

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية

هند بنت يحيى بكري كيلاني

hk_20.5@hotmail.com

جامعة الملك خالد - كلية التربية

قسم الإدارة والإشراف التربوي

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية، وتحديد مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة، ومعرفة ما إذا كان هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (٢٦٩) من القيادات الأكاديمية في (٨) جامعات حكومية سعودية تمثل المناطق الشرقية والغربية والشمالية والجنوبية بالمملكة، وقد تم جمع بياناتهم من خلال الاستبانة، وقد تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). وقد أظهرت النتائج أن واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية بدرجة عالية، كما جاء مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية بدرجة عالية، كما أن هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية، وفي ضوء النتائج قامت الباحثة بوضع مجموعة من التوصيات والمقترحات المتعلقة بدور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: تمويل التعليم العالي - رأس المال البشري - الاقتصاد المعرفي

The Role of Higher Education Funding in Developing Human Capital in light of the Trend Towards a Knowledge Economy in the Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The study aimed to identify the reality of financing higher education in light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia, and to determine the level of human capital development in light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom, and to know whether there is a statistically significant role for financing higher education in the development of human capital. In light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom, and the study adopted the descriptive correlative approach, a random sample of (269) academic leaders in (8) Saudi public universities representing the eastern, western, northern and southern regions of the Kingdom were selected. Their data was collected through a questionnaire. The data was analyzed by statistical analysis software (SPSS). The results showed that the reality of financing higher education in light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia is at a high degree, and the level of human capital development in light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia came to a high degree, and there is a statistically significant role for financing higher education in Developing human capital in light of the trend towards the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: higher education financing - human capital - knowledge economy

المقدمة:

لقد تحول الاقتصاد العالمي تحولاً كبيراً إلى نظام جديد يعتمد أساساً على المعرفة البشرية، فبعد أن كان يركز على القوة البدنية والآلات الصناعية والمواد الخام أصبح اليوم مسيراً بواسطة الماكنة المعرفية، حيث تزداد القيمة بالمعرفة لا بالجهد، وإذا كانت النظرية الاقتصادية في السابق تؤمن بأن العمل هو أساس القيمة فقد أصبح من الضروري صياغة نظرية جديدة تعتبر المعرفة هي أساس للقيمة (الأغا، ٢٠١٧).

وتنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو مبادئ أو فلسفات تزيد من طاقاته على العمل والانتاج وهي أيضاً وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، إضافة إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي.

لقد أصبح التعليم حجر الأساس للانطلاق نحو التقدم والرفق لأي مجتمع، إذا تم الاهتمام به وتخصيص الموارد الكافية لإعداد الخريجين وتدريبهم بطريقة سليمة، والاستفادة منهم في الزمان والمكان المناسبين، فالتعليم يتحقق من خلاله التنمية بشتى جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتكنولوجية وغيرها، بل أضحت عملية هامة تحتمها سمة التنافسية التي يتصف بها عصرنا الحالي (الجهني، ٢٠٢٢).

من أجل ذلك تحتاج الجامعات إلى توفير ما يلزم من الموارد المالية الإضافية لتمويل الزيادة المتوقعة في الإنفاق، وهذا بدوره يستدعي بالضرورة تنوع مصادر التمويل الذاتي لكل جامعة باستثمار ما لديها من موارد بشرية وإمكانات مادية (الغامدي، ٢٠٢١).

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية عند بنت يحيى به بكرى كيلاني

فالتعليم الجامعي في الدول المتقدمة لم يعد يعتمد على ما تنفقه الحكومة بشكل رئيسي، لذا سعت النظم التعليمية لأن تكون لها مواردها التمويلية المستقلة والذي يشترك فيها الجميع لأن التعليم الجامعي ليس مسؤولية الحكومات وحدها فحسب خصوصاً في ظل تزايد الطلب المتسارع عليه (آل دريه والجبري، ٢٠٢٠).

وفي خضم ما سبق تتناول هذه الدراسة دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية، كما تسعى الباحثة إلى التطرق لهذا الموضوع الذي يكتسب أهمية كبيرة في المنظمات الحديثة من خلال إلقاء الضوء على مشكلة البحث وتفسيرها وما ستؤول إلى نتائج تعبر عن واقع وظروف المشكلة.

مشكلة الدراسة

في ظل التغيرات الاقتصادية المتقلبة في أسعار النفط الذي يعد المصدر الرئيس للدخل بالمملكة، والذي انعكس بدوره على ميزانية الدولة بشكل عام والتعليم بشكل خاص حيث يلاحظ تراجع واضح في ميزانية التعليم من ٢٢٠ مليار في عام ٢٠١٨م إلى ١٩٣ مليار في عام ٢٠١٩م و١٨٦ في العام ٢٠٢١م، إلا أن التعليم مازال يحتل الصدارة بين بقية القطاعات ويحتل المرتبة الأولى للإنفاق (وزارة المالية، ٢٠٢١).

ويرى الجهني (٢٠٢٢) بأن هناك انخفاض بالميزانية العامة للجامعات واقتصار الصرف على بنود محددة؛ نظراً لاعتماد الجامعات بالمملكة على التمويل الحكومي المتراجع، وإن وجدت بعض المصادر الأخرى إلا أنها لا تشكل رقماً مهماً، لذلك جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتضع الأطر العامة لتنويع مصادر الدخل بشكل عام وقطاع التعليم العالي بشكل خاص حيث صدر مؤخراً نظام الجامعات الجديد الذي يحث الجامعات على تنويع مصادر تمويلها وعدم الاكتفاء بما يقدم من الحكومة.

ويضيف الفراج (٢٠٢١) بأن هناك صعوبة في استمرار التوسع في التمويل الحكومي غير المحدود لمؤسسات التعليم العالي القائمة، أو المزمع تطويرها، أو افتتاح

مؤسسات جديدة، وهذا يستدعي البحث عن بدائل مقترحة لتمويل التعليم في الجامعات السعودية.

وعلى الرغم من تقدم بعض الجامعات السعودية في بعض التصنيفات العالمية الا أن الملاحظ تراجع مركز المملكة العربية السعودية في مؤشر التنافسية العالمية، نتيجة للمنافسة الشديدة على المراكز المتقدمة، واستناداً إلى تقييم أقل إيجابية في نوعية التعليم ومستوى المنافسة المحلية، وتضع هذه النتائج المزيد من الضغوط على الجامعات لأداء دورها في تطوير وتحسين التعليم العالي ورأس المال البشري باعتباره ركيزة أساسية للاقتصاد المعرفي، وتزويد السوق السعودي بالموارد الكافية من القوى العاملة المتعلمة والمدرّبة بالمهارات اللازمة (العلياني، ٢٠١٩).

وبناء على ما تقدم ولأهمية موضوع الدراسة وبعد قيام الباحثة بمراجعة العديد من الدراسات السابقة، والتي تبين عدم وجود دراسة متخصصة تناولت الموضوع، رأت الباحثة أن هناك حاجة ماسة لإجراء هذه الدراسة والتي تهدف إلى التعرف على دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:

١. ما واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية؟
٢. ما مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية؟
٣. هل هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.
٢. تحديد مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.
٣. معرفة ما إذا كان هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من جانبين وهما:

١. الأهمية النظرية:

- أ- تظهر أهمية الدراسة النظرية من خلال إثراء الأدب النظري وفتح آفاق جديدة أمام الباحثين والمهتمين، فيما يتعلق بتمويل التعليم العالي.
- ب- تظهر الأهمية النظرية للدراسة من خلال تأصيل وتوطين الأدب النظري المتعلق برأس المال البشري والاقتصاد المعرفي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة.

٢. الأهمية التطبيقية:

- أ- من المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في مساعدة مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في بناء الخطط لتعزيز وتنويع مصادر التمويل لديها.
- ب- تساعد الدراسة الحالية الجامعات السعودية في المملكة في معرفة مستوى رأس المال البشري لديها، والعمل على تعزيزه بالطرق والوسائل اللازمة.

حدود الدراسة

١. الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على معرفة دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.
٢. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.
٣. الحدود الزمنية: العام الدراسي ١٤٤٣/٥١٤٤٣م.
٤. الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة

تمويل التعليم العالي: هو عبارة عن مجموعة الموارد المالية المخصصة في مؤسسات التعليم العالي من الموازنة العامة للدولة أو من المصادر الأخرى، مثل الهبات والتبرعات والرسوم الطلابية، لدعم برامج التعليم العالي وأنشطته، وإدارتها بفاعلية لتحقيق أهداف التعليم الجامعي خلال فترة زمنية محددة (سعادة والحضرمي، ٢٠٢١).

وتعرفه الباحثة بأنه الأسلوب أو الطريقة أو المصدر الذي يتم من خلاله دعم التعليم العالي أو توفير المصادر المالية التي يحتاجها بمختلف الطرق، سواء كانت عن طريق الجامعة أو عن طريق إحدى الجهات أو المؤسسات الموجودة داخل الدولة.

رأس المال البشري: هو مجموعة المعارف والقدرات أو المعلومات والخبرات التي يحصل عليها الفرد عن طريق النظم التعليمية النظامية، وتسهم في تحسين إنتاجيته، وقدرته على توليد معرفة جديدة ومبتكرة داعمة للإبداع والتطوير (العلياني، ٢٠١٩).

وتعرف الباحثة تطوير رأس المال البشري بأنه المجهود المبذول من إدارة مؤسسات التعليم العالي السعودية بشكل مستمر وذلك لرفع مستوى مهارات إمكانيات واداء رأس المال البشري بعدة طرق أهمها التدريب والتعليم والتطوير الذي يخدم أهداف المؤسسة.

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية هند بنت يحيى به بكرى كيلاني

الاقتصاد المعرفي: هو الاقتصاد الذي يركز على رأس المال العقلي وتنمية قدراته، وتدريبه على طرق حصول المعلومات والمعارف واختيار المناسب منها، ونشرها، وتوليد وإنتاج الأفكار الجديدة بالبحث والتطوير والأفكار الابتكارية والإبداعية وحسن توظيفها في كافة المجالات الحياتية (الشهري والعسيري، ٢٠٢١).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه مجموعة المعارف والمهارات والأفكار الإبداعية والخبرات التي يتم توظيفها في مجالات الحياة كافة.

الإطار النظري

المحور الأول: تمويل التعليم العالي

مفهوم تمويل التعليم العالي

يعرف بتمويل التعليم العالي بأنه الوظيفة الإدارية التي تختص بعمليات التخطيط للأموال، والحصول عليها من مصادر التمويل المناسبة لتوفير الاحتياجات المالية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، بما يساعد على تحقيق أهداف التعليم العالي (المهدي وآخرون، ٢٠٢٠).

كما أنه فن وعلم إدارة الأموال التي من الممكن أن تشمل الخدمات والأدوات المالية، مع الاهتمام بتوفير المال للوقت الذي نحتاج إليه لاستخدامها بصورة فعالة وبكفاءة في مجالها، والتمويل وفقاً لهذا المفهوم معني بتحديد احتياجات الجامعات من الموارد المالية النقدية مع تحديد سبل وأساليب الحصول عليها مع كفاءة استخدامها، وتجنب المخاطر التي قد تظهر مستقبلاً (السلمي، ٢٠١٩).

وترى الباحثة أن تمويل التعليم العالي هو عملية الحصول على الأموال المطلوبة من مصادرها المختلفة لتلبية احتياجات التعليم العالي وبما يمكنه من تحقيق أهدافها.

مصادر التمويل الذاتي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

من أبرز هذه المصادر ما يلي (الغامدي، ٢٠٢١):

١. **أوقاف الجامعات:** ومن ذلك أوقاف جامعة الملك سعود والبالغة (١.٥) مليار ريال، وأوقاف جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٣.٥) مليار ريال.
٢. **منشآت الجامعات:** يتم استثمار بعض منشآت الجامعات بما لا يؤثر على العملية التعليمية فيها، وذلك من خلال حاضنات التقنية والأعمال، والأبراج التي سوف تبنى في أودية التقنية في كل من جامعتي الملك سعود، والملك فهد للبترول والمعادن.
٣. **الكراسي البحثية:** وذلك عن طريق استقطاب الشركات والمؤسسات الكبرى، مثل: سابك، وأرامكو، والاتصالات السعودية وغيرها لدعم مجموعة من الكراسي البحثية في الجامعات السعودية، حيث تمكنت جامعة الملك سعود حتى عام (٢٠١٩م) من تأسيس (٦٦) كرسي بحثي، وجامعة الملك عبد العزيز (٢٢) كرسي بحثي، وجامعة أم القرى (٨) كراسي بحثية.
٤. **الخدمات الاستشارية للجامعات:** تضم بعض الجامعات معاهد تقدم خدمات استشارية وتقوم بإجراء البحوث والدراسات لصالح القطاعين العام والخاص، يصل عائدها إلى ٢٥% من ميزانية الجامعة كما هو الحال في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. كما تقوم هذه المعاهد بدور محوري من خلال إعارة أعضاء هيئة التدريس للمؤسسات والشركات والوزارات المختلفة.
٥. **البرامج المدفوعة:** تقوم بعض الجامعات بتقديم برامج متنوعة وعلى مختلف الدرجات العلمية مدفوعة الرسوم، ويتمثل ذلك في: برنامج التعليم الموازي، وبرنامج التعليم عن بعد، وبرنامج الانتساب، المطبقة في بعض الجامعات كجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٦. **صندوق التعليم العالي:** حيث إن الصندوق ومنذ تأسيسه مول أكثر من ٥٠٠ مشروع جامعي وبقيمة إجمالية تجاوزت ملياري ريال ساهمت في دعم برامج

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية عند بنت يحيى به بكرى كيلاني

الجامعات العلمية ومراكز البحوث وإنشاء كليات جديدة والتوسع في الكليات القائمة بما ساهم في زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات. كما أن الصندوق قد مول خلال السنة والنصف الماضية العشرات من المشاريع الجامعية بقيم تجاوزت ١٥٢ مليون ريال، شملت مشاريع متنوعة استفادت منها جميع الجامعات الحكومية السعودية الأعضاء في الصندوق، ويأتي هذا الدعم تماشياً مع دور الصندوق في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تنويع مصادر الدخل للجامعات وتعزيز استدامة تلك المصادر في دعم متطلبات واحتياجات تلك الجامعات، ودعم برامجها العلمية وتهيئة البيئة العلمية المناسبة فيها.

التحديات التي تواجه تمويل التعليم:

ومن هذه التحديات ما يلي (الفراج، ٢٠٢١):

١. نادراً ما تحصل الجامعات على المبالغ التي تطلبها عندما تحدد احتياجاتها مما يؤثر على مستوى أداؤها.
٢. نمو التعليم العالي بمعدلات لا تتناسب مع معدلات نمو مخصصاته.
٣. عدم القدرة على التوسع في احداث التخصصات التطبيقية أو تلبية متطلباتها. تقلص عدد الأساتذة الذين يؤهلون في الجامعات الغربية المرموقة نتيجة قلة الموارد المالية.
٤. عجز الجامعات عن تمويل الإجازات التدريسية والبحثية لأعضائها خارج البلد.
٥. انخفاض مستوى الخدمات الطلابية من سكن وطعام ومواصلات ورعاية طبية.
- توقف مشروعات التطوير في التعليم العالي أو سيرها ببطء.
- تراجع نصيب الطالب من الإنفاق.

المحور الثاني: رأس المال البشري

مفهوم رأس المال البشري:

يُعرف رأس المال البشري بأنه الكفاءات والمهارات التي يكتسبها الفرد خلال حياته بواسطة التعليم والتكوين من أجل الحصول على فرص عمل جيدة (إما العمل في مؤسسة أو انشاء منصب عمل بتطبيق مشروع مؤسسة) وبالتالي الخروج من البطالة (قاضي، ٢٠١٤).

وعرّفت العويوي (٢٠١٨) رأس المال البشري أنه "الثروة غير الملموسة التي يمتلكها العاملين في المنظمات وتستفيد منها المنظمة بشكل مباشر، ويمكن صقلها وتنميتها من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية، وتتمثل في المهارات والخبرات والقدرات الابتكارية والصفات القيادية والادارية الاخرى التي يأخذها العاملين معهم حين مغادرتهم المنظمة".

من خلال التعريفات آنفة الذكر ترى الباحثة أن رأس المال البشري هو المخزون غير الملموس من الكفاءات والخبرات والمعارف والمهارات والمؤهلات والإمكانيات المتجسدة بالعاملين والتي تم اكتسابها نتيجة تبني المنظمة لبرامج تأهيلية وتدريبية وتطويرية وتعليمية.

أهمية تنمية رأس المال البشري:

وضّح السلمي (١٩٩٧) مجموعة من الأسس التي توضح وتبلور الدور الذي يلعبه المورد البشري في المنظمات وهي كالتالي:

١. المورد البشري هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الايجابية بكافة أشكالها.
٢. الإنسان بطبيعته يرغب دائماً في المبادرة والتطوير والإنجاز ولا يمكنه التقيد بمجموعة المهام التي تفرضها عليه الإدارة.

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية هند بنت يحيى بن بكر كيلاني

٣. الإنسان إذا ما أحسن اختياره وتدريبه وتطويره بما يتلاءم مع المهام المنوطة به فإنه لن يكون بحاجة إلى متابعة وإشراف تفصيلي وإنما يكفي توجيهه عن بعد وبصورة غير مباشرة.

٤. يزداد العطاء وتحسن النتائج ويرتفع مستوى الأداء إذا تم العمل ضمن فريق.

أبعاد تنمية رأس المال البشري:

١. التدريب: يعتبر التدريب أحد المكونات الرئيسية في تنمية الموارد البشرية، كما أنه الوسيلة الفاعلة لتحقيق النمو البشري، حيث أن معيار القوة في المنظمات المختلفة يتجلى في مواصلتها الارتقاء بالكفاءة والجودة في مختلف مستويات التعليم والتدريب. ويؤكد سلامة (٢٠١٢) إلى أن "التدريب يهدف إلى زيادة كفاية الفرد وقدراته على أداء مهام بذاتها، كما يهدف إلى تغيير اتجاهاته وسلوكه في المؤسسة وعلاقاته في العمل إلى الأفضل، وأن أهمية التدريب تأتي باعتبارها مصدراً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وزيادة الإنتاج والإنتاجية، لذا يُعد التدريب إنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً يساهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي.

٢. المهارة: وتعتبر المهارات مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد، وتشير المهارة إلى قدرة الفرد على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منه، ويمكن قياس مهارات الفرد وقدراته قبل توظيفه لمعرفة مدى التوافق بين خصائص الفرد المرشح والخصائص والمواصفات المطلوبة في المتقدم للعمل، ومن أمثلة المهارات المطلوبة: القدرة على التحليل والتكيف والابتكار (بوحيدي ويحياوي، ٢٠١٨).

٣. المعرفة: المعرفة وهي مجموعة من الحقائق والخبرات والمهارات والمعلومات والآراء وأساليب العمل التي يكتسبها الفرد عن طريق التعلم أو الممارسة، ثم يسعى إلى

تعميمها حتى تساعده في تطوير مستوى حياته، ويستخدمها لتفسير العالم المحيط به وإدارته (ماضي، ٢٠١١)

٤. التطوير: حيث إن التطوير هو تنمية طويلة الأجل يمكن تقديمها لأي عامل أو صاحب مهنة لتطوير الوظيفة علاوة على ذلك فقد أصبح التطوير في العصر الحاضر له قابلية وأفضلية أكثر من التدريب بشكل متزايد لأن التطوير يحتاج إلى برامج طويلة الأمد وذلك لكي تظهر نتائج التطوير التي قد لا تظهر في وقت قصير (الطائي والعبادي، ٢٠١٥).

المحور الثالث: الاقتصاد المعرفي

مفهوم الاقتصاد المعرفي

عرف الاقتصاد المعرفي بأنه استثمار العقل البشري كرأس مال معرفي لتنمية قدراته من خلال عملية التعليم والتعلم لإعداد أفراد قادرين على الحصول على المعرفة والمشاركة في استخدامها وإنتاجها، وابتكارها بالاستفادة من توظيف التكنولوجيا ونشرها في جميع المجالات، بإكسابهم مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتمكينهم من تطبيقها وتوظيفها في كافة مجالات الحياة بهدف تحسين نوعية وجودة الحياة وتحقيق التنمية المستدامة (مهني، ٢٠٢٠).

كما عرف بأنه فهم وانتقاء المعارف والمعلومات التي تفيد الإنسان في تطوير وتحسين مجالات حياته الاقتصادية والاجتماعية، عبر استخدام العقل البشري وتطبيق أساليب البحث العلمي وأنواع التفكير المتنوعة، وتكنولوجيا المعلومات، والوسائل التقنية الحديثة من أجل تحقيق أهدافه المنشودة (قويدر وقشطة، ٢٠٢٠).

وترى الباحثة بأنه الاقتصاد الذي يقوم على خلق وتوليد المعرفة المكتسبة ونقلها واستخدامها بشكل فعال من قبل الأفراد والشركات والمنظمات والمجتمعات.

أهمية الاقتصاد المعرفي

إن أهمية اقتصاد المعرفة تبرز من خلال النقاط التالية (بوضياف، ٢٠١٦):

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

١. إعطاء الأولوية المطلقة لتكوين الإنسان السوي القوي في المهارات العالية والعلم الغزير والقدرات الإبداعية الخلاقة، عن طريق ترشيد الانفاق العام لزيادة القسم المخصص للمعرفة بدءاً من المدارس إلى الجامعات لأن المدارس تؤسس للأجيال المنتجة التي يمكن تحويلها إلى أجيال المعرفة بحسن رعاية أصحاب الذهنية المنفتحة والمبدعة.
٢. يساعد المؤسسات على التطور والإبداع، والاستجابة لاحتياجات الأفراد.
٣. يحقق الاقتصاد المعرفي النواتج التعليمية المرغوبة والجوهرية.
٤. يحقق التبادل الإلكتروني ويحدث التغيير في الوظائف القديمة، ويستحدث وظائف جديدة.
٥. أن المعرفة العلمية والعملية التي يتضمنها اقتصاد المعرفة تعتبر الأساس المهم في توليد الثروة وزيادتها وتراكمها.

مميزات الاقتصاد المعرفي

- يتميز اقتصاد المعرفة بمجموعة من السمات والخصائص الأخرى التي تميزه عن الاقتصاد التقليدي وهي (الحبشي وآخرون، ٢٠١٧):
١. أنه كثيف المعرفة يركز على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال المعرفي والفكري. :
 ٢. على القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة في التقنيات الجديدة.
 ٣. اعتماد التعلم والتدريب المستمرين وإعادة التدريب، التي تضمن للعاملين مواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة.
 ٤. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توظيفاً يتصف بالفعالية لبناء نظام معلوماتي فائق السرعة والدقة والاستجابة.
 ٥. انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفة.

مرتکزات الاقتصاد المعرفي

يحتاج النظام التعليمي بشكل عام، والأكاديمي بشكل خاص إلى تطوير كفايات كل من المعلم المتعلم بما ينسجم ومفهوم الاقتصاد المعرفي، وإيجاد البيئة التعليمية المناسبة المحفزة لكل منهما؛ ليكونا قادرين على مواجهة التحديات التي يفرضها النمو المتسارع في وسائل وأساليب اكتساب المعلومات والمهارات وتوظيفي التكنولوجيا في التعليم، والعمل بمفهوم التربية المستدامة (المهاشمي والعزاوي، ٢٠٠٩).

ومن المرتکزات التي يستند إليها الاقتصاد المعرفي كما أشار إليها المصطاع (٢٠١٦) ما يأتي:

١. إعادة هيكلة الانفاق العام، وترشيده، وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، ابتداء من المدرسة وصولاً إلى التعليم الجامعي.

٢. الإبداع: حيث يتطلب الإبداع البيئة الملائمة والدول المجتمعات التي تتمتع بمستويات تعليمية عالية وعادات وتقالييد منفتحة تكون هي الأقدر على الإبداع والتقدم.

٣. الصادرات: لقد أصبحت الدول المتقدمة تعتمد في صادراتها على إنتاج وتوزيع واستعمال المعرفة، أما الدول النامية ولا سيما العربية منها ما زالت المعرفة تشكل جزءاً بسيطاً من صادراتها مما يجعلها تقف أمام التحديات الاقتصادية.

٤. إعداد جيل منتج للمعرفة ومستخدم لها: ويعد إعداد الأفراد في المؤسسات الجامعية من أهم ركائز الاقتصاد المعرفي من خلال امتلاكهم مهارات تعلم وتعليم إبداعية مما يتطلب انفتاحهم على جميع مصادر المعرفة والثقافة.

إضافة لذلك تعد الجامعات أحد المرتکزات الأساسية بل والمهمة، والتي تلعب دوراً في عصر اقتصاد المعرفة، فهي مصدر إنتاج المعرفة الجديدة (البحث العلمي)، والخبرات (التعليم)، ونشر المعرفة (التعليم)، وتوزيعها (الكتب والدراسات) (العويني، ٢٠١٦).

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية هند بنت يحيى به بكرجي كيلاني

علاوة على ذلك، تمثل الجامعات أحد أهم أسس ومرتكزات اقتصاد المعرفة من خلال مخرجاتها التعليمية في التخصصات المختلفة، وما تقوم به من بحث علمي سواء كان تطبيقياً أم نظرياً يعد من مرتكزات الاقتصاد المعرفي، كما أنها تلعب دوراً مهماً في عملية التحول نحو الاقتصاد المعرفي من خلال ما تمتلكه من كفاءات علمية متميزة، ويقومون بدورهم في إنتاج ونشر المعرفة بين الطلبة الذين يمثلون أمل المجتمع في تكوره ونهضته (خميسي والرميدي، ٢٠١٩).

وقد أكد كل من (علي وصديق، ٢٠١٧؛ والعبد الجبار، ٢٠١٧) على أن الجامعات العالمية المتميزة قد اكتسبت السمعة الميزة من خلال رفع قدراتها على إنتاج وتوزيع وتخزين وتوظيف المعرفة الجديدة، وإعادة استخدامها، وتوفير كافة متطلبات التعليم المستمر، وإنشاء مراكز للمعرفة، بالإضافة إلى دورها في تسريع عملية إنتاج ونشر المعرفة بما يساهم في التحول إلى مجتمعات المعرفة.

توجه المملكة العربية السعودية نحو الاقتصاد المعرفي:

حددت خطة التنمية التاسعة ٢٠١٠ - ٢٠١٤ م عدداً من الأهداف العامة من أجل التحول نحو الاقتصاد المعرفي: منها تعزيز التنمية البشرية، ونشر المعرفة، وتوسيع الخيارات المتاحة لأفراد المجتمع في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات. وتوفير البيئة التقنية والإدارية والتنظيمية، فضلاً عن البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات. وتقليص الفجوة المعرفية بين المناطق، وزيادة وعي المواطن بأهمية المعرفة، فضلاً عن زيادة المحتوى الرقمي العربي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٢). وقد خلص منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠٠٩) في دورته الرابعة إلى عدد من التوصيات منها ضرورة إصلاح منظومة التعليم والتدريب؛ لرفع كفاءة الاستثمار ورأس المال البشري تمهيداً للتحول نحو الاقتصاد المعرفي وإن المملكة وحسب الرؤية المستقبلية الخطة التنمية التاسعة ٢٠١٠ - ٢٠١٤ م العربية السعودية وبحلول عام ١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥ م سيكون اقتصاد المملكة قد خطا خطوات كبيرة نحو الاقتصاد المعرفي، معتمداً على مجتمع يعمق من المستوى المعرفي لأفراده علماء ومهارة وخبرة، وسيكون قد اقترب من المستويات التي

تشهدها الدول المتقدمة في هذا المجال، إذ يتطلب اقتصاد المعرفة ضرورة توفر مهارات خاصة في القادة والمديرين (الفياض، ٢٠٢١).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المرتبطة بتمويل التعليم العالي:

دراسة الجهني (٢٠٢٢): هدفت الدراسة للتعرف على أبعاد رؤية المملكة ٢٠٣٠ م المعززة للتوجه نحو تنوع مصادر تمويل التعليم العالي وواقع الإنفاق على التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على جمع وتحليل المعلومات التي تضمنتها أدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بتمويل التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، ورؤية المملكة ٢٠٣٠ ونظام الجامعات الجديد والمواد المتعلقة بتمويل التعليم، وقد أظهرت الدراسة أهمية التنوع في مصادر تمويل التعليم العالي كونه أصبح ضرورة ملحة، ومن الصعب الاستمرار في الاعتماد على نمط تمويل أحادي من قبل الدولة، كما ذكر الباحث العديد من التوصيات كان من أبرزها بأنه على الجامعات السعودية الحكومية التدرج بفرض رسوم دراسية لكي يتعود الطلاب وأولياء الأمور على المشاركة بتحمل جزء من كلفة التعليم في كل مراحل التعليم العالي، وكذلك عليها تنمية الأوقاف الجامعية والاستفادة من النماذج العالمية والوطنية الرائدة في مجال الأوقاف الجامعية.

دراسة الفراج (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والحلول المقترحة للتمويل، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت أداة الدراسة من استبانة وزعت على العمداء والوكلاء لجميع الكليات بجامعة شقراء وعددهم (٥١) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبينت نتائج الدراسة أن أهم التحديات التي تواجه تمويل التعليم العالي في جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية هي اعتماد الجامعة على الدعم الحكومي فقط، وضعف ارتباط البرامج البحثية بالمؤسسات الإنتاجية بالمجتمع، وضعف اعتمادات النفقات الاستثمارية مقارنة باعتماد النفقات الجارية. كما أن أهم الحلول

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

للتمويل هي: تطوير النظام المالي والإداري في جامعة شقراء، واستثمار الصناديق المالية بها، وترويج البحوث العلمية وتسويقها وتشجيع الابتكارات والأنشطة والخدمات الجامعية، وتنشيط الاهتمام بالأوقاف الجامعية، وإنشاء علاقات تعاونية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الإنتاجية.

دراسة الغامدي (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى قياس درجة أهمية مبررات تنوع مصادر تمويل التعليم العالي في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة، ودرجة فاعلية الآليات المتبعة من أجل تحقيق ذلك، مع الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين تلك المبررات والآليات من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة أم القرى، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، كما تم تطبيقها على عينة من عمداء ووكلاء كليات جامعة أم القرى وعددهم (٢٩٤) فرداً، وقد أظهرت النتائج أن مبررات تنوع مصادر تمويل التعليم العالي في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة والفقرات التابعة لها من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة أم القرى قد جاءت مرتفعة وإيجابية، في حين جاءت نتائج آليات تنوع مصادر تمويل التعليم الجامعي جاءت متوسطة.

دراسة آل دريه والجبري (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى الوصول إلى أفضل بدائل لتمويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب العالمية، وذلك من خلال استعراض بعض التجارب العربية والعالمية ذات العلاقة بطرق تمويل التعليم الجامعي للاستفادة منها في إيجاد البدائل التمويلية بما يتناسب مع خصائص المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع وتحليل المعلومات التي تضمنتها أدبيات تمويل التعليم الجامعي، وكذلك التجارب العالمية لتمويل التعليم الجامعي، بالإضافة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة من نتائج وتوصيات حول الموضوع، واستعرضت الدراسة نماذج من بدائل التمويل في أمريكا وكندا وهولندا ومصر ومقارنتها بالسعودية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أبرزها تشجيع استثمار رجال الأعمال في التعليم وأتاحه الفرصة للشركات الكبرى بأن تتولى فتح مؤسسات تعليمية وإعطاءها

امتيازات تجارية مقابل ذلك، وتفعيل الشراكات المجتمعية مع الجامعات، بالإضافة إلى تشجيع التطوع في تقديم الخدمات الإنشائية أو أعمال الصيانة والنظافة والتي تكلف الجامعات أموالاً كثيرة.

ثانياً: الدراسات المرتبطة برأس المال البشري؛

قامت ساريب ورويو (Sarip & Royo, 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى أدوار الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعات الدنماركية والماليزية، والكشف عن العوامل المؤثرة في أداء الإدارة الاستراتيجية في كل بلد من البلدين، واتبعت الدراسة منهجية نوعية قامت على إجراء مقابلات فردية معمقة مع عينة من مختصي إدارة الموارد البشرية في جامعات البلدين، وتكونت عينة الدراسة من (١٠) من المختصين والمديرين ورؤساء الأقسام في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (٥ جامعات دنماركية، وه جامعات ماليزية)، وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف أداء الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعات الماليزية، وبخاصة في بعدي تحفيز الموظفين وتدريبهم بسبب المركزية الشديدة، واستخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعات الدنماركية للمركزية في عملها حيث يتضمن ذلك التنمية المهنية المستمرة والتمكين وتفويض الصلاحيات.

كما أجرى موتاهي وبوسيني (Mutahi & Busienei, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء في الجامعات الحكومية الكينية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) إداريا يعملون في (٣١) جامعة حكومية في مختلف البلاد، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ممارسة إدارة الموارد البشرية لوظائفها وبين تحسن الأداء في الجامعات الكينية، كما ازهرت نتائج الدراسة أن وظائف المكافأة والنمو تؤثر أكثر من وظائف الاستقطاب والتعيين وفي تحسين الأداء الإداري والفضي داخل الجامعات الكينية.

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

وهدفت دراسة الختلان (٥١٤٣٥) إلى بناء استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة الموارد البشرية في ضوء تكنولوجيا الأداء البشري بالجامعات السعودية: جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز، وتم توظيف المنهج الوصفي، والاستبانة أداة أساسية لجمع المعلومات، إضافة إلى استخدام أسلوب دلفاي؛ للوصول إلى نموذج يمكن من خلاله التغلب على المشكلات التي تحول دون قيام إدارة الموارد البشرية بدورها بشكل مناسب، وقد طبقت الاستبانة على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات بإدارات شؤون الموظفين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود قصور في الاستقطاب والتأهيل، والتوظيف، والتدريب أثناء العمل، وإجراءات العمل والحوافز، كما أن هناك حاجة الأداء بإدارة الموارد البشرية إلى إجراءات تطويرية يمكن من خلالها التغلب على القصور الموجود، وتطوير الأداء بما يؤثر في الأداء العام للموظفين بالجامعة بشكل إيجابي.

وتناولت دراسة الوسيدي (٥١٤٣٥) واقع تنمية الموارد البشرية في ركز دراسة الطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظر الإداريات، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريات في مركز دراسة الطالبات بجامعة الإمام، وأظهرت نتائج الدراسة موافقة عينة الدراسة بدرجة محايد على واقع تنمية الموارد البشرية في مركز دراسة الطالبات، وموافقة عينة الدراسة بدرجة موافق على الصعوبات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في مركز دراسة الطالبات، وموافقة عينة الدراسة بدرجة موافق بشدة على المقترحات التي تسهك في تطوير تنمية الموارد البشرية في مركز دراسة الطالبات، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو المحورين الأول والثاني وصعوبة تنمية الموارد البشرية في مركز دراسة الطالبات بجامعة الإمام من وجهة نظر الإداريات باختلاف متغير المؤهل العلمي، ولصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، كما توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأجرى العتي والختلان (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التعامل مع الموارد البشرية ومعوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والمشرفين التربويين في إدارة التعليم بالخرج، والكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقا للوظيفة والمؤهل وسنوات الخبرة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة، طبقت على عينة بلغ قوامها (١٠٢) مرشداً تربوياً، ورئيس قسم، وأسفرت الدراسة عن أن درجة توافر مؤشرات أبعاد واقع التعامل مع الموارد البشرية: توصيف وتحليل الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب، وتدريب الموارد البشرية، وتقييم أداء العاملين بدرجة متوسطة، بينما جاءت منخفضة على بعد الأجور والحوافز، ودرجة موافقة أفراد العينة على معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية تراوحت بين بدرجة عالية وبدرجة متوسطة، ولا توجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التعامل مع الموارد البشرية وفقاً للخبرة والمؤهل والوظيفة.

وسعت دراسة آل مهري (٢٠٢٠) على التعرف على المعوقات التنظيمية والمادية والتقنية التي تحد من تنمية الموارد البشرية لدى الإداريات بجامعة نجران من وجهة نظر الموظفات الإداريات، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما تم الاعتماد على الاستبانة أداة لجمع البيانات، تم توزيعها على مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات حيث بلغ عددهن (١٣٦) موظفة، وأظهرت نتائج الدراسة موافقة افراد الدراسة على المعوقات التنظيمية والمادية والتقنية لتنمية الموارد البشرية لدى الإداريات بدرجة موافق، بجامعة نجران، وأوصت الدراسة ضرورة بناء دليل للموظف الإداري بجامعة نجران بحيث يتضمن وصف الوظائف، ومعايير الأداء، وتزويد الموظفين بنسخة من هذا الدليل.

وأجرى الشهري وشحبل والتويجري (٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الموظفين والموظفات بها بالتعرف على درجة ممارسة تخطيط الموارد البشرية والمعوقات التي تعترضها ومن ثم تقديم مقترحات للتطوير، وتحسين

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية عند بنت يحيى به بكرى كيلاني

وتخطيط الموارد البشرية في وزارة التعليم، وقد طبقت الدراسة على عينة ممثلة تكونت من (٢٠١) موظف وموظفة، واعتمدت على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وظهرت نتائج الدراسة أن ممارسات تخطيط الموارد البشرية تتم بدرجة عالية في وكالة الموارد البشرية من وجهة نظر العينة، فيما جاءت المعوقات بدرجة متوسطة، وكان من أبرزها قلة الخبرة التخصصية لمسؤولي تخطيط الموارد البشرية، والتغير المستمر في الهياكل التنظيمية في وزارة التعليم، واوصت الدراسة بتفعيل دور الإدارة العامة لتخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم.

التعليق على الدراسات السابقة

تستهدف الدراسة الحالية القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تختلف مع كافة الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة، أما من حيث منهج الدراسة فتعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي، وتلاحظ الباحثة اتفاق الدراسة الحالية من حيث المنهج مع بعض الدراسات واختلافها مع البعض الآخر التي استخدمت المنهج الوصفي والكمي والوصفي المسحي، أما من حيث أداة الدراسة فتعتمد الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واتفقت بذلك مع بعض الدراسات، واختلفت مع بعضها الآخر التي اعتمدت على المقابلة والبعض الآخر اعتمد على الأدبيات والدراسات السابقة كمصدر أساسي لجمع البيانات.

كما أن البحث الحالي يعد امتداداً للدراسات السابقة، لكنه يختلف عن الدراسات السابقة في أن البحث الحالي يهدف إلى تحديد دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، والأسئلة التي تحاول الدراسة الإجابة عليها، والبيانات المراد الحصول عليها، فإن هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه: "المنهج الوصفي المسحي هو ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد المجتمع، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة الموصوفة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك على دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً (العساف، ٢٠١٢، ص.١٧٩).

مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية في (٨) جامعات حكومية سعودية تمثل المناطق الشرقية والغربية والشمالية والجنوبية بالمملكة وعددهم (٨٩٠) فرداً، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (٢٦٩) فرداً منهم، وقد تم اختيار العينة بناء على جدول كرجيسي ومورغان لحساب حجم العينة (Krejcie & Morgan, 1970).

أداة الدراسة

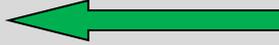
استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث أعدت على شكل فقرات، وذلك بعد مراجعة الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة، والتي هدفت إلى التعرف على دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية، وقد تكونت الاستبانة من محورين رئيسيين وهما، المحور الأول: واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية وتكون من ١٥ فقرة، بينما المحور الثاني: مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية وتكون من ١٥ فقرة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تحديد

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني

استجابات العينة (ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً) كما هو موضح في الجدول التالي (١):

جدول (١)

درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

					الاستجابة
عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	
٥	٤	٣	٢	١	الدرجة

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
ضعيفة جداً	من ١ إلى أقل من ١.٨٠
ضعيفة	من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠
متوسطة	من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠
عالية	من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠
عالية جداً	من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠

المصدر: (البحراوي، ٢٠١٨)

صدق وثبات الأداة

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة عرضتها الباحثة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (١٠) متخصصاً في تخصصات اقتصاديات التعليم، وقد قامت الباحثة بجمع ملاحظات المحكمين، حيث حذف بعض الفقرات وعدل البعض، لتصبح بصورتها النهائية ٣٠ فقرة، كما تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغت قيمتها (٠.٩٣) وتعدّ هذه النسبة مناسبة ومقبولة، مما يشير إلى ثبات مناسب للأداة.

الأساليب الإحصائية

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages).
٢. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
٣. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
٤. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) واستخدمته الباحثة لحساب ثبات الاستبانة والعلاقة بين تمويل التعليم العالي وتطوير رأس المال البشري.

إجابة أسئلة الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية؟

للإجابة على السؤال الأول تم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمعرفة درجة الموافقة على فقرات المحور والتي تكونت من ١٥ فقرة، حيث يوضح الجدول (٣) إجابات أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً.

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
عند بنت يحيى به بكري كيلاني

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجات لإجابات أفراد العينة
لفقرات محور (واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي
بالمملكة العربية السعودية) ، مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
٨	تستخدم الجامعة مرافقها كمراكز إنتاج متقدمة.	٤.٢٥	٠.٨٩	١	عالية جداً
١٠	يوجد بالجامعة أنظمة ولوائح لتحقيق فلسفة الجامعة المنتجة.	٤.٢١	٠.٧٨	٢	عالية جداً
٥	تستثمر الجامعة جزء من ميزانيتها في مشاريع تنموية مختلفة.	٣.٦١	٠.٤٩	٣	عالية
٣	تستثمر الجامعة مواردها المادية وفق استراتيجية واضحة.	٣.٥٩	٠.٧٩	٤	عالية
٤	تحقق الجامعة الكفاءة الاقتصادية المثلى لمواردها المتاحة.	٣.٥٦	٠.٩١	٥	عالية
١	تتبنى الجامعة سياسة ترشيد الإنفاق والتكلفة التشغيلية لنشاطاتها.	٣.٥٥	٠.٨٦	٦	عالية
٢	تستفيد الجامعة من إيرادات أملاك الجامعة في التمويل.	٣.٥٣	٠.٧٩	٧	عالية

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
٦	تسوق الجامعة إنتاجها العلمي والمعرفي.	٣.٥١	٠.٧٣	٨	عالية
٧	تتجه الجامعة نحو الاستقلال المالي.	٣.٤٨	٠.٩٥	٩	عالية
٩	تقوم الجامعة بخصخصة بعض الخدمات التعليمية المقدمة من قبلها.	٣.٤٥	٠.٨٦	١٠	عالية
١١	تعمل الجامعة على استثمار براءات الاختراع.	٣.٤٢	٠.٩٢	١١	عالية
١٣	تعقد الجامعة شراكات واتفاقيات مع مؤسسات القطاعين العام والخاص في مجال التعليم.	٢.٩٥	٠.٩٤	١٢	متوسطة
١٥	تستثمر الجامعة طاقاتها البشرية لتقديم الاستشارات العلمية المتخصصة المدفوعة.	٢.٧١	٠.٨٣	١٣	متوسطة
١٤	تتيح الجامعة برامج التعليم المستمر لكافة فئات المجتمع مقابل رسوم دراسية.	٢.٦٦	٠.٧٤	١٤	متوسطة
١٢	تمتلك الجامعة مراكز تدريب لتقديم برامج وخدمات مدفوعة.	٢.٦٣	٠.٨٢	١٥	متوسطة
	المتوسط الكلي	٣.٥٥	٠.٩١	-	عالية

يوضح الجدول (٣) أن واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية كان عالياً، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٥٥)،

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

وانحراف معياري (٠.٩١)، حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات المحور ما بين (٢.٦٣ - ٤.٢٥)، وانحرافات معيارية بين (٠.٨٢ - ٠.٨٩)، وكان أعلاها متوسطاً هي فقرة رقم (٨) والتي تنص على "تستخدم الجامعة مرافقها كمراكز إنتاج متقدمة"، بمتوسط حسابي (٤.٢٥) وانحراف معياري (٠.٨٩)، وبدرجة "عالية جداً"، يليها في المرتبة الثانية فقرة رقم (١٠) والتي تنص على "يوجد بالجامعة أنظمة ولوائح لتحقيق فلسفة الجامعة المنتجة"، بمتوسط حسابي (٤.٢١) وانحراف معياري (٠.٧٨)، وبدرجة "عالية جداً"، وفي المرتبة الثالثة فقرة رقم (٥) والتي تنص على "تستثمر الجامعة جزء من ميزانيتها في مشاريع تنموية مختلفة"، بمتوسط حسابي (٣.٦١) وانحراف معياري (٠.٤٩)، وبدرجة "عالية"، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٢) التي تنص على "تمتلك الجامعة مراكز تدريب لتقديم برامج وخدمات مدفوعة"، بمتوسط حسابي (٣.٥٥) وانحراف معياري (٠.٩١)، وبدرجة "متوسطة".

السؤال الثاني: ما مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة على السؤال الثاني تم ايجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمعرفة درجة الموافقة على فقرات المحور والتي تكونت من ١٥ فقرة، حيث يوضح الجدول (٤) إجابات أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً.

جدول (٤)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والدرجات لإجابات أفراد العينة
الاستبانة لفقرات (مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد
المعرفي بالمملكة العربية السعودية)، مرتبة تنازلياً**

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
٤	يتمتع موظفو الجامعة بمهارات فنية	٣.٨١	١.٠٨	١	عالية

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
	كالقدرة على استخدام الحاسوب والتكنولوجيا للقيام بمهامهم.				
٦	تحرص إدارة الجامعة على تطوير العاملين وظيفياً ومهنياً بالتدريب النوعي المستمر.	٣.٧٩	٠.٩٨	٢	عالية
٨	يملك موظفو الجامعة المهارات المناسبة لإنجاز مهام العمل.	٣.٧٤	٠.٦٩	٣	عالية
٩	يشارك موظفو الجامعة في وضع الخطة التدريبية.	٣.٧٣	١.٨٤	٤	عالية
٧	يملك موظفو الجامعة مهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة.	٣.٦٩	٠.٨٦	٥	عالية
١٢	يتميز موظفو الجامعة بمهارات التفاوض والإقناع.	٣.٦٦	٠.٧٩	٦	عالية
١٤	تعتمد إدارة الجامعة على قسم/ وحدة تدريب لتحسين مهارات عاملها.	٣.٦٤	٠.٩٧	٧	عالية
١٥	يملك موظفو الجامعة القدرة على توصيل المعلومات بشكل كامل ومرن.	٣.٦٢	١.٠٥	٨	عالية

دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية
عند بنت يحيى به بكرى كيلاني

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
١١	يحرص موظفو الجامعة على تطوير معارفهم واستثمارها بشكل مستمر.	٣.٥٨	٠.٥٨	٩	عالية
٣	تعقد إدارة الجامعة مؤتمرات علمية تستهدف العاملين بشكل دوري.	٣.٤٤	٠.٦٨	١٠	عالية
١	تضع إدارة الجامعة برامج تدريبية في ضوء تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية المطلوبة.	٣.٣٥	٠.٧٣	١١	متوسطة
٢	تطور إدارة الجامعة معارف العاملين من خلال عقد دورات تدريبية.	٣.٣٣	٠.٨٨	١٢	متوسطة
٥	تستفيد إدارة الجامعة من خبرات المؤسسات التعليمية الناجحة في مجال تطوير العاملين.	٣.٣١	٠.٩١	١٣	متوسطة
١٠	ترسل إدارة الجامعة العاملين في بعثات خارجية لتطوير قدراتهم.	٣.٢٠	١.٠٦	١٤	متوسطة
١٣	توفر إدارة الجامعة المعارف اللازمة لدى العاملين عند تعيينهم	٣.١٩	١.٢٢	١٥	متوسطة
	المتوسط الكلي	٣.٦٦	١.٨٤	-	عالية

يوضح الجدول (٤) أن مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية جاء عالياً، وذلك بمتوسط حسابي

(٣.٦٦)، وانحراف معياري (١.٨٤)، حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات المحور ما بين (٣.١٩ - ٣.٨١)، وانحرافات معيارية بين (١.٠٨ - ١.٢٢)، وكان أعلاها متوسطاً هي فقرة رقم (٤) والتي تنص على "يتمتع موظفو الجامعة بمهارات فنية كالقدرة على استخدام الحاسوب والتكنولوجيا للقيام بمهامهم"، بمتوسط حسابي (٣.٨١) وانحراف معياري (١.٠٨)، وبدرجة "عالية"، يليها في المرتبة الثانية فقرة رقم (٦) والتي تنص على "تحرص إدارة الجامعة على تطوير العاملين وظيفياً ومهنياً بالتدريب النوعي المستمر"، بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (١.٠٩٨)، وبدرجة "عالية"، وفي المرتبة الثالثة فقرة رقم (٨) والتي تنص على "يمتلك موظفو الجامعة المهارات المناسبة لإنجاز مهام العمل"، بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وانحراف معياري (١.٠٦٩)، وبدرجة "عالية"، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (١٣) التي تنص على "توفر إدارة الجامعة المعارف اللازمة لدى العاملين عند تعيينهم"، بمتوسط حسابي (٣.١٩) وانحراف معياري (١.٢٢)، وبدرجة "متوسطة".

السؤال الثالث: هل هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة على السؤال الثالث تم ايجاد معامل الارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين تمويل التعليم العالي وتطوير رأس المال البشري، والنتائج موضحة في جدول (٥).

جدول (٥)

معامل الارتباط بين تمويل التعليم العالي وتطوير رأس المال البشري

تطوير رأس المال البشري		تمويل التعليم العالي
0.862	معامل الارتباط	
<0.001	القيمة الاحتمالية (Sig)	

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية
عند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

تبين من النتائج الواردة في جدول (٥) أن قيمة معامل الارتباط بين تمويل التعليم العالي وتطوير رأس المال البشري يساوي ٠.٨٦٢ والقيمة الاحتمالية أقل من ٠.٠٠١، وهذا يعني أن هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

خلاصة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. جاء واقع تمويل التعليم العالي في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية بدرجة عالية، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٥٥)، وانحراف معياري (٠.٩١)، حيث تستخدم الجامعات مرافقها كمراكز إنتاج متقدمة، كما يوجد بالجامعات أنظمة ولوائح لتحقيق فلسفة الجامعات المنتجة، كما تستثمر الجامعات جزء من ميزانيتها في مشاريع تنموية مختلفة، كما تمتلك الجامعات مراكز تدريب لتقديم برامج وخدمات مدفوعة.
٢. جاء مستوى تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية بدرجة عالية، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٦٦)، وانحراف معياري (١.٨٤)، حيث يتمتع موظفو الجامعات بمهارات فنية كالقدرة على استخدام الحاسوب والتكنولوجيا للقيام بمهامهم، كما تحرص إدارات الجامعات على تطوير العاملين وظيفياً ومهنياً بالتدريب النوعي المستمر، كما يمتلك موظفو الجامعات المهارات المناسبة لإنجاز مهام العمل، وتوفر إدارات الجامعات المعارف اللازمة لدى العاملين عند تعيينهم.
٣. هناك دور ذو دلالة إحصائية لتمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يأتي:

١. العمل على تنويع مصادر التمويل في الجامعات السعودية والبحث عن مصادر أخرى للتمويل.
٢. التواصل مع المؤسسات الداعمة للتعليم العالي، من أجل توفير التغطية المالية اللازمة لتطوير العاملين وظيفياً ومهنياً بالتدريب النوعي المستمر.
٣. عقد دورات تدريبية للعاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية لتنمية المهارات المختلفة لديهم.
٤. التعاون مع الجامعات والكليات الجامعية في الدول المتقدمة، لإرسال البعثات والاستفادة من خبراتها وتجاربها الأكاديمية والإدارية والبحثية.
٥. تخصيص الكليات الجامعية لدائرة مختصة باحتضان الأفكار والمشاريع الإبداعية والابتكارية، وتسويق نتائج البحوث التطويرية واستثمارها.
٦. ضرورة تبني الإدارات للخطط التي تتسم بالمخاطرة وكذلك احتضان المشاريع التنافسية ذات الخطورة العالية للوصول إلى الريادة.
٧. الاستعانة بمجموعة من الخبراء؛ لتحديد أهم التطورات العلمية التي تفيد مصلحة العمل الجامعي.

المراجع:

المراجع العربية:

- الأغا، صالح. (٢٠١٧). واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة الأقصى وعلاقته بجودة التعليم العالي. مجلة جامعة فلسطين، ٧(٣)، ٩٥-١٣٦.
- آل دربه، عبدالله والجبري، يحيى. (٢٠٢٠). بدائل تمويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب العالمية. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ٥(١)، ١٧٩١-١٨١٠.
- البحراوي، سيد. (٢٠١٨). دليل الباحثين في كيفية قراءة نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وكيفية التعليق على النتائج. مصر: دار المصري للنشر والتوزيع.
- بوحميد، ليلي؛ يحيى، إلهام. (٢٠١٨). دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية دراسة حالة. مجلة جامعة القدس المفتوحة، ٤٣(١)، ٢٢١-٢٣٤.
- بوضياف، نوال. (٢٠١٦). تقديرات رؤساء الجامعات الجزائرية لعقوبات تفعيل الاقتصاد المعرفي في تطوير أداء الجامعات. مجلة جامعة جرش، ١٧(١)، ٦٤٧-٦٦٨.
- الجهني، فيصل. (٢٠٢٢). تنوع مصادر تمويل التعليم في ضوء توجهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م.: دراسة تحليلية. مجلة جامعة الأزهر، ١٩٣(٣)، ٥٦٧-٥٨٤.
- الحبشي، محمد وعموض، أسماء وحسن، شوقي. (٢٠١٧). تصميم تنظيمي مقترح للمناهج والبرامج التدريبية بالتعليم الفني لإكساب طلابه الجدارات الوظيفية اللازمة لسوق العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي. مجلة جامعة الفيوم، ٨(٤)، ١٢٣-١٣٩.
- حسن، رولا. (٢٠١٦). درجة امتلاك معلمي اللغة العربية في محافظة البلقاء لمفاهيم

الاقتصاد المعرفي من وجهة نظرهم. مجلة جامعة عين شمس، ٢١٢(١)، ١١٨ - ١٥٢.

الخنعمي، فوزية. (٢٠٢٢). تقويم نظام مسارات التعليم الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مهارات الاقتصاد المعرفي دراسة تحليلية. مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٦(١)، ٨٣- ١١٨.

الختلان، منصور زيد. (٥١٤٣٥). استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة الموارد البشرية في ضوء تكنولوجيا الأداء البشري بالجامعات السعودية: دراسة حالة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

خميسي، بن رجم محمد؛ والرميدي، بسام سمير. (٢٠١٩). متطلبات تحول الجامعات المصرية الحمية نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة الاقتصاد والقانون، (٤)، ٩٠- ١٠٧.

سعادة، جودت والحضرمي، أحمد. (٢٠٢١). واقع تمويل التعليم في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان وتحدياته. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٣٥(١)، ٢٣- ٤٦.

سلامة، نظام. (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

السلمي، علي. (١٩٩٧). إدارة الموارد البشرية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.

شعيب، ابتهاج والسيسي، أريج. (٢٠٢١). تنوع مصادر التمويل في التعليم وتأثيرها على السياسات التعليمية. المجلة العربية للنشر العلمي، ٣٠(١)، ٢١٠- ٢٢٥.

الشهري، خالد والعسيري، ريم. (٢٠٢١). واقع ممارسة معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية لمهارات الاقتصاد المعرفي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

جامعة أسيوط، ٣٧(١٢)، ١٥٣- ٢٠٢.

الشهري، فاطمة بنت محمد؛ وشحبل، سلوى بنت حمد؛ والتويجري، فاطمة بنت عبد العزيز. (٢٠٢٠). واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، *المجلة التربوية*، (٧٣)، ١٢٤٤ - ١٢٧٣.

صبح، أحلام. (٢٠١٣). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الطائي، يوسف والعبادي، هاشم. (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري. دار صفاء للنشر والتوزيع: عمان.

العازمي، نادية. (٢٠٢١). متطلبات تطبيق ممارسات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر معلمات الاقتصاد المنزلي في المرحلة الثانوية بمدينة الكويت. مجلة جامعة أسيوط، ٣٧(٢)، ٢٤٠- ٢٨٣.

العبد الجبار، الجوهرة. (٢٠١٧). دور الجامعات في دعم البحث العلمي لتعزيز الاقتصاد المعرفي: مؤشرات الاهتمام به في الجامعات السعودية، *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*، ٢٣(١)، ٣٠١- ٢٦٩.

العتي، راشد بن عبد الله؛ والخثلان، منصور بن زيد. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطبيق إدارة الموارد البشرية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية: إدارة التعليم بالخرج أنموذجاً، *مجلة البحث العلمي في التربية*، (١٩)، ٣٦١- ٣٨٦.

عدس، عبد الرحمن. (٢٠١٦). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. بيروت: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العزاوي، فائزة؛ والهاشمي، عبد الرحمن. (٢٠٠٧). *المنهج والاقتصاد المعرفي*، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العساف، صالح بن محمد.. (٢٠١٢م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. (ط.٢). الرياض. الناشر: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

علي، الصادق؛ وصديق، صلاح الدين. (٢٠١٧). متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة بمؤسسات المعلومات السودانية: دراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أفريقيا العالمية، المؤتمر الثامن للجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات حول مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة: المسؤوليات - التحديات - الآليات - التطلعات - السعودية، جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، الرياض.

عليان، مرام. (٢٠١٧). اتجاهات طلبة جامعة القدس لتنمية رأس المال البشري وتعزيز القدرة التنافسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

العلياني، غرم الله. (٢٠١٩). دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة. مجلة جامعة أم القرى، ١١(١)، ٤٠_١.

العلياني، غرم الله. (٢٠١٩). دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة. مجلة جامعة أم القرى، ١١(١)، ٤٠_١ س.

العويني، اريج. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتحول الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العويوي، سوزان. (٢٠١٨). دور التدريب الذي تنفذه بلدية الخليل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية في تنمية رأس المال البشري للمرأة ٢٠١٤_٢٠١٧. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

الغامدي، منال. (٢٠٢١). تنوع مصادر تمويل التعليم العالي بجامعة أم القرى في ضوء

**دور تمويل التعليم العالي في تطوير رأس المال البشري في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية
هند بنت يحيى به بكرى كيلاني**

- فلسفة الجامعة المنتجة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٩(١)، ٧٠٣- ٧٢٩.
- الغريباوي، شادي. (٢٠١٥). أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الفراج، لولوة. (٢٠٢١). تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول: جامعة شقراء أنموذجاً. مجلة جمعية الاجتماعيين في الشارقة، ٣٨(١٥٠)، ١٢٩- ١٥٨.
- الفياض، مشاعل. (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية اللازمة لقائدات مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وبعض الاتجاهات المعاصرة. مجلة الجامعة الأردنية، ٦(١)، ٢٥٥- ٢٨٢.
- قاضي، نجاة. (٢٠١٤). دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر. مجلة الاقتصاد الجديد، ١١(٢)، ٥٧- ٧١.
- قويدر، منال وقشطة، آمال. (٢٠٢٠). درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بفلسطين. مجلة جامعة العلوم والتكنولوجيا، ١٣(٤٥)، ١- ٣١.
- كساب، زينب. (٢٠٢٠). درجة تطبيق استراتيجيات إدارة الموهبة وأثرها في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على مؤسسة القبس للتعليم الأساس ولاية الخرطوم - السودان. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ١١(١)، ٢٢٥- ٢٤٤.
- ماضي، صبري. (٢٠١١). اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- المصطاع، محمد بن محمد عبد الله. (٢٠١٦). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على الاقتصاد المعرفي لتنمية كفايات معلمي الدراسات الاجتماعية في الصف

الأول الثانوي بالجمهورية اليمنية، لرسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

مصطفى، أميمة. (٢٠٢١). رؤية مقترحة لتطوير منظومة تمويل التعليم الجامعي بمصر في ضوء صيغة التمويل القائم على الأداء. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٢(٣)، ٧١-١٦٥.

المهدي، ياسر وعيسان، صالحة وصلاح الدين، نسرين ومحمد، عبد الحميد. (٢٠٢٠). تحديات تنويع مصادر تمويل مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان دراسة ميدانية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٩(٢)، ٦٥-٧٧.

مهني، منال. (٢٠٢٠). مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب جامعة الفيوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة سوهاج، ٧٧(١)، ٢١٢٣-٢١٦٠.

وزارة المالية. (٢٠٢١). الميزانية العامة للدولة. الميزانية العامة لعام ٢٠٢١. الرياض.

الوسيدي، هدى علي. (١٤٣٥هـ). واقع تنمية الموارد البشرية في مركز دراسة الطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، لرسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

المراجع العربية المترجمة:

Sources and references:

Agha, Saleh. (2017). The reality of the shift towards a knowledge economy at Al-Aqsa University and its relationship to the quality of higher education. Palestine University Journal, 7(3), 95-136.

Al Darba, Abdullah and Jabri, Yahya. (2020). Funding alternatives for university education in the Kingdom of Saudi Arabia in light of some international experiences. Journal of Young Researchers in Educational Sciences, 5(1), 1791-1810.

Bahrawy, Mr. (2018). A guide for researchers on how to read

the results of statistical analysis using the SPSS program and how to comment on the results. Egypt: Dar Al-Masry for Publishing and Distribution.

Bouhadid, Lily; Yahyaoui, Ilham. (2018). The role of human capital in achieving the competitive advantage of the industrial enterprise, a case study. Al-Quds Open University Journal, 43 (1), 221-234.

Boudiaf, Nawal. (2016). Estimates of Algerian university presidents of the obstacles to activating the knowledge economy in developing the performance of universities. Jerash University Journal, 17(1), 647-668.

Al-Juhani, Faisal. (2022). Diversification of education funding sources in light of the directions of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030.: An analytical study. Al-Azhar University Journal, 193(3), 567-584.

Al-Habashi, Muhammad and Awad, Asmaa and Hassan, Shawqi. (2017). A proposed organizational design for curricula and training programs in technical education to provide its students with the job competencies necessary for the labor market in light of the requirements of the knowledge economy. Fayoum University Journal, 8(4), 123-139.

Hassan, Rolla. (2016). The degree to which Arabic language teachers in Al-Balqa governorate possess the concepts of knowledge economy from their point of view. Ain Shams University Journal, 212(1), 118-152.

Khathami, Fawzia. (2022). Evaluating the system of secondary education pathways in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of knowledge economy skills, an analytical study. Journal of the College of Humanities and Social Sciences, 36(1), 83-118.

Saadeh, Jawdat and Al-Hadrami, Ahmed. (2021). The reality of

- financing education in higher education institutions in the Sultanate of Oman and its challenges. Journal of Arab Studies in Education and Psychology, 135 (1), 23-46.
- safety, system. (2012). The training needs of the heads of administrative departments in the directorates of education in the Gaza governorates from their point of view. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University of Gaza, Palestine.
- Salami, Ali. (1997). Human Resource Management. Dar Gharib for printing, publishing and distribution: Cairo.
- Shoaib, Ibtihal and Al-Sisi, Areej. (2021). Diversification of funding sources in education and its impact on educational policies. The Arab Journal for Scientific Publishing, 30(1), 210-225.
- Al-Shehri, Khaled and Al-Asiri, Reem. (2021). The reality of the practice of knowledge economy skills by secondary school English language teachers in the light of the Kingdom's vision 2030. Assiut University Journal, 37 (12), 153-202.
- Morning, dreams. (2013 AD). The role of Palestinian universities in developing human capital from the point of view of faculty members. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Palestine.
- Al-Tai, Youssef and Al-Abadi, Hashem. (2015). Human resource management contemporary issues in management thought. Dar Safaa for Publishing and Distribution: Amman.
- Al-Azmi, Nadia. (2021). Requirements for the application of knowledge economy practices from the point of view of home economics teachers at the secondary stage in Kuwait City. Assiut University Journal, 37(2), 240-283.
- Alyan, Maram. (2017). Attitudes of Al-Quds University

students to develop human capital and enhance competitiveness. Unpublished Master's Thesis, Al-Quds Open University, Palestine.

Al-Olayani, may God bless you. (2019). The role of human capital in Saudi universities in achieving competitive advantage in the light of the knowledge economy from the point of view of specialized academic leaders. Umm Al-Qura University Journal, 11 (1), 1_40.

Al-Olayani, may God bless you. (2019). The role of human capital in Saudi universities in achieving competitive advantage in the light of the knowledge economy from the point of view of specialized academic leaders. Umm Al-Qura University Journal, 11(1), 1-40

El-Owayy, Suzanne. (2018). The role of training implemented by the Hebron Municipality in partnership with NGOs in developing women's human capital 2014-2017. Unpublished Master's Thesis, Al-Quds Open University, Palestine.

Al-Ghamdi, Manal. (2021). Diversification of higher education funding sources at Umm Al-Qura University in light of the university's productive philosophy. Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies, 29 (1), 703-729.

Gharbawy, Shady. (2015). The impact of human capital on economic growth in Palestine. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University of Gaza, Palestine.

Farraj, Lulwa. (2021). Financing higher education in the Kingdom of Saudi Arabia: challenges and solutions: Shaqra University as a model. Journal of the Social Society of Sharjah, 38 (150), 129-158.

Fayadh, Mashaël. (2021). The necessary training needs for secondary school leaders in Qassim region in light of the

requirements of the knowledge economy and some contemporary trends. Journal of the University of Jordan, 6(1), 255-282.

Judge, survivor. (2014). The role of education in developing human capital in order to reduce unemployment in Algeria. Journal of the New Economy, 11(2), 57-71.

Koueider, Manal and Cream, Amal. (2020). The degree of availability of knowledge economy skills among graduate students in the College of Education at the Islamic University of Palestine. Journal of the University of Science and Technology, 13(45), 1-31.

Kassab, Zainab. (2020). The degree of application of talent management strategies and their impact on the development of human capital, a field study on the Al-Qabas Foundation for Basic Education, Khartoum State - Sudan. The Arab Journal of Disability and Gifted Sciences, 11(1), 225-244.

Madi, Sabri. (2011). Attitudes of managers in major municipalities in the Gaza Strip to the role of knowledge management in job performance. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University of Gaza, Palestine.

Mustafa, Omaima. (2021). A proposed vision for developing the university education financing system in Egypt in light of the performance-based financing formula. Journal of Scientific Research in Education, 22(3), 71-165.

Al-Mahdi, Yasser and Aissan, Salha and Salah Al-Din, Nasreen and Muhammad, Abdul Hamid. (2020). The challenges of diversifying sources of funding for higher education institutions in the Sultanate of Oman, a field study. Specialized International Educational Journal, 9(2), 65-77.

Professional, Manal. (2020). Knowledge economy skills among

Fayoum University students from the viewpoint of faculty members. *Sohag University Journal*, 77(1), 2123-2160.

Ministry of Finance. (2021). The state's general budget. General budget for the year 2021. Riyadh.

المراجع الأجنبية:

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

López - Cabrales, Á., Real, J. C., & Valle, R. (2011). Relationships Between Human Resource Management Practices And Organizational Learning Capability: The Mediating Role Of Human Capital. *Personnel Review*.

Mutahi, N., & Busienei, R. (2015). Effect of human resource management practices on performance of public universities in Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 1(1), 696- 736.

Sarip, Z., & Royo, M. (2014). Strategic HR in Higher Educational Institutions in Malaysia and Denmark. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5 (1), 60-64.