

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Kosret Muhemed Ebabekir
kosret.ebabekir@su.edu.krd

دور استثمار رأس المال البشري في تلبية احتياجات سوق العمل: دراسة تحليلية لآراء خريجي جامعة بوليتكنيك-أربيل/الكلية التقنية الإدارية في أربيل

اسماعيل محمود يونس / قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين - أربيل، إقليم كردستان، العراق

سالار علي عبد الرحمن لك / قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة نولج

كوسرت محمد ابا بكر / قسم إدارة التسويق، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين-أربيل، إقليم كردستان، العراق

RECEIVED :15 /08/2024
ACCEPTED :15/12/ 2025
PUBLISHED :15/08/ 2025

الكلمات المفتاحية:

سوق العمل،
استثمار رأس المال البشري،
التدريب،
التعليم و
المهارات.

ملخص

يهدف البحث إلى بيان دور استثمار رأس المال البشري بأبعاده (التدريب، التعليم والمهارات) لدى مؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل، وذلك بالاعتماد على آراء خريجي جامعة بوليتكنيك أربيل/كلية التقنية الإدارية أربيل بناء على فرضيات رئيسية وفرعية .
ولتحقيق أهداف البحث، اعتمد على عدد من الأساليب الإحصائية وبالاستعانة ببرامج الحزم الإحصائية-SPSS (2023-2022، واسترجع (120) استمارة من مجموع العدد والتي تمثل (85%) من العينة والتي صالحة للتحليل.
توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات، أهمها وجود علاقة الارتباط قوية بين استثمار رأس المال البشري وأبعاده مع سوق العمل. كما اقترح البحث ضرورة إيجاد علاقة قوية بين الجامعات وسوق العمل المرتبطة من حيث التخصصات العلمية.. مما يوفر إطاراً متكاملًا للقيادة الناجحة في السياقات المعاصرة.



About the Journal

Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. <https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about>

المقدمة

أحدثت التغييرات والتحديات في تكنولوجيا وتقنيات العمل تحديات جديدة ومتجددة. وزادت الأهمية التي تلعبه رأس المال البشري في عملية النمو (Roziq et al., 2021, 3). ومواجهة تلك التغييرات التكنولوجية وأثرت أيضا على سوق العمل وبالتالي تركت أثرا بالغا على مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وبذلك زادت أهمية هذه التغييرات في هيئة المورد البشري، وتعد مؤسسات التعليم العالي محورا أساسيا لإعداد وتأهيل رأس المال البشري والاستثمار فيه بما يحتاجه وتناسب سوق العمل. ومن أهم ركائز التطور والتنمية ولابد من حصول التوافق ما بين مخرجات التعليم ونتاجيتها العلمية والعملية من كفاءات ومخرجاتها البشرية من مواكبتها مع متطلبات سوق العمل. كما يُعدُّ الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة بأبعادها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية كما يُعدُّ مجالاً للاستثمار في رأس المال البشري (احمد، 2019: 4). لذلك من الضروري أن تقوم مؤسسات التعليم العالي باستثمار في هذا المورد بالشكل الذي يلبي متطلبات سوق العمل وتمكينه في انجاز الأنشطة والأعمال المتطورة وإهتمام أكثر بتقنيات العمل.

يسعى البحث الحالي الى بيان إمكانية مؤسسات التعليم العالي في مدينة أربيل في استثمار رأس المال البشري وملاءمته مع سوق العمل وذلك بالاعتماد على آراء خريجي مؤسسات التعليم العالي. حيث ينجز البحث خلال أربعة فصول، يتناول الفصل الأول منهجية البحث، ويتطرق الفصل الثاني إلى الجانب النظري للبحث وذلك خلال بيان مفهوم استثمار رأس المال البشري في المبحث الأول وتلبية احتياجات سوق العمل في المبحث الثاني، كما يخص الفصل الثالث للجانب الميداني للبحث، وتعرض أهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصل اليه البحث في الفصل الرابع.

1. منهجية البحث

1.1. مشكلة البحث:

يهدف البحث الحالي إلى بيان دور استثمار رأس المال البشري في تلبية احتياجات سوق العمل وذلك بالاعتماد على آراء عدد من خريجي جامعة بوليتكنيك أربيل/ كلية التقنية الإدارية أربيل وذلك بحثا عن الطروحات التالية:

- ما مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الميدان المبحوث؟
- ما تأثير استثمار رأس المال البشري على سوق العمل في الميدان المبحوث؟
- ما علاقة استثمار رأس المال البشري بسوق العمل في الميدان المبحوث؟

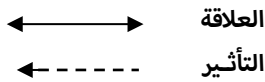
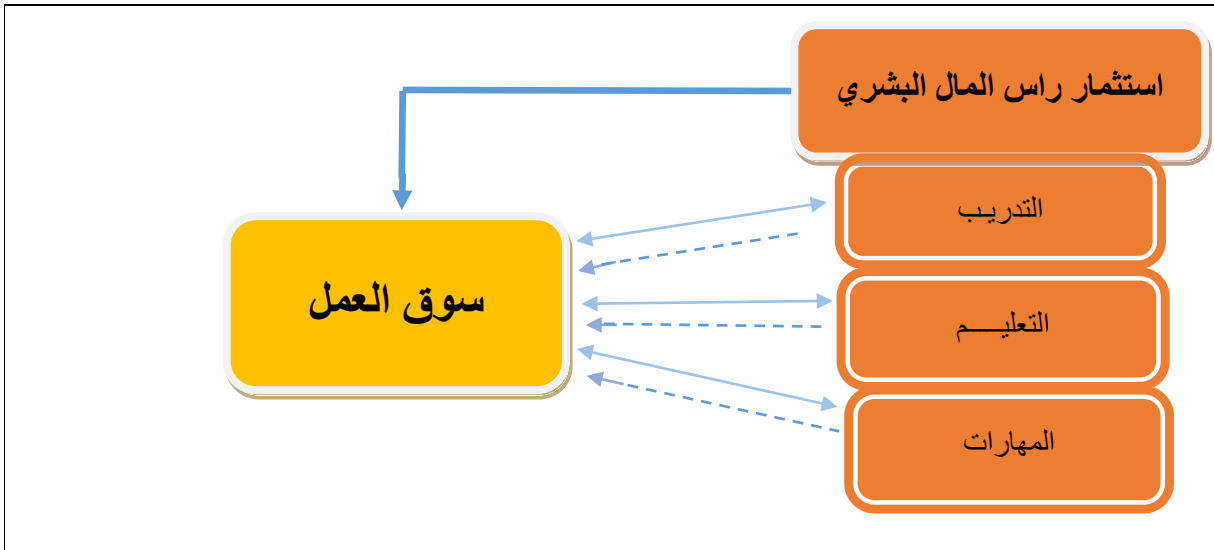
2.1. أهمية البحث:

هناك تغييرات جوهرية تحدث في سوق العمل من حيث المواصفات والمتطلبات اللازمة التي تحتاجه الأنشطة والأعمال الحالية، ونتجت عنها ضرورة تغيير في هيكل رأس المال البشري، لذلك أصبحت التغيير في أساليب التدريس والتعليم لدى مؤسسات التعليم العالي أمرا بالغ الأهمية. ويكسب البحث أهميته في بيان المشاكل التي تواجه الموارد البشرية في سوق العمل. بالإضافة إلى إبراز دور مؤسسات التعليم العالي في تأهيل المورد البشري واستثماره بما يطلبه السوق العمل.

3.1. أهداف البحث:

- دراسة طبيعة العلاقة بين استثمار رأس المال البشري لدى مؤسسات التعليم العالي في مدينة أربيل وسوق العمل.
- تحديد أثر استثمار رأس المال البشري لدى مؤسسات التعليم العالي في سوق العمل.
- التوصل إلى النتائج وتقديم بعض من المقترحات التي توضح العلاقة وأثرها بين متغيرات البحث.

4.1. مخطط البحث الافتراضي



المصدر: من اعداد الباحثين

الشكل (1)

مخطط البحث الافتراضي

5.1. فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك ارتباط معنوي بين كل من استثمار راس المال البشري وسوق العمل وفقا لآراء المبحوثين على مستوى الكل، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- هناك ارتباط معنوي بين بعد التدريب وسوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.
 - هناك ارتباط معنوي بين بعد التعليم وسوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.
 - هناك ارتباط معنوي بين بُعد المهارات وسوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.

- الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر استثمار رأس المال البشري تأثيرا إيجابيا ذو دلالة احصائية معنوية في سوق العمل وفقا لآراء المبحوثين على مستوى الكل، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- توجد تأثير معنوي لبعد التدريب في تلبية احتياجات سوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.
 - توجد تأثير معنوي لبعد التعليم في تلبية احتياجات سوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.
 - توجد تأثير معنوي لبعد المهارات في تلبية احتياجات سوق العمل وفقا لآراء المبحوثين.

6.1. حدود البحث:

- الحدود المكانية: جامعة أربيل التقنية/ الكلية التقنية الإدارية
- الحدود البشرية: خريجي السنة الدراسية 2022-2023 للاقسام التقنية/ جامعة أربيل التقنية
- الحدود الزمانية: تمثل فترة الجانب العملي للبحث وهي 1/ 9 /2023- 6/ 8 / 2024

7.1. أدوات جمع البيانات والمعلومات:

- 1-المصادر: اعتمد البحث في الجانب النظري على مصادر أكاديمية لمتغيري البحث من الرسائل والبحوث والدوريات.
- 2-الاستبانة: استخدم البحث استمارة الاستبيان كأداة رئيسي لجمع البيانات والمعلومات.

8.1.المجتمع وعينة البحث:

اختير جامعة أربيل التقنية-الكلية التقنية الإدارية في مدينة أربيل كمجتمع البحث، واعتمد على خريجي الكلية للسنة الدراسية 2022-2023 للاقسام التقنية الإدارية (تقنيات إدارة الأعمال، تقنيات المحاسبة، قسم تقنيات الإعلام، قسم التسويق واللغات العالمية)، حيث استرجع (120) وهي تمثل نسبة (85%) من مجموع الخريجين لهذه السنة الدراسية.

2.الجانب النظري

2.1.استثمار رأس المال البشري

2.1.1. مفهوم استثمار رأس المال البشري

إنَّ رأس المال البشري الموجود بالغ الأهمية للمنظمة (Mohammed *et al.*, 2013, 1). وفي منتصف القرن الماضي زاد اهتمام المنظمات والباحثين باستثمار رأس المال البشري كموضوع حيوي ومثمر لزيادة إنتاجية العمل، ومن أهم ما يتوجب على المنظمات القيام به لزيادة قيمتها الاقتصادية، هو الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر مكوناً لرأس المال الفكري، حيث أنَّ هذا الاستثمار يسمح ببروز ابتكارات في المنظمة وخلق تعلم التكنولوجيات الجديدة، وتحسين مهارات ومعارف العاملين ومن ثم تطوير أداء المنظمة وتعزيز تنافسيتها.

إنَّ المنظمة تحصل على رأس مالها البشري من العاملين الذين يصعب إيجاد بديل لهم والذين يمنحونها التميُّز عن الآخرين وإنَّ مفاهيم رأس المال البشري تؤكد على تباين قيمة الأفراد وقدرتهم على خلق القيمة الإستراتيجية وتحديد مستقبل المنظمة (فاطمة الزهراء، 2022: 32). وفي الجدول (1) يعرض التعاريف حول استثمار رأس المال البشري لدى الكتاب والباحثين.

الجدول (1): بعض من التعاريف وفقاً للكتب والبحوث حول استثمار رأس المال البشري

التعاريف	المصادر
استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقيق الرفاهية للمجتمع.	الزاید، 2012، 928
تخصيص حصة من مدخرات الدولة أو الأفراد لتعليم الأفراد أو تدريبهم بهدف الحصول على أيدي عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية.	ليلي، 2014: 168
كل ما يتم إنفاقه على رأس المال البشري لتطوير معارفه ومهاراته وخبراته.	قوادرية، 2016، 61
الاستغلال الأمثل للمعارف، المهارات، الخبرات، القدرات الموجودة لدى بعض من الأفراد العاملين المتميزين في منظمة والتي تسعى إلى توليد النتاج الفكري الإبداعي والابتكاري من خلال استعمال تقنيات منظمته تؤدي إلى تحقيق مستوى متميز من الأداء المنظم واكتساب المزايا التنافسية للأفراد العاملين في تلك المنظمة.	حسن وحرز، 2018، 343
الإنفاق على التعليم والتدريب من أجل تطوير كل من المهارات والخبرات وكذا تنمية اتجاهات ومعارف وقدرات الأفراد، يتحملها كل من الفرد نفسه، المنظمة والمجتمع، وهو يستوجب الإنفاق	صلحاوي، 2018، 77

في الحاضر للحصول على فوائد وعوائد في المستقبل.	
عملية إنفاق مالي حالي على تكوين وتعليم المورد البشري مما يسمح بضافة قيمة مضافة للشركة عن طريق التمييز والابتكار في الإنتاج أو تقديم خدمات.	زين احمد، 2020، 19
كل ما ينفق على المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد وما تتلقاه من تطوير وتمية تمثل الاستثمار في رأس المال البشري.	الغالي وسلطان، 2021، 392
تعزيز السمات المتميزة التي تمتاز بها المنظمة، فضلاً عن تعزيز صورتها الذهنية في مجتمعها.	حسين وأخرون، 2021: 92

المصدر: من إعداد الباحثين.

ويعرف البحث الحالي أنّ استثمار رأس المال البشري هو استخدام الموارد البشرية كالتدريب، التعليم والمهارات للحصول على عائد أكثر من الإنفاق من خلال الدورات والتعليم لزيادة الخبرات وزيادة الإنتاجية.

2.1.2. أهمية استثمار رأس المال البشري

تتضح أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في الآتي:

- 1- تحصيل وتوطين المعرفة (إيلي، 2014، 170).
- 2- يعدّ مقياساً أساسياً لقياس ثروة الأمم من المورد البشري كأصول مؤثرة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية (زين احمد، 2020، 19).
- 3- التطور النوعي للموارد البشرية في الدول من خلال تطورها تعليمياً وثقافياً واجتماعياً كان سابقاً لتطورها في أنشطتها الاقتصادية والإنتاجية كما تساهم في تحقيق التطور في كافة المجالات.

2.1.3. أبعاد استثمار رأس المال البشري:

هناك آراء مختلفة لدى الباحثين حول موضوع أبعاد استثمار رأس المال البشري تبعاً لاختلاف مقديها ووفقاً لما يسعون إلى تحقيقها، وبناءً على ذلك يجد بعض من آراء الباحثين للتعرف على هذه الأبعاد رغم الاختلاف من تسميته من وجهة نظر الكتاب والباحثين. وفي هذا الصدد حدد (السعيد ومعارض، 2017، 238) و (الحاج امال، 2019، 43) أبعاد استثمار رأس المال البشري بـ التدريب، التعليم، إدارة المعرفة وتطوير المهارات. كما حددها (شيجان، 2010، 3) بالتعليم، التدريب، التأهيل الصحي والبحث العلمي. أما (حسين والزبيدي، 2021، 92) يحددا بـ المهارات، القدرات، المعارف والخبرات. كما حدد (مدفوني، 2017، 34) بالمعرفة العلمية المتخصصة، الدورات التكوينية المتخصصة، أنشطة البحث العلمي واستدامة رأس المال البشري. وأشار (الكبيسي والعود، 2016، 4) بأنها: استثمار المعرفة، استثمار المهارات، استثمار الخبرات، استثمار القدرات الإبداعية واستثمار القدرات التدريبية. وحددها (بعيسي، 2018، 40) بالتدريب، التعليم، التعليم المؤسسي، والصحة. وعلى ضوء تلك الأبحاث الموجودة يحدد البحث أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري كآتي:

1- **التدريب:** يُعدّ التدريب بعمليات تكاملية تبدأ بالتخطيط وتنتهي بالتقييم للنتائج مروراً بعدد من الأنشطة اللازمة للوصول إلى الغاية المنشودة منه (بعيسي، 2018، 40). وهو ذلك الجهد المخطط والمنظم بقصد اكتساب الفرد داخل المنظمة المعارف ومعلومات جديدة، ومحاولة التعديل في سلوكه بشكل مستمر لتحسين الأداء وتحقيق الغاية من وجود المنظمة (الحاج امال، 2019، 43).

2- **التعليم:** هو العمل على التغيير في الخبرات، المهارات والمعارف عن طريق الاتصال بين المرسل والمستلم (Ebabekir, 2022, 85). ويُعدّ من أهم أنواع الاستثمار البشري في النواحي الفنية، المهنية والتقنية، والذي يرتقي بالفرد إلى المستوى العالي من العطاء والإنتاج (شيجان، 2010، 4). ويُعدّ التعليم بصورة ومراحل مختلفة من العوامل الهامة التي تسهم في صقل مهارات

الأفراد وقدراتهم وتمكينهم من متابعة التطورات العالمية والبحوث والاكتشافات في شتى المجالات الأمر الذي ينعكس على كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم والمساهمة في رفع معدلات النمو الاقتصادي وتتوقف البرامج التعليمية على حجم الاستثمارات وطريقة توزيعها ومن ثم تبرز ضرورة التفرقة بين أنواع مختلفة للاستثمارات في التعليم (زين احمد، 2020، 20).
3- المهارات: هي قدرة الفرد على أداء عمل معين وفقا للمعايير المطلوبة بأقل حد ممكن من الطاقة، كما أن المهارة هي العملية التي تتميز بالقدرة على تكييف الأداء للظروف المتغيرة. والاستعداد لإكتساب القدرات والامكانيات من خلال التعلم المستمر (علي وآخرين، 2021، 482). أو استعداد الموارد البشرية لتنفيذ واجباتهم، وتوظيف المعرفة والعلم اللازمة في تنفيذها (عباس وآخرين، 2022، 12).

2.2. سوق العمل

2.2.1. مفهوم سوق العمل

سوق العمل هو المكان الذي يجتمع فيه الباحثون عن العمل وأصحاب العمل وكل من الفريقين يبتغى تحقيق إحتياجاته إما المادية أوالمعنوية وهي حلقة وصل بينهم. وبالمعنى التقليدي هي سوق ككل باعتبارها قد توفر المقومات الأساسية للسوق من العرض والطلب، ونظرا لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصة في بروزظواهرجديدة كاندغام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية (العاني والناصح، 2010، 137). يعرض الجدول (2) أهم التعاريف الواردة حول سوق العمل في البحوث والكتب العلمية.

الجدول (2): بعض من التعاريف وفقا للكتب والبحوث حول سوق العمل

التعاريف	المصادر
المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي المنظمات والأفراد الباحثين عن وظائف، وهو منظومة العلاقات بين الأفراد المحتاجين للعمل وفرص العمل المتاحة.	نعمة والخفاجي، 2016، 114
مجموعة المعارف والمهارات التي يحتاج إليها خريجو المعاهد عند مزاولة الأعمال التي تؤهلهم لها هذه المعاهد.	عبد العال، 2009، 120
المجال الذي يجد فيه الخريجين أو العاملين، يوظف فيها كل قدراته العلمية ومهاراته الفنية والمهنية، لتلبية احتياجات القطاع الحكومي أو القطاع الخاص بما يتوافق مع تخصصاتهم، ويتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة.	شحاته، 2022، 601
الوسط الذي فيه العرض للعمل بالامكانيات والمهارات البشرية	ابراهيم وآخرين، 2024، 256

المصدر: من اعداد الباحثين.

ويعرف البحث الحالي سوق العلم بأنه المكان الذي يجمع فيها العرض والطلب عن العمل لدى الباحثين عن العمل واصحاب العمل.

2.2.2. عناصر سوق العمل:

- 1- عرض العمل: يُعدُّ بهيكل القوة العاملة لأفراد المؤهلين للمشاركة الجسمانية أو الذهنية في المجتمع (ابراهيم وآخرين، 2024). ومقدار قوة العمل المستعدة والمهياة للبدل والأداء في مجتمع معين حسب قواعد العمل التنظيمية بالنسبة للحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل والشروط الأخرى لممارسة العمل ويتحدد المعروض من قوة العمل في ضوء ما يلي: (ناصر وعطيوي، 2008، 3):
 - حجم السكان.
 - الهجرة السكانية وطبيعة اتجاهاتها.

- القواعد التنظيمية المعتمدة للعمل والتي تتعلق بتحديد سن العمل وساعاته.
- العوامل الاجتماعية والعادات والتقاليد.
- الظروف السياسية.
- كفاءة العاملين ونوعية وسائل الإنتاج.
- حجم النشاط الاقتصادي.

2- الطلب على العمل: هو طلب المؤسسة لخدمات العمل (جرفي، 2020، 6). هو مقدار قوة العمل المعدة والمهياة المطلوبة للبدل والأداء في مجتمع ووقت معينين حسب قواعد العمل التنظيمية فيها ويتأثر الطلب على العمل بالعديد من المؤشرات أهمها (ناصر وعطيوي، 2008، 3):

- (1) حجم الوعاء السكاني الذي يحدد حجم المعروض من قوة العمل بالإضافة إلى النمو السكاني الذي يُعبر عن زيادة الطلب على السلع والخدمات المختلفة والذي يؤدي إلى التوسع في الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على قوة العمل لمواكبة تطور الإنتاج واتساع آفاقه.
- (2) نوع النظام الاقتصادي السائد والذي في ضوءه تحدد الأسس التي تؤثر في تحديد حجم الطلب على قوة العمل.
- (3) تطور الفن الإنتاجي والتوسع في استخدام الآلات والمكائن المتطورة.
- (4) فرص العمل البديلة في الخارج.

3. الجانب العملي

يهدف هذه الفقرة إلى وصف مجتمع البحث وعرض وتحليل نتائج إجابات عينة البحث من خلال وصف لمجتمع البحث والثاني وصف لمتغيرات البحث وتشخيصها وكذلك يتم بموجبه اختبار الفرضيات الرئيسة لها وذلك وفقاً لمنهجية البحث بهدف التحقق من مدى سريان الأنموذج الافتراضي للبحث وكالاتي:

3.1. وصف مجتمع البحث وعينته

يستعرض هذا المبحث وصف عينة البحث و يتناول وصف خصائص الخريجين في العينة المبحوثة وكذلك يتضمن مسوغات اختيار الميدان المبحوث، وكذلك تتطرق إلى وصف خصائص الفردية للمستجيبين، وعلى النحو الآتي:

3.1.1. وصف مجتمع البحث

يُعدُّ التحديد السليم لمجتمع البحث بالأسس التي يتوقف عليها نجاح أي بحث، حيث يشير مجتمع البحث إلى جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث التي يسعى الباحثون إلى أن يعمم عليه النتائج، وقد تم اختيار جامعة أربيل التقنية بأقسامها الأربعة للبحث.

واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكمن أهمية هذا المنهج في المجال الإداري في تشخيص وتفسير الظواهر القائمة والتنبؤ بنتائجها في المستقبل، وفي معالجة سلبياتها من خلال تقديم الحلول الممكنة للمشكلات التي تعانيها الجامعة.

ويعود الدافع وراء اختيار هذا الميدان مجالاً للبحث للمبررات الآتية:

- 1- التطور الذي حققته مؤسسات التعليم العالي في إقليم كردستان.
- 2- النهج المتميز لمؤسسات التعليم العالي في إقليم كردستان والاستمرارية في التحديث والتطوير والتنمية في خدماتها.

- 3- الدور الإيجابي الذي تؤديه مؤسسات التعليم العالي وعلى وجه الخصوص الجامعة المبحوثة والذي انعكس إيجابياً على قطاع التعليم في الإقليم.
- 4- توسع نشاط مؤسسات التعليم العالي والمساهمة مع المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.
- 5- تعاون إدارة الجامعة مع الباحثين وإبداء المساعدة له في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة وعند الموافقة على توزيع الاستثمارات الالكترونية وتقديم التسهيلات الضرورية حول ذلك.
- 6- أما فيما يخص مجتمع البحث فقد تمثل بمجموعة من الطلبة الجامعية حيث بلغ عددهم (120) طالباً في الجامعة ولغرض تمثيل المجتمع للعينة تمثيلاً صحيحاً فقد استخدم الباحثون (الطريقة القصدية) لاختيار عينة البحث حيث شملت عينة البحث (120) طالباً باقسامها الأربعة والتي تم توزيع استمارة استبيان عليهم إلكترونياً وتم استحصالها وكانت كالتالي:

جدول (3) الاستثمارات الموزعة

ت	اسم الكلية	القسم	عدد الإستثمارات	صالحة للتحليل
1	الكلية التقنية أربيل	تقنيات إدارة الأعمال	45	45
2	الكلية التقنية أربيل	تقنيات المحاسبة	47	47
3	الكلية التقنية أربيل	تقنيات الإعلام	28	28
	المجموع	4	120	120

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.1.2. وصف عينة البحث

يتناول البحث في المحور الحالي وصف كل من السمات الشخصية لأفراد عينة البحث وكذلك وصف أبعاد متغيرات البحث، وعلى وفق الفقرات الآتية:

3.1.2.1. الجنس: يبين الجدول (4) والتي تشير نتائج توزيع أفراد العينة حسب الجنس إلى أن أغلب الطلبة هم من الذكور وبلغت نسبتهم (59.2%) ، بينما كانت نسبة الإناث بلغ (40.8%) من أفراد العينة ، ويشير ذلك إلى أن غالبية افراد العينة في الجامعة المبحوثة هم من الذكور.

الجدول (4) توزيع أفراد العينة على وفق الجنس

ت	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
1	الذكر	71	59.2
2	الأنثى	49	40.8
	المجموع	120	100%

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.1.2.2. العمر: يشير الجدول (5) الذي يعبر أن الأفراد عينة البحث في الميدان المبحوث ومن فئة العمرية (23 سنة) قد سجلت أعلى نسبة وبالباغة (65%) ، وجاءت بالمرتبة الثانية الفئة العمرية (24 سنة) والتي كانت نسبتها (22.5%)، ثم تلتها الفئات العمرية (25 سنة) و (26 سنة)، على التوالي وبالنسبة بلغت (9.2%) و (3.3%)، وهذا يشير بأن الجامعة المبحوثة أكثر فئاتها العمرية هي الفئات العمرية التي لم يتخلف عن الدراسة حسب ترتيبها وسنواتها القانونية

الجدول (5) توزيع أفراد العينة على وفق العمر

ت	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
1	23 سنة	78	65
2	24 سنة	27	22.5
3	25 سنة	11	9.2
4	26 سنة	4	3.3
	المجموع	120	%100

المصدر: من اعداد الباحثين وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

3.1.2.3. التخصص الدراسي: يوضح الجدول (6) أن توزيع أفراد عينة البحث حسب التخصص الدراسي وتبين أن أعلى المعدلات تمثل قسم تقنيات المحاسبة حيث جاءت بنسبة (39.2%) ثم جاء تخصص تقنيات إدارة الأعمال وبنسبة (37.5%) وتلاها تخصص تقنيات الإعلام بنسبة (23.3%) ، بينما جاء تخصص التسويق واللغات العالمية بالمرتبة الأخيرة بنسبة (0%) لأن قسم التسويق واللغات العالمية لم يكن لديها وجبة التخرج لسنة الدراسية عند إجراء هذا البحث، وبالنسبة للأقسام الأخرى المذكورة يشير بأن الجامعة المبحوثة أكثر خريجيها من الاقسام التقنية المحاسبية والإدارية وهذا يدل على أن سوق العمل في الإقليم يوفر فرص العمل الأكثر للتخصصات المذكورة .

الجدول (6) توزيع أفراد العينة على وفق التخصص الدراسي

ت	التخصص الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
1	تقنيات إدارة الأعمال	45	37.6
2	تقنيات المحاسبة	47	39.1
3	تقنيات الاعلام	28	23.3
4	التسويق واللغات العالمية	0	0
	المجموع	120	%100

المصدر: من اعداد الباحثين وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

3.2. إثبات فرضيات البحث

3.2.1. فرضية علاقة الارتباط

يستعرض البحث في الفقرة الحالية نتائج تحليل علاقة الارتباط على المستوى الكلي والجزئي بين أبعاد متغير استثمار رأس المال البشري وأبعاد متغير سوق العمل، والتي كانت نتائجها معروضة في الجدول (7) وكالتالي :

1-الارتباط الكلي: يلحظ من الجدول (7) وجود علاقة ارتباط معنوي موجب بين أبعاد متغير استثمار رأس المال البشري وأبعاد متغير سوق العمل حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.796^{**}) عند مستوى معنوي (0.01)، مما يشير إلى وجود مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين استثمار رأس المال البشري وسوق العمل في الجامعة المبحوثة أي أنه كلما زاد اعتماد الجامعة على الجانب العملي والتطبيقي يؤدي إلى زيادة في استثمار رأس المال البشري وكذلك يؤثر بشكل ملحوظ.

جدول (7) الارتباط بين استثمار رأس المال البشري وسوق العمل

Sig.(2-tailed)	سوق العمل	المتغير
		التابع المتغير المستقل
.000	.679**	التدريب
.000	.561**	التعليم
.000	.796**	المهارات
.000	696.0	الارتباط الكلي(استثمار رأس المال البشري)

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي * معنوي عند مستوى (0.01)

2-الارتباط الجزئي: يظهر من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد المتغير المستقل استثمار رأس المال البشري المتمثلة ب (التدريب، التعليم، والمهارات) ومتغير المعتمد وهو سوق العمل حيث تبين أن قيم معامل الارتباط بين هذه الأبعاد للمتغير المستقل وسوق العمل على التوالي (0.679^{**}) ، (0.561^{**}) ، (0.796^{**})، وعند مستوى معنوي (0.01)، مما يشير إلى أنّ هناك مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين أبعاد متغير استثمار رأس المال البشري والمتمثلة بكل من التدريب، التعليم، والمهارات ، وبين متغير سوق العمل في الجامعة المبحوثة، مما يدل على انه كلما كان تركيز الجامعة على كل من التدريب، التعليم، والمهارات كلما أدى ذلك إلى تحسين وتأثير على مستويات سوق العمل فعالة وبناءة لها.

وقد تبين أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط بين أبعاد استثمار رأس المال البشري وبين متغير سوق العمل كانت بين بعد المهارات ومتغير سوق العمل والتي كانت (0.796^{**}) وعند مستوى معنوي (0.01)، بينما كانت أقل قيمة لمعامل الارتباط بين سوق العمل ومتغير التعليم والتي كانت (0.561^{**}).

وتأسيساً على نتائج تحليل الارتباط بين استثمار رأس المال البشري وبين وسوق العمل على المستوى الكلي والجزئي ويتبين بصحة الفرضية الأولى والتي تنص على أن (توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين استثمار رأس المال البشري منفردة ومجمعه وبين أبعاد سوق العمل منفردة ومجمعه).

3.2.2. فرضية علاقات التأثيرية:

تم تخصيص هذه الفقرة لاختبار الفرضية الثانية والهادفة للتعرف على تأثير استثمار رأس المال البشري في سوق العمل، حيث تم استخدام معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) لاختبار تأثير استثمار رأس المال البشري في سوق العمل على المستوى الكلي، وقد تبين من نتائج التحليل في الجدول (8) وعلى المستوى الكلي للمتغير المستقل استثمار رأس المال البشري في المتغير التابع لسوق العمل، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (21.401)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.2417) Recorded with Top Screen Recorder، وبدرجات حرية (1)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للبحث والبالغة (0.05)، وفي ضوء معادلة الانحدار، تشير قيمة (B) أن هناك ظهوراً لسوق العمل بقيمة (0.679) وذلك عندما تكون قيمة استثمار رأس المال البشري ومن خلال أبعاده مساوياً للصفر، مما يدل على أن سوق العمل يستمد جزءاً من خصائصه من استثمار رأس المال البشري وأبعاده والتي اعتمدها البحث الحالي، وبذلك نستنتج بأنه كلما ارتكزت الجامعة المبحوثة على أعداد خريجها من الناحية العملية والتطبيقية يؤثر إيجاباً على استثمار رأس المال البشري كلما زاد رغبة والحصول على مقاعد في الجامعة المبحوثة في زيادة الطلب عليها ومن جانبها يتم تحسين وزيادة مستوى خريجها من قبل الجامعة ومعرفتها بالمتغيرات الحاصلة في البيئة التنافسية بسوق العمل والحاجة إلى الأقسام العلمية المذكورة.

وإن قيمة الميل الحدي (B₁) بلغت (0.939) و تسرعى أن التغيير في استثمار رأس المال البشري بمقدار (1) لدى الجامعة المبحوثة، يؤثر إيجاباً بتغيير في سوق العمل الإدارية الصائبة في الجامعة بمقدار (0.939)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية استثمار رأس المال البشري في سوق العمل. وإن قيمة معامل التحديد (R²) بلغت (0.461) والتي تشير إلى أن التغيير في استثمار رأس المال البشري لدى الجامعة المبحوثة والذي كان بنسبة (86.1%) يمكن إسناده إلى صحة وتناسبية في سوق العمل، كما أن النسبة المتبقية والبالغة (13.9%) من التغيير في استثمار رأس المال البشري يعود لمسببات الأخرى لم يتم اعتمادها في أنموذج البحث الحالي.

جدول (8) تأثير استثمار رأس المال البشري في سوق العمل

Sig.	F			R ²	Beta	الأنموذج
	درجات الحرية	الجدولة	المحسوبة			
0.000	1	-	-	-	0.679	B ₀ الثابت
0.000		4.2417	21.401	0.861	0.939	B ₁ سوق العمل

المصدر: جدول من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي $p \leq 0.05$

ولاستيعاب حالة التأثير لأبعاد استثمار رأس المال البشري في سوق العمل لابد من التعرف على المستويات التأثيرية لكل بعد من أبعاد استثمار رأس المال البشري في سوق العمل على المستوى الجزئي، لذلك تم تطبيق اختبار الانحدار البسيط حيث تشير نتائج هذا التحليل المذكورة في الجدول (9)، حيث تبين وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد استثمار رأس المال البشري المتمثلة بكل من التدريب، التعليم، المهارات في متغير سوق العمل، وذلك استناداً لقيم معامل الاختبار (F) والتي بلغت (4.441)، (43.297) (22.744) وعلى التوالي، وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.2417) وبدرجة حرية (1) ويؤكد ذلك قيم

معاملات (Sig) المحسوبة والتي كانت متساوية لكل منها والبالغة (0.000) وهي قيم Recorded with Top Screen Recorder نقل عن مستوى المعنوية الافتراضية للبحث والبالغة (0.05) كما تبين من نتائج التحليل أن قيم (R) لكل من التدريب، التعليم، المهارات قد بلغت (.776) (.617) (.834)، وعلى التوالي وهذه النتائج تشير إلى ان بعد المهارات من أكثر ابعاد استثمار رأس المال البشري في قيمته التفسيرية المؤثرة في متغير سوق العمل وبنسبة بلغت (83.4 %) وجاءت أبعاد التدريب والتعليم بنسب تفسيرية أقل وعلى الترتيب.

جدول (9) تأثير أبعاد استثمار رأس المال البشري في سوق العمل

الأنموذج	قيمة B_0	قيمة B_1	قيمة R^2	قيمة F المحسوبة	قيمة Sig.
التدريب	.132	.423	.776	4.441	0.000
التعليم	.796	.789	.617	43.297	0.000
المهارات	.690	.652	.834	22.744	0.000

المصدر: جدول من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

وتأسيسا على نتائج تحليل الانحدار بين استثمار رأس المال البشري وبين سوق العمل على المستوى الكلي والجزئي ويتبين بصحة الفرضية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمتغير استثمار رأس المال البشري في أبعاد سوق العمل وعلى المستوى الكلي والجزئي في الجامعة المبحوثة).

4.4. الإستنتاجات و التوصيات:

4.4.1. الاستنتاجات

يستعرض في هذه الفقرة أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث من الجانبين الميداني والنظري والمشار إليها في الآتي:

1. تشير النتائج إلى أن أغلب المستجيبين من فئة الذكور.
2. يظهر من النتائج أن غالبية الخريجين هم من الفئة العمرية 23 سنة.
3. يلحظ من نتائج التحليل الارتباط وجود علاقات معنوية موجبة عالية المستوى بين استثمار رأس المال البشري على المستوى الكلي وأبعادها المتمثلة في (التدريب، التعليم والمهارات)، وسوق العمل ويدل ذلك على دور استثمار رأس المال البشري بأبعاده المذكورة في سوق العمل.
4. يظهر من نتائج التحليل وجود العلاقة بين بعد المهارات لاستثمار رأس المال البشري وسوق العمل أقوى من أبعاد أخرى وتليها بعد التدريب ثم التعليم، ويشير ذلك إلى دور المهم للجانب العملي والميداني جنبا إلى جنب التعليم النظري.
5. أثبتت نتائج الانحدار البسيط وجود تأثير معنوي لاستثمار رأس المال البشري على سوق العمل.
6. يلحظ من نتائج البحث أن بعد المهارات له تأثير أكثر على السوق العمل وتليه بعدا التدريب والتعليم على التوالي.

4.4.2. المقترحات:

وفقا لما توصل اليه الباحثون، يقترح البحث الآتي:

1. ضرورة التأكيد على الجانب العملي أو التطبيقي في تأهيل طلبة الجامعة، حيث لديهما علاقة اقوى وتأثيرا اكثر للسوق.

2. ضرورة العمل من خلال فصل الصيف وبشكل مستمر لجميع السنوات الدراسية لتمكن الطلبة تجربة المهارات والقدرات.
3. ضرورة ربط طلبة الجامعة وبشكل دائم خلال سنوات الدراسة مع الشركات العاملة كجزء من متطلبات الدراسة وإجبارهم التجربة والمحاولة في رفع امكانية الشركة خلال ما يحصل عليه من المعارف والمهارات الجامعية.
4. يقترح البحث أن تقوم الجامعة ببناء علاقات مباشرة مع الشركات للتعرف على المتطلبات الجديدة لأداء الأنشطة والتقنيات الحديثة لها.
5. ينبغي على الجامعة أن تركز على بناء وتطوير المهارات لطلبتها لعلاقتها القوية بسوق العمل.

5. قائمة المراجع

5.1. المصادر العربية:

5.1.1. الرسائل والاطاريح

- الحاج أمال، آيت، 2019 "أثر الاستثمار في الرأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية" رسالة الماجستير المنشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - الجزائر.
- بعيسي، سامية، 2018 "الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي" أطروحة دكتوراه المنشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - الجزائر.
- جرفي، زكريا، (2020)، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في جزائر، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- زين احمد، زرزايحي نسيم، 2020 "أثر استثمار رأس المال البشري على أداء الأستاذ الجامعي" رسالة الماجستير المنشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، الجزائر.
- عبد العال، محمد، 2009 "تطوير مناهج الرياضيات في المدرسة الثانوية الصناعية في ضوء احتياجات سوق العمل المعاصرة" أطروحة دكتوراه المنشورة، كلية التربية، جامعة عين الشمس.
- صلحايوي، سمير، 2018 "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء" أطروحة دكتوراه المنشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، الجزائر.
- فاطمة الزهراء، بن احمد، 2022 "الاستثمار في رأس المال البشري للتمييز والإبتكار" أطروحة دكتوراه المنشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس - الجزائر.
- قوادرية، ريحة، 2016 "مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية" أطروحة دكتوراه المنشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر.
- مدفوني، هنده، 2017 "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة" أطروحة دكتوراه المنشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

5.1.2. البحوث والدوريات:

- ابراهيم، كمال سليمان وحמיד، شكر مجيد وابابكر، كوسرت محمد، (2024)، دور الوسائط الاكاديمية في تلبية احتياجات سوق العمل المصرفي، بحث منشور، مجلة زانكو للعلوم الانسانية، جامعة صلاح الدين-اربييل، اربيل، العراق.
- احمد، ناجي عبد الوهاب هلال، (2019)، تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل على ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، الاكاديمية العربية.
- الزايد، منى جاسم، (2012)، "الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح" المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مملكة البحرين.
- العاني، ثائر محمود والناصح، احمد كامل، 2010 "التنافسية الجديدة وإعادة هيكلة سوق العمل العراقية" مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 82.
- الغالبي، كريم سالم وسلطان، إبراهيم خليل، 2021 "تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي المستدام السعودي نموذجاً" مجلة الدراسات المستدامة، السنة الثالثة، المجلد الثالث، العدد الرابع، ملحق 2.

- السعيدى، يعرب عدنان ومعارج، هديل سعدون، 2017 "قياس استجابة رأس المال البشري للاستثمار في عناصره" بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 10، المجلد 23.
- الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم والكعود، احمد عبد العزيز، 2016، دور ممارسات القيادة الأكاديمية في تفعيل رأس المال البشري، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، بغداد، العراق.
- حسن، تغريد سعيد وحرز، أشرف هاني، 2018 "استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الإيواء" بحث مستل من أطروحة الدكتوراه، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، السنة 41، والعدد 114.
- حسين، وليد حسين والزيدي، غني دحام تاي، 2021 "توظيف سلوكيات القيادة الرشيقة لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري" بحث مستل من أطروحة دكتوراه، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 2021 (NO. 126)، Vol.27، pp. 86-106.
- شحاته، باسم عيد أحمد، 2022 "دور التعليم التقني في تلبية احتياجات سوق العمل" دراسة سوسيولوجيا على عينة من خريجي المعاهد الفنية بمحافظة بورسعيد، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالشرقية، العدد 26.
- شيخان، شهاب حمد، 2010 "فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية" بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة جامعة كربلاء للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 4.
- علي، فخرالدين بايز ولك، سالار علي عبدالرحمن واباكر، كوسرت محمد، (2021)، أثر أبعاد رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي، بحث منشور، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: 17، العدد: 55، تكريت، العراق.
- ليلي، بعوني، 2014 "الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم" مجلة المؤسسة، العدد 4، الصفحة 167 - 177.
- ناصر، محمد ناصر إسماعيل وعطيوي، عدوية ناجي، 2008 "سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق برنامج SPECTRUM الديموغرافي للمدة من (1997 - 2007)، مجلة كلية بغداد جامعة علوم الاقتصادية، المجلد، العدد 16، الصفحات 76-92.
- نعمة، نغم حسين والخفاجي، لؤي ناصر، 2016 "جودة مخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل" دراسة استطلاعية على عينة من كلية الاقتصاديات الأعمال وعضو منظمات سوق العمل، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 39، العدد 106.

5.1.3. الكتب :

- عباس، حسين وليد حسين وعبد الحسن، بتول كريم وعلوان، علي سعد، 2022 "مهارات الموارد البشرية" كلية الكوت الجامعة، مركز البحوث والدراسات والنشر - العراق.

5.2. المصادر الأجنبية

5.1.1. البحوث والدوريات

- Roziq, Moh & Reawaroe, Harry Putri and Rosyidi, Achmad Imron, (2021), Investment Perspectives in Human Resources Management and Its Contribution on Organizational Performance and Competitive Advantages, Journal of Management and Leadership, Vol.4, No.1.
- Ebabekir, Kosret Muhemed, (2022), The Impact of Covid-19 Pandemic as a Strategic Shock on Education Process A Survey - Research on opinions of a sample of teaching staff at Salahaddin University- Erbil, Zanco Journal for Human Sciences-SUE, Vol. 26, No. 4, Erbil, Iraq.
- Mohammed, jan & Bhatti, Mitho Khan & Jariko, Guhlan Ali and Zehri, Abdul Wahid, (2013), Importance of Human Resource Investment for Organizations and Economy, Journal of Managerial Sciences, Vol. 6, No. 1

پۆلی وەبەرھێتانی سەرمایەى مرۆیى لە بەدەنگە وەچوونی پێویستییەکانى بازاری کار
تۆیژینە وەیهکی شیکارییە پالپشتە بە رای دەرچووانی زانکۆی پۆلیتەکنیکی هەولێر/ کۆلیژی تەکنیکی کارگێری هەولێر

کوسرت محمد أبابکر
بەشی کارگێری بازاری گەری، کۆلیژی
بەرپوهبردن و ئابووری، زانکۆی سەلاحەدین-
هەولێر، هەریمی کوردستان، عێراق
kosret.ebabekir@su.edu.krd

سالار علی عبد الرحمن لک
بەشی کارگێری/ کۆلیژی زانستەکانی
کارگێری و دارایی/ زانکۆی نۆلج
kurdo77ali@gmail.com

اسماعیل محمود یونس
بەشی کارگێری، کۆلیژی بەرپوهبردن و
ئابووری، زانکۆی سەلاحەدین-
هەولێر، هەریمی کوردستان، عێراق
ismael.youns@su.edu.krd

پوختە

ئامانجی تۆیژینە وەکە دەرخستنی پۆلی وەبەرھێتانی سەرمایەى مرۆیى بە رەھەندەکانییە وە، کە بریتین لە (مەشق، فێرکردن و کارامەیی) لە دامەزراوەکانی خویندنی بالا لە بەدەنگە وەچوونی پێویستییەکانی بازاری کار، ئەمەش بە پشت بەستن بە رای دەرچووانی زانکۆی پۆلیتەکنیکی هەولێر/ کۆلیژی تەکنیکی کارگێری هەولێر، ئەویش پشت بەست بە چەند گریمانەیهکی سەرەکی و لاوەکی. بۆ گەیشتن بە ئامانجەکانی تۆیژینە وەکەش، پشت بە چەند ئامرازێکی ئاماری بەستراوە و پەنا بۆ بەرنامەى پاکجی ئاماری (SPSS-v26) بردراوە. هەر وەک فۆرمی راپرسی بەسەر دەرچووانی زانکۆی ناوبراوە لە سالی خویندنی 2022-2023 دابەشکراوە، (120) دانەشی گەراوەتە وە لە کۆی ئەو ژمارەییە دابەشکراوە، کە (85%) ی سامپلەکە گەراوەتە وە و بە کەلگی شیکاری دیت. تۆیژینە وەکە بە چەند دەرەنجامیک گەیشت، گرنگترینی بریتییە لە وەى پەيوەندییەکی بەهیز لە نێوان وەبەرھێتانی سەرمایەى مرۆیى بە رەھەندەکانییە و لە گەل بازاری کاردا هەیه. هەر وەک تۆیژینە وەکە پیشنیاری پێویستی بوونی پەيوەندی بەهیز دەکات لە نێوان زانکۆکان و بازاری کاری پەيوەست بە پەسپۆرییە زانستییەکان.

وشە سەرەکییەکان: بازاری کار ، وەبەرھێتانی سەرمایەى مرۆیى، مەشق پیکردن، فێرکردن و کارامەیی.

The Role of Human Capital Investment in adopting Labour Market Needs An Analytical Study on Opinion of Erbil Polytechnic University Graduates/ College of Erbil Administrative Technical

Ismael Mahmood Youns
Business Administration
Department, College of
Administration and Economics,
Salahaddin University-Erbil,
Kurdistan Region, Iraq
ismael.youns@su.edu.krd

Salar Ali Abdulrahman
Business Administration
Department/ College of
Management and Finance Science/
Knowledge University
kurdo77ali@gmail.com

Kosret Muhemed Ebabekir
Department of Marketing
Management, College of
Administration & Economics,
Salahaddin University-Erbil,
Kurdistan Region, Iraq
kosret.ebabekir@su.edu.krd

Abstract

The research aims to demonstrate The Role of Human Capital Investment and its dimensions (Training, Education and Skills) in Higher Education Institutions in meeting the needs of Labor Market, according to the opinions of Erbil Polytechnic University/ Administrative Technical College of Erbil graduates.

The Research to reach its results depended on number of statistical methods and with the help of statistical packages programs (SPSS-v26) to achieve its objectives. as distributed questionnaire on university graduates for the academic year 2022-2023, and (120) questionnaire were returned, which constitute (85%) of the total number of graduates.

The research reached a number of conclusions, the most important of which is the existence of a strong correlation between Human Capital Investment and its dimensions with the Labor Market. The research also suggested the need to find a strong relationship between universities and the labor market linked in terms of scientific disciplines.

Keywords. Labour Market, Human Capital Investment, Training, Teaching and Skills