل	15	21.7	21.7	60.9
	العمل كفريق واحد	18	26.1	26.1	87.0
	ارتفاع الروح المعنوية للموظف	9	13.0	13.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

إن التدريب الفعال من شأنه ان يساهم بعدة عوامل ايجابية، وكانت الاجابات على الشكل التالي:

- العمل كفريقٍ واحد بنسبة 26.1 %
- العلاقات الجيِّدة في العمل بنسبة 21.7%

- انخفاض معدلات الغياب بنسبة 13%
- ارتفاع الروح المعنوية للموظف بنسبة 13%
- ارتفاع الانتاجية بنسبة 13%
- الالتزام بدوام العمل بنسبة 13%

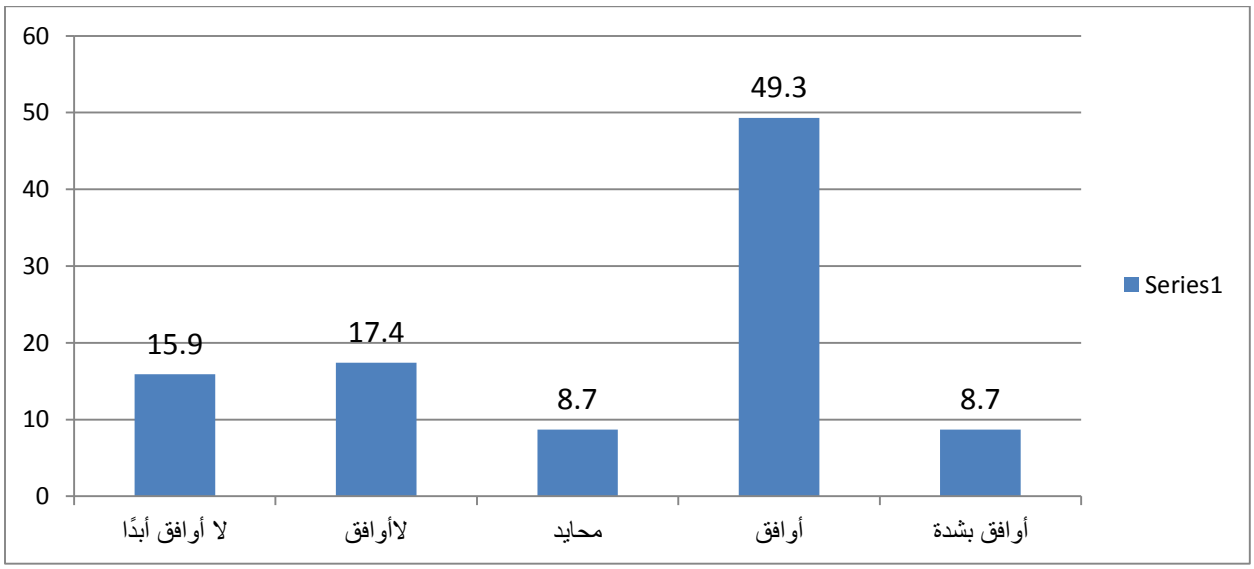
وتكمن أهمية التدريب من خلال:

إنّ المؤسسّات التي تجعل التدريب المستمر من الأولويات تضمن مشاركة أفضل للموظفين، وزيادة في الإنتاجية، وتحسين الرضا الوظيفي. فقد أصبح التدريب مطلبا أساسيا حتى بعد اكتساب الموظفين فهما جيدا للمهام التي يتعين عليهم القيام بها. لقد تغيرت بيئة الأعمال بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة مما يحتم على الموظفين تحسين مهاراتهم بانتظام. وهذا أمر ضروري لنجاح المؤسسّة.والتدريب الأولي ليس سوى الأساس لعملية مستمرةتقوم المؤسسّات من خلاله بتحليل احتياجاتها التدريبية على أساس منتظم لتحديد الثغرات ومن ثم تضع برامج التدريب المناسبة. إذ أن النتائج المترتبة على التدريب المستمر لكِل من المؤسسّة والموظف، تكون على الشكل التالي:

- بناء الثقة المتبادلة بين المؤسسّة والموظف، لأن التدريب المستمر يمنح الموظف الوقت والثقة لمواصلة التوسع في التزود بهذه المهارات والقدرة على الإجابة على الأسئلة وإيجاد الحلول للمشاكل التي قد تنشأ، وبالتالي يصبح عضوًا فعالًا في المؤسسّة ويُلبي احتياجاتها وتطلعاتها، ويُصبح جزءً لا يتجزأ من إدارة المعرفة لديها.
- التدريب المستمر يخلق مكانًا أفضل للعمل من خلال تنمية مهارات الأفراد العملية، والإجتماعية والثقافية.
- **التدريب المستمر يساعد على الاحتفاظ برأس المال المعرفي وتطويره** لأنّه عبارة عن المهارات والمعلومات التي يمتلكها الموظفون العاملون في المؤسسّة. علمًا انّ الاستثمار في رأس المال المعرفي يخلق مؤسسات ناجحة ويوفر لها مزايا تنافسية عالية. وأفضل وسيلة للاستثمار في رأس المال المعرفي تكون من خلال التدريب المستمر للموظفين.
- **التدريب المستمر يساعد على تحسين الرضا الوظيفي للموظفين**لأنّه يزود الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم بكفاءة، مما يُساعد على **تحسين الإنتاجية وانخفاض معدل دوران الموظف.**
- **تعزيز إدارة الموارد البشرية وممارساتها**من خلال امتلاك جميع الموظفين الحاليين المهارات والمعارف اللازمة لشغل وظائف تجلب معها مسؤوليات إضافية خلال التدريب. وهذه ميزة كبيرة للمؤسسّة لأنها تخفض نفقات التوظيف والتعاقد.

أما من خلال الرسم البياني رقم (6)، فنستطيع الإجابة على السؤال المتعلق بالدور الذي تلعبه إدارة مؤسسّات التعليم العالي في بناء راس مال بشري متميز على النحو التالي:

الرسم البياني رقم (6): الدور الذي تلعبه إدارة مؤسسّات التعليم العالي في بناء راس مال بشري متميز



ان بناء راس المال البشري وتكوينه وتميزه بحاجة الى بيئة عمل مناسبة لإحتضانه وبناءه البناء السليم، وذلك من خلال:

- العمل على إنتقاء الموارد البشرية بطريقة مدروسة وواضحة ومحددة الأهداف.
- الأمن الوظيفي الذي يشعر الموظف بالانتماء للمنظمة، وهذا الاستقرار يدفعه نحو التفكير المبدع وينمي له الروح المعنوية التي تزيدمن اندفاعه في العمل.
- التدريب المستمر، ومواكبة كل جديد.

لقد تبين من خلال الشريحة المفحوصة إن نسبة الوعي لأهمية التميز في رأس المال البشري لدى المُعلمين في مؤسسّات التعليم العالي لعالية جداً، فقد كانت (49.3%) موافق يقابلها (17.4%) لا أوافق.

كما يُجيب الجدول رقم (5)، على جزء من السؤال المتعلق بدور الإدارة في بناء رأس مال بشري، على النحو التالي:

الجدول رقم (5): تحتضن الجامعة ذوي الكفاءات والقدرات المتميزة عن طريق توظيفهم وتحافظ على مكانتهم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق جدًا	28	41.2	41.2	41.2
	موافق	11	16.2	16.2	57.4
	محايد	6	8.8	8.8	66.2
	غير موافق	15	22.1	22.1	88.2
	غير موافق أبدًا	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

يعد برنامج الدراسات العليا من أهم مراحل التعليم التي تسهم في تهيئة الطاقات البشرية، وتدريبها لتقود عملية التنمية، حيث تعد مهارات التعلم الذاتي من أهم المهارات التي يفترض أن يكتسبها الفرد خلال هذه المرحلة، لما لها من دور وانعكاس على جودة الإنتاجية البحثية، وإذا لم يسهم التعليم الجامعي وبرنامج الدراسات العليا في إكساب المتعلم تلك المهارات، فإن هناك قصورا في برامج الجامعة التي تفضي إلى اعداد خريجين غير قادرين على مواكبة العصر، ومتطلباته المعرفية، وفي ضوء ذلك فإن برامج الدراسات العليا يحتاج إلى تقويم وتطوير بشكل مستمر يكفل له الارتقاء و مواكبة المستجدات والتطورات كافة، والعمل على إكساب طلبته مهارات التعلم الذاتي لما لها من أهمية خاصة في مجال البحث العلمي وإعداد الباحثين.

الجدول رقم (6): إتجاهات أفراد العينة نحو الإستقطاب والتوظيف.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
جذب المهارات والخبرات	4.56	0.70	قوية جدًا
إحتضان ذوي الكفاءات والقدرات	3.12	1.07	متوسطة
التوظيف على اساس المعايير العلمية والمهنية	2.75	1.18	متوسطة
إن زيادة الرصيد المعرفي لدى الجامعات ينعكس في زيادة عمليات الابتكار والابداع	4.64	0.59	مرتفعة جدًا
تستخدم الجامعة نظام الاستقطاب الالكتروني	3.45	1.00	مرتفعة
المعدل العام	**4.32**	**0.69**	قوية

تبين من خلال الجدول رقم (6)، بأن اجابات أفراد العينة فيما يخص بمدى الموافقة عللى جذب المهارات والمحافظة عليها، وزيادة المعرفة لديها كانت في مجملها تقع بين متوسطة، ومرتفعة جدًا، ومرتفعة،، وهذا يدل على إهتمام هذا القطاع بجذب المهارت ولكن بنسب متفاوتة، تختلف بين جامعة وأخرى لإعتبارات معينة، وهذا ما بدى واضحًا من خلال إجابات المفحوصين. علمًا ان الاختيار الصحيح للموارد البشرية يُمكن المؤسسّة من بناء رأس مال بشري يُحاكي التطورات المتسارعة في البيئ الخارجية التي تحيط بمؤسسّات التعليم العالي.

الجدول رقم (6): إتجاهات أفراد العينة نحو بناء رأس المال البشري			
العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها الى حيز التطبيق العملي	4.08	0.89	قوية
تعمل الجامعة على تنشيط راس مالها البشري	3.76	0.86	قوية
تحافظ الجامعة على راس مالها البشري	3.91	0.93	قوية
تهتم الجامعة بمشكلات العمل وتعمل على ايجاد الحلول لها	4.50	0.67	قوية جدًا
تهتم الجامعة كثيرًا بالبحث العلمي وتشجع الأفراد العاملين لديها على الانخراط التام في هذه المنظومة	2.75	1.18	متوسطة
المعدل العام	3.8	0.90	قوية

من خلال الاجابات في الجدول رقم (6)، تبين بأن اجابات أفراد العينة تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة، لناحية محافظة الجامعات على راس مالها البشري وتطويره، من خلال البحث العلمي والدورات التدريبية، علمًا ان بناء راس مال بشري متمكن ومتجاوب لتغيرات البيئة الخارجية يمكن الجامعة من احتلال مركز مرموق بين نظيراتها، وجذب اكبر عدد من الطلاب اليها، وهذا يمكنها ايضًا من تصدير مخرجات تعليمية لسوق العمل ذات جودة عالية.

الإجابة على الفرضيات:

للإجابة على فرضيات هذه الدراسة ولمعرفة مدى مصداقية قياسها تم إستخدام مجموعة وسائل وأدوات تحليلية إحصائية منها معامل الإرتباط بين ظاهرتين أو متغيرين أو أكثر واختبارات إحصائية لفحص مدى تأثير المتغيرات المستقلة التي تتضمنها فرضيات البحث على المتغيرات الملحقة.

وعليه، تتطلب إجراءات التحليل هذه أولاً تحديد مصطلحات البحث ومؤشراتها ومحكاتها المتفرعة منها، وقد جاءت على الشكل التالي:

- الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التعليمية وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية.
- أما المصطلحات والمؤشرات التي استخدمت في هذه الفرضية فهي:

✓ المعرفة العلمية: ونستدل الى المعرفة العلمية من خلال العناصر التالية: الحقائق العلمية والمفاهيم العلمية فضلًا عن القوانين العلمية والنظريات التابعة لها.
✓ الهيئة التعليمية: هي الأساتذة المخولين التدريس في كليات هذه الجامعات.
✓ جودة التعليم العالي: ونتعرف اليها من خلال أداء والهيئة التدريسيّة والإداريّة وأحوال الموظفين الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمنظومة التعليميّة.
✓ المخرجات التعليمية:الانجاز المتوقع من الطلبة من معارف ومهارات نتيجة العملية التعليمية .يمكن تحديد مخرجات التعلم في عدة مجالات ضمن العملية التعليمية وهو المجال المعرفي والمهاري والوجداني.
✓

الجدول رقم (7): معامل الارتباط بين المعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التعليمية وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية				
			تحتضن الجامعة ذوي الكفاءات والقدرات المتميزة عن طريق توظيفهم وتحافظ على مكاتهم	لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام معايير الجودة ونقلها الى حيز التطبيق العملي
Spearman's rho		Correlation Coefficient	1.000	.329**

	تحتضن الجامعة ذوي الكفاءات والقدرات المتميزة عن طريق توظيفهم وتحافظ على مكانتهم	Sig. (2-tailed)	.	.005
		N	68	68
	لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام معايير الجودة ونقلها الى حيز التطبيق العملي	Correlation Coefficient	.329**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.005	.
		N	68	68
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

إن الإرتباط المباشر والدال هو بين المعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التعليمية وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية (r_S=0.329, sig<0.01). إن الارتباط لمتوسط بين إحتضان الجامعة لذوي الكفاءات والقدرات العلمية وبين ان يكون لهيئة التدريس لديها القدرة على تطبيق معايير الجودة ونقلها الى حيز التطبيق العملي في الشق الإداري والتعليمي.

- **الفرضيّة الثانية**: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك الهيئة التعليمية لمهارة التعلم المستمر وبين تطوير جودة التعليم العالي.
- أما المصطلحات والمؤشرات التي استخدمت في هذه الفرضية فهي:

✓ مهارة التعلم المستمر: ونستدل اليها من خلال رغبة الانسان على تعلمِ أشياء جديدةٍ طيلة سنوات حياته، والاستمرار في تحصيلِ العلوم المُختلفة في مجموعةٍ مِن المجالات المعرفية سواءً بالاعتمادِ على دافع شخصي، أو مهني، أو تدريبي.
✓ نقل المعرفة:ونستدل اليها من خلال نقل المعرفة وتنظيمها، وتكوينها، واكتسابها، وتوزيعها، إلى جانب ضمان توفرها للمستخدمين في المستقبل.
✓ المحافظة على الكفاءات: لبناء رأس مال بشري مزود بالمعرفة والكفاءة والخبرة والقدرة على مواجهة التغيرات المتسارعة للبيئة الخارجية.

الجدول رقم (8): معامل الارتباط بين امتلاك الهيئة التعليمية لمهارة التعلم المستمر وبين تطوير جودة التعليم العالي

			تعمل الجامعة على وضع خطط تدريبية للهيئة التعليمية من أجل الإستمرار في مواكبة كل ما هو جديد في عالم المعرفة	يحول رأس المال البشري معرفته الكامنة الى تطبيقات تحقق معايير إدارة الجودة الشاملة
Spearman's rho	تعمل الجامعة على وضع خطط تدريبية للهيئة التعليمية من أجل الإستمرار في مواكبة كل ما هو جديد في عالم المعرفة	Correlation Coefficient	1	.582**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	68	68
	يحول رأس المال البشري معرفته الكامنة الى تطبيقات	Correlation Coefficient	.582**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	

	تحقق معايير إدارة الجودة الشاملة	N	68	68
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

إن الإرتباط المباشر والدال هو بين بين امتلاك الهيئة التعليمية لمهارة التعلم المستمر وبين تطوير جودة التعليم العالي (r_S=0.582, sig<0.01) أي ان العلاقة هنا قوية جدًا لأنه كلما كان راس المال البشري ناشط كلما استطاعت الجامعة تحقيق أداء متميز في أدائها مما ينعكس ايجابًا على جودة المخرجات التعليمية لا سيما الطلاب.

الفرضيّة الثالثة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة القيادة الادارية وتطوير جودة التعليم العالي.

- أما المطلحات والمؤشرات التي استخدمت في هذه الفرضية فهي:

✓ رأس المال البشري: نستدل عليه من خلال الكفاءات العالية، المدربة، والمزود بالمعرفة.
✓ الأداء المتميز: نستدل عليه من خلال تقديم المؤسسّات للخدمات التي تميزها عن غيرها من المؤسسّات التعليمية، وبما يتناسب مع حاجة الطالب وسوق العمل.

الجدول رقم (9): معامل الارتباط بين سياسة القيادة الادارية وتطوير جودة التعليم العالي

			تقوم إدارة الموارد البشرية بالعمل على جذب المهارات والخبرات المتقدمة والتي تستفيد منها الجامعة في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس في زيادة عمليات الابتكار والابداع باستمرار	تراعي الجامعة رغبة موظفيها الاداريين والاكاديميين وقدرتهم في الأداء عند توزيع المهام
Spearman's rho	تقوم إدارة الموارد البشرية بالعمل على جذب المهارات والخبرات المتقدمة والتي تستفيد منها الجامعة في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس في زيادة عمليات الابتكار والابداع باستمرار	Correlation Coefficient	1.000	.213*
		Sig. (2-tailed)	.	.046
		N	68	68
	تراعي الجامعة رغبة موظفيها الاداريين والاكاديميين وقدرتهم في الأداء عند توزيع المهام	Correlation Coefficient	.213*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.046	.
		N	68	68
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

إن الإرتباط المباشر والدال هو بين سياسة القيادة الادارية وتطوير جودة التعليم العالي(r_S=0.213, sig<0.05). أي ان الارتباط متوسط ودال، فأحيانًا تدخلات المحسوبيات والوساطة من قبل الادارة العليا بإختيار هيئتها الاكاديمية أو الادارية ينعكس سلبًا في جودة مخرجاتها التعليمية.

نتائج البحث:

إنّ البحث يتمحور حول دور مؤسسّات التعليم العالي في بناء رأس مال بشري يساهم في تطوير جودة المخرجات التعليمية كانت مبنية على عدة فرضيات، وعليه فإن عرض الاستنتاجات التي توصلنا اليها سيكون تبعاً لهذه الفرضيات.

إذ نبين لدينا بأنّ الجامعات الخاصة التي شملتها العينة تسعى من خلال وجهة نظر أفراد عينة الدراسة الى بناء رأس مال بشري، من خلال عدة ممارسات ادارية داخلية تساهم في هذا الاستثمار، إذ أظهرت النتائج التالية:

- إنّ بيئة العمل مناسبة لبناء راس المال البشري من خلال التدريب والتحفيز والسعي لامتلاك التكنولوجيا المتخصصة في مؤسسّات التعليم العالي.
- إنّ مؤسسّات التعليم العالي لا سيما العينة التي شملتها الدراسة تسعى جاهدة وبكل قواها لمواكبة التغيرات المتسارعة التي تطرأ على البئة الخارجية المحيطة بها.
- تبين من خلال الدراسة التي قمنا بها إن العينة التي شملتها الدراسة تسعى جاهدة لامتلاك المعرفة، وتوفير البنى الاساسية لادارتها ونشرها.
- أنّ امتلاك راس مال بشري متخصص لهو بحاجة الى امتلاك كوادر بشرية متخصصة وتقنيات عالية.
- إنّ العمل الفعال والمستمر على استقطاب الفئات المتميزة من الأفراد والعمل على تطوير معارفهم وخبراتهم باستمرار، يساهم فيالوصول الى الاستثمار الامثل في راس المال البشري.
- تبين لنا من خلال الدراسة التي قمنا بها، إنّه لمن المهم جداً تفعيل سياسة تطوير الكفاءات البشرية بالتركيز على المعارف والقدرات التي يمتلكونها، والتخطيط الدائم للدورات التدريبية التي تحاكي متطلبات العصر.
- العمل الدائم على توفير فرص التطوير والتعلم المستمر للأفراد.

إذاً، نستنتج مما تقدم، بأن مؤسسّات التعليم العالي نسبةً للعينة التي شملتها الدراسة، تعمل على إحراز مستويات من التميز في الأداء من خلال إعطاء أهمية لا بأس بها لبناء راس المال البشري الذي يساهم في تعزيز وتطوير جودة المخرجات التعليمية.

كما أن زيادة الكفاءة والفعالية ورفع مهارات الأفراد، يؤدي حتماً الى تحقيق التميز في الأداء لهذا القطاع، فضلًا عن ان هذه الفئة المتميزة من راس المال البشري ذات الكفاءات العالية تساهم في إحراز التميز من خلال قيادة البيئة والاستجابة لمتطلبات التغيير.

لائحة المصادر والمراجع:

- الحلابي، ابراهيم عباس، (2013). **تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها**. القاهرة: دار الفكر العرب للطباعة والنشر.
- جلاب، إحسان دهش، الحسيني، كمال طاهر، (2013). **فرق العمل: مدخل مفاهيمي متكامل**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- خيري، أسامة، (2012). **إدارة الإبداع والإبتكارات**. عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.
- قوي، بوحنيه، (2008). **تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الحبيب، ثابتي، الجيلالي، بن عبو، (2009). **تطوير الكفاءت وتنمية الموارد الشبرية: دعائم النجاح الأساسية لمؤسسّات الألفية الثالثة**. الإسكندرية: مؤسسّة الثقافة الجامعية.
- حمود، خضير كاظم، (2010). **منظمة المعرفة**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العنزي، سعد علي، صالح، أحمد علي، (2009). **إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال**. عمان: دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع.
- زايد، عادل محمد، (2006). **المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية**. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- خلف، فليح حسن، (2007). **إقتصاد المعرفة**. عمان: جدارا للكتاب العالمي.
- البدوي، محمد السيد، (2013). **الدليل الشامل للتدريب الفعال**. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- Lane, D. M., Scott, D., Hebl, M., Guerra, R., Osherson, D., & Zimmer, H. (2017). *An Introduction to Statistics*. Rice University.