

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



جامعة أبي بكر بلقايد

تلمسان الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

شعبة: علوم التسيير تخصص: موارد بشرية

الموضوع

مساهمة رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار بمؤسسات التعليم
العالي-دراسة تحليلية لجامعتي سيدي بلعباس وتلمسان-

تحت إشراف

أ: طفياني بوفاتح كلتومة

إعداد الطالب

حداد أمنة

لجنة المناقشة

رئيسا	تلمسان	أستاذ التعليم العالي	بن يخلف زهرة	الأستاذ الدكتور
مقررا	تلمسان	أستاذ محاضر "أ".	طفياني كلتومة	الدكتور
ممتحنا	سعيدة	أستاذ التعليم العالي.	بن حميدة محمد	الأستاذ الدكتور
ممتحنا	سعيدة	أستاذ التعليم العالي.	بوزيان عثمان	الأستاذ لدكتور
ممتحنا	سيدي بلعباس	أستاذ التعليم العالي.	أونان محمد	الأستاذ الدكتور
ممتحنا	تلمسان	أستاذ محاضرة أ.	بن سماعين لامية المولودة حمادي	الدكتور

السنة الجامعية: 2022-2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

شعبة: علوم التسيير تخصص: موارد بشرية

الموضوع

مساهمة رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار بمؤسسات التعليم
العالي-دراسة تحليلية لجامعتي سيدي بلعباس وتلمسان-

تحت إشراف

أ: طفياني بوفاتح كلتومة

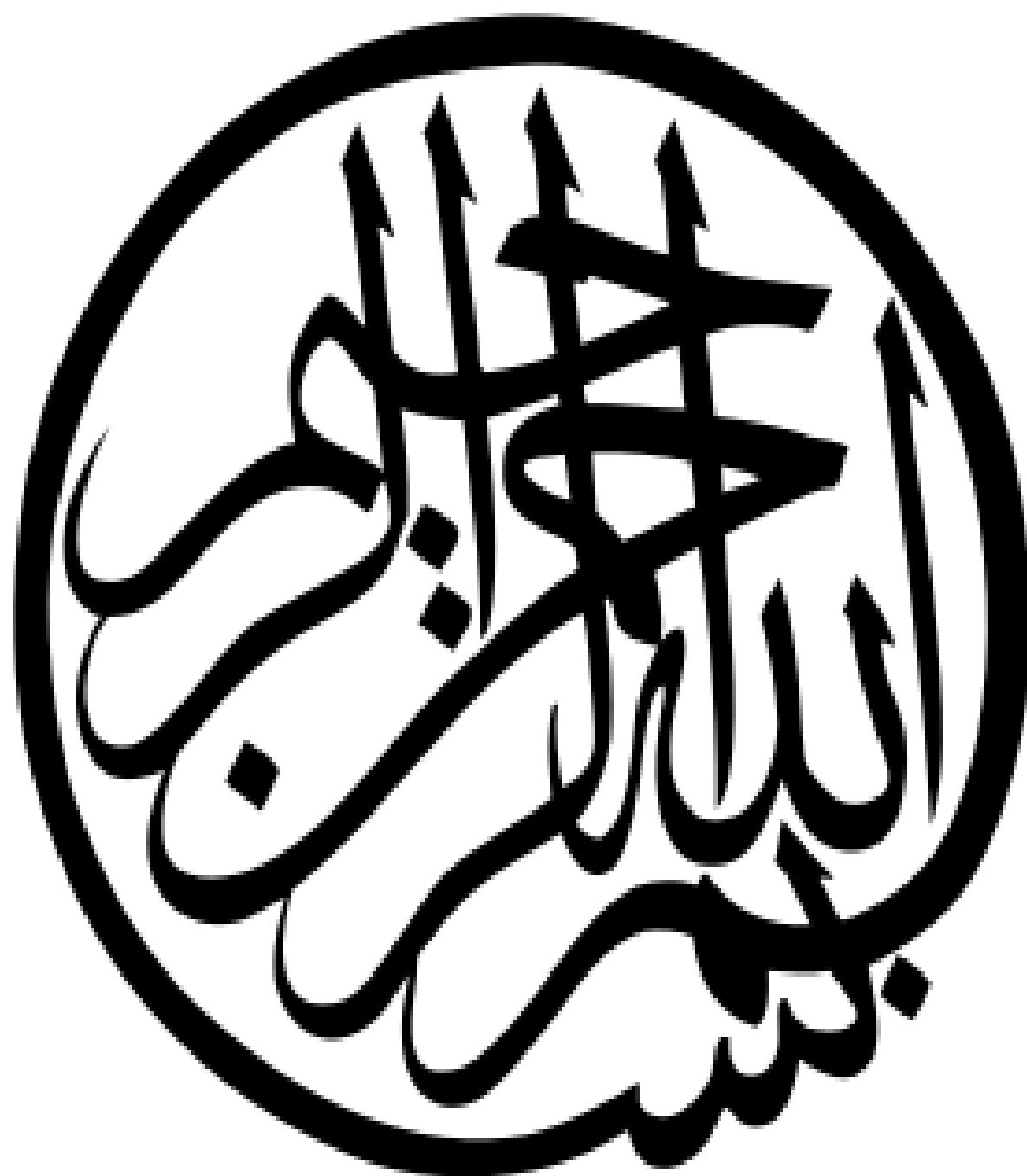
إعداد الطالب

حداد أمنة

لجنة المناقشة

رئيسا	تلمسان	أستاذ التعليم العالي	بن يخلف زهرة	الأستاذ الدكتور
مقررا	تلمسان	أستاذ محاضر "أ".	طفياني كلتومة	الدكتور
ممتحنا	سعيدة	أستاذ التعليم العالي.	بن حميدة محمد	الأستاذ الدكتور
ممتحنا	سعيدة	أستاذ التعليم العالي.	بوزيان عثمان	الأستاذ الدكتور
ممتحنا	سيدي بلعباس	أستاذ التعليم العالي.	أونان محمد	الأستاذ الدكتور
ممتحنا	تلمسان	أستاذ محاضرة أ.	بن سماعين لامية المولودة حمادي	الدكتور

السنة الجامعية: 2022-2023



شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبتوفيقه تتحقق الغايات، أحمده

عز وجل أن هداني وسدد خطاي لإتمام هذا البحث.

وأنه لحري بطلبة العلم أن يعترفوا بجميل الآخرين، وما أجمل أن يكون هذا

الاعتراف بإشراقة الكلمة، فلا يفوتني في هذا المقام أن أقدم عظيم شكري

وخالص تقديري إلى هؤلاء:

* إلى من أوقدت عزيمتي لبلوغ مشارف هذا البحث، وشرفتنني بإشرافها فأجزل

لي عطاء العلم، أستاذتي المشرفة **أ. طهاني بوفاتح كلثومة**، فحيدر بي أن

أخصها بأعمق الشكر وأوفى التقدير.

* كما أوجب عليا تقديم الشكر والعرفان للسيد: **مطاش عبد الرزاق**

* ولا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا

تقبلوا مناقشة هذا البحث، وكرسوا جهدهم في دراسته، جزاهم الله خير

لست أدعي الكمال في هذا البحث، ولكن حسبي أني سعيته لتحقيق

المقاصد، وبلوغ الأهداف بأقصى ما لدي من جهد.

وبعد هذا جهدي قدمته أمله أن يحظى من أهل الاختصاص ببعض عناياتهم،

ويجدون فيه ظالتم.

والله وحده أسأل التوفيق والقبول.

أمنة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى منبع الحب والحنان، مصدر الثقة الأمان، بحر الجود، إلى من منحاني
الثقة والأمل ودفعاني للأمام إلى **أمي** أطال الله في عمريهما. وإلى

روح **أبي** الطاهرة رحمة الله عليه

إلى من ساندني في الحياة زوجي الغالي وإلى أبنائي حفضهم الله

إلى الأخصان التي هي مثلي أخواتي وإخوتي وإلى أزواجهم

إلى ثمراتهم أبنائهم وبناتهم

إلى صديقتي ورفيقة دربي طوال مشوار الدراسي.... **حقايق فوزية**.

إلى من كانوا مثل ظلي زملاء العمل

إلى كل من درسني خلال مشواري الدراسي أساتذتي وأستاذاتي

الكرام

إلى كل الأصدقاء والأقارب

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

أمنة

ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية

إن الجامعات مخزن للطاقت المعرفية من شتى العلوم، مما يجعل رأس مالها المعرفي من المفاتيح المحددة للتنمية، فالإهتمام بالقدرات البشرية من خلال تعميق الخبرات والقدرات الابتكارية، يساهم بشكل كبير في تنمية رؤوس الأموال الأخرى، بحكم المتغيرات الحاصلة في هذه الألفية فإنه ولا بد من إستغلال أمثل للإمكانيات المتاحة لكسب إبتكارات تجعل من الجامعة تتفوق من حيث امتلاكها للكوادر المؤهلة والسياسات الداعمة للإبتكار.

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية التعليم الجامعي وكذا تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير رأس المال المعرفي في تنمية الإبتكار بالجامعات الجزائرية جامعتي سيدي بلعباس وتلمسان، كما وهدفت الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي عن دور رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار بالجامعة، ومن أجل تحقيق ذلك وإختبار فرضياتها تم تصميم إستبانة كأداة لجمع المعطيات، وتكون مجتمع الدراسة من جامعات الغرب الجزائري والتي تم إختيار منها جامعتي (سيدي بلعباس وتلمسان) أما عينة البحث فقد شملت الهيئة التدريسية والتي شملت أستاذ التعليم العالي والأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين و لذي بلغ عددهم (619) من أصل (3189) أستاذ جامعي، وقد تم أخذ عينة عشوائية طبقية مكونة من (1000) من مفردات المجتمع و د تم إسترداد (619) بنسبة إسترداد بلغت (61.9%).

أنتهجت الدراسة المسح النظري للأدبيات السابقة في الجانب النظري، أما المنهج الوصفي في الجانب التطبيقي باستخدام عدة إختبارات وإحصائيات منها الإحصاء الوصفي و الإحصاء الإستدلالي باستخدام التكرارات والنسب المئوية والإرتباطات وكذا الإنحدار المتعدد والبسيط، وهذا بالإستعانة ببرنامج الإحصائي للحزمة الإجتماعية spss النسخة 28.

وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال المعرفي وتنمية الإبتكار حيث بلغ معامل الإرتباط (0.863) وأن هناك تفاوتاً في كل مكون من مكونات رأس المال المعرفي (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي) في تنمية الإبتكار لدى هيئة التدريس بالجامعات الغرب الجزائري، وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال العلاقي هو الأكثر إرتباطاً من مكونات رأس المال المعرفي الأخرى في تنمية الإبتكار لدى الجامعات، حيث بلغت درجة التأثير (60.1%) وهو تأثير قوي أما رأس المال البشري فكان التأثير ضعيف بقيمة (16.8%) ورأس المال الهيكلي بقيمة (25.6%). مع عدم وجود فروق لكل من (الجنس والخبرة العلمية والدرجة العلمية والانتماء للجامعة والكلية) في إدراكهم لمكونات رأس المال المعرفي و الإبتكار.

الكلمات المفتاحية: رأس المال المعرفي؛ رأس المال البشري؛ رأس المال الهيكلي؛ رأس المال العلاقي؛ الإبتكار.

Abstract

Universities are a storehouse of knowledge energies from various sciences, which makes the capital of knowledge of the specific keys to development, as attention to human capabilities through the deepening of expertise and innovative capabilities, contributes significantly to the development of other capital, by virtue of the changes taking place in this millennium, it is necessary to make optimal use of the possibilities available to gain innovations that make the university excel in terms of having qualified cadres and policies supporting innovation.

The study derives its importance from the importance of university education and this study seeks to identify the extent of the impact of knowledge capital on the development of innovation in Algerian universities Sidi Bel Abbas and Tlemcen, and the study also aimed to answer the main question about the role of knowledge capital in the development of innovation at the university, and in order to achieve this and test its hypotheses, a questionnaire was designed as a tool to collect data, and the study community consists of universities of the Algerian West, from which my universities (Sidi Bel Abbas and Tlemcen) The research sample included the teaching staff, which included the professor of higher education, lecturers and assistant professors, which amounted to (619) out of (3189) university professors with a recovery rate of (61.9%).

The study followed the theoretical survey of the previous literature in the theoretical aspect, while the descriptive approach in the applied side using several tests and statistics, including descriptive statistics and inferential statistics using frequencies, percentages, correlations, as well as multiple and simple regression, using the statistical program of the social package spss version 28.

The study showed several results, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between knowledge capital and the development of innovation that reached the correlation coefficient (0.863) and that there is a disparity in each component of knowledge capital (human capital, structural capital, relational capital) in the development of innovation among the faculty of universities in western Algeria, and the results of the study showed that relational capital is the most related than other components of knowledge capital in the development of innovation in universities, The degree of impact reached (60.1%), which is a strong impact, while human capital was weak (16.8%) and structural capital (25.6%). There are no differences for both (gender, scientific experience, degree, university and college affiliation) in their perception of the components of knowledge capital and innovation.

Keywords: knowledge capital; human capital; structural capital; relational capital; innovation.

خطة الدراسة

القسم الأول: الخلفيات النظرية والدراسات السابقة

الفصل الأول : المضامين النظرية والخلفيات الفكرية

مقدمة الفصل

المبحث الأول: الأسس المعرفية لرأس المال المعرفي

المطلب الأول: نشأة رأس المال المعرفي

المطلب الثاني : رأس المال المعرفي في النظريات الإقتصادية

المطلب الثالث: مفهوم ومكونات رأس المال المعرفي

المطلب الرابع: بناء و إدارة رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي

المبحث الثاني: إستراتيجيات رأس المال المعرفي من أجل تنمية الابتكار

المطلب الأول: إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي

المطلب الثاني : تنمية الابتكار بالجامعات

المطلب الثالث: مرتكزات و أنواع الابتكار

المطلب الرابع: العوامل المساعدة على الابتكار بالجامعات

المبحث الثالث: نماذج قياس رأس المال المعرفي بالجامعات ومتطلبات تنمية الابتكار بها

المطلب الأول: نماذج قياس رأس المال المعرفي

المطلب الثاني : نموذج مقترح لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية

المطلب الثالث: شرح النموذج المتعلق بقياس رأس المال المعرفي بالجامعات.

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة الفصل

المبحث الأول: الدراسات العربية والتعليق عليها

المطلب الأول : إستعراض الدراسات العربية

المطلب الثاني : مناقشة الدراسات العربية

المبحث الثاني: الدراسات الأجنبية والتعليق عليها

المطلب الأول : إستعراض الدراسات الأجنبية

المطلب الثاني : مناقشة الدراسات الأجنبية

المبحث الثالث: الفجوات البحثية التي تعالجها الدراسة والإستفادة من الدراسات السابقة

المطلب الأول : تحديد الفجوات البحثية في الدراسات المعروضة

المطلب الثاني : تحديد أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

خلاصة الفصل

خاتمة القسم

القسم الثاني: الدراسة التطبيقية

الفصل الثالث : المنهجية وأدوات الدراسة وإجراءاتها

مقدمة الفصل

المبحث الأول: التوضع الإستمولوجي والمنهجي للدراسة

المطلب الأول: تحديد التموقع الإستمولوجي

المطلب الثاني : التموقع المنهجي للدراسة

المطلب الثالث: إجراءات الدراسة

المبحث الثاني: تحديد أدوات جمع البيانات و أدوات القياس

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الثاني : أساليب بناء أداة الدراسة و توصيفها

المطلب الثالث: النموذج الإفتراضي والسلم التقديري للقياس

المطلب الرابع: الأساليب والإختبارات الإحصائية

المطلب الخامس: صدق وثبات أداة الدراسة

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: استعراض نتائج المتعلقة بجامعتي سيدي بلعباس و تلمسان

مقدمة الفصل

المبحث الأول: وصف عينة الدراسة

المطلب الأول: وصف عينة الدراسة من حيث الخصائص الشخصية

المطلب الثاني : وصف عينة الدراسة من حيث الخصائص الدرجة العلمية

المطلب الثالث: وصف عينة الدراسة من حيث الخصائص الخبرة العلمية

المطلب الرابع: وصف عينة الدراسة من حيث الخصائص الإلتناء للجامعة والكلية

المبحث الثاني: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المفسرة

المطلب الثاني : نتائج تقييم مستوى رأس المال الهيكلي

المطلب الثالث: نتائج تقييم مستوى رأس المال العلاقي

المطلب الرابع: النتائج المتعلقة بالإبتكار بالجامعة

المطلب الخامس: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي و الإبتكار

خلاصة الفصل

الفصل الخامس: إختبار الفرضيات والمناقشة

مقدمة الفصل

المبحث الأول: التأكد من إفتراضات النموذج

المطلب الأول : إختبار التوزيع الطبيعي و الإرتباط الذاتي

المطلب الثاني : إختبار الفرضيات البحثية

المطلب الثالث: تحليل الفرضية الثالثة العلاقات التأثيرية
المطلب الرابع: إختبار الفرضية المتعلقة بالفروق بين المتوسطات
المبحث الثاني: مناقشة النتائج
المطلب الأول : تفسير نتائج تقييم متغيرات الدراسة
المطلب الثاني : تفسير ونتائج إختبار الفرضيات البحثية
المطلب الثالث: ملخص النتائج
المطلب الرابع: التطبيقات النظرية

خلاصة الفصل

خاتمة القسم

الخاتمة العامة

قائمة الملاحق

قائمة المراجع

قائمة الفهارس

قائمة المحتويات

المقدمة العامة

المقدمة

من معايير تطور الدول في هذه الألفية امتلاكها للمعرفة، سواء الظاهرة أو الضمنية في أذهان الموارد البشرية، ولعل أهم ميزة تميز القرن 21 هي التحول السريع إلى اقتصاد يعتمد أساسا على العلم والمعرفة، فهذه المعارف المتراكمة عبر الأزمنة تعطينا تصورا أنها جاءت عبر تطور عدة ثورات صناعية، وتعتبر هذه الثروة المعرفية من المسائل المستجدة في المؤسسات الوطنية أو الدولية عموما وفي الجامعة خصوصا، وأصبح الاهتمام بهذا الموضوع في العالم العربي حتمية بالنظر إلى الآثار والنتائج الحاصلة في العالم المعاصر، كما لا يجب إهمال التطور والتقدم الهائل والدور الذي يلعبه في شتى المجالات، اقتصادية، سياسية اجتماعية وحتى تربوية وتعليمية. (كساب عامر، 2014)

من أهم ركائز إدارة المعرفة، الموارد البشرية التي يتحدد على أساسه حاضر ومستقبل الأمم لتحقيق التنمية الشاملة، خاصة في مجال الجامعات التي تعتبر من محركات النمو والتنمية في الدول، غرار على الجامعات الجزائرية فطابعها العام وكونها تمول من الدولة فإن واقع الجامعات اليوم يواجه تحديات كبيرة، في ظل اقتصاد المعرفة والتغيرات المتزايدة والسريعة، خاصة تلك المتعلقة بالتكنولوجيا الإعلام والاتصال، والانفتاح على العالم اقتصاديا وفكريا وانتشار التعليم الإلكتروني والتحاضر عن بعد، يتعين على الجامعات الجزائرية أن تستجيب لهذه التغيرات برؤية رصينة وإستراتيجية واضحة تمكنها من الاستثمار وتوليد وتطوير وتدريب هذا المورد المهم لتحقيق رأس مال معرفي يساهم في خلق القيمة للجامعة الجزائرية. (الزيدي و ناظم عباس، 2019)

يعتبر رأس المال المعرفي من أبرز الموجودات المعرفية غير الملموسة للمنظمات (سحمدي، 2013) وعلى رأسها الرأس المال البشري، الذي يحتاج إلى آليات وإمكانات مادية ومعنوية ليساهم في إنتاج المعرفة اللازمة لامتلاك محركات القوة من الإنتاج الفكري والتقني والفني والمعرفي والتكنولوجي. (المومني، الحراحشة، وهياجنه، 2018)

إن إدارة وتكوين رأس مال معرفي من أهم الأمور التي ينبغي على الجامعات أن تولي أهمية بالغة لها، لأن القدرة على توليد وتطوير والاحتفاظ بالرأس المال المعرفي من أشكال التحديات الكبيرة والصعبة للجامعات بالجزائر، وإن نقص البني التحتية والمرتكزات الأساسية لمقومات رأس المال المعرفي من معيقات التنمية الوطنية (علي أبو سيف، 2016)، فالجزائر بحاجة ماسة لبناء إستراتيجية واضحة لتوليد رأس المال المعرفي، لاستغلاله وتطبيقه في الإقتصاد الجديد والذي أصبح مرهونا بعدة مجالات تجارية، صناعية ريادية وقيادية، لكن في الحقيقة فإن واقع الجامعات الجزائرية تعاني من ويلات التعثر، فقد أصبح المجتمع مستهلكا ومقلدا أكثر من مستثمر للطاقت والقدرات الذهنية للأفراد. (النجار والرماح، 2017، صفحة 2009)

أصبحت معرفة رأس المال البشري تعاني الإهمال والنسيان في مخازن المكتبات الجامعية، وتحتاج لإعادة التفكير في الاستثمار فيها، ففي الآونة الأخيرة أصبح أغلب الباحثين يهتمون بالموارد غير الملموسة المتمثلة أساسا في رأس المال المعرفي، فمساهمته في عمليات الاستثمار والتطوير من خلال البحث والتطوير والابتكار وخلق المعارف التي تساهم في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء وتحقيق التميز. (Zambon & Monciardini, 2015, p. 17)

زيادة الاهتمام برأس المال المعرفي يجعلنا ننتهج عدة مناهج لإدارة هذه الممتلكات اللامادية والإفصاح عنها ومعرفة كيفية قياسها، فهناك عدة نماذج لقياس المعرفة وأهم مدخلاتها المتعلقة بعمليات الإنفاق على التعليم، بطاقة الأداء، الاستثمار في البحوث، البرمجيات والبني التحتية (OCDE, 2013)، خلق المعارف الجديدة والمبتكرة، الاستثمار في رأس المال البشري إلى غير ذلك، لكن تعتبر صعوبة قياس العناصر غير الملموسة من أكبر التحديات لذلك لابد من ربطها بعمليات الحاسبة لتقريب وتوصيف نماذج لقياس العائد على المعرفة، أو من خلال براءات الاختراع أو الابتكارات. (سيد، 2016، صفحة 16)

في حقيقة الأمر يكون الابتكار في الجامعات مساويا للإبداع في المخرجات، عموما فهو تقديم لمنشورات ذات جودة أو طرق إدارية مطورة أو عمليات جديدة وحتى تطوير في المناهج البيداغوجية وطرق التدريس والتعليم أو أفكار لإنتاج منتجات صناعية أو تجارية ، وهنا يمكن أن نلتبس العلاقة والصلة الأساسية بين المعرفة والإبتكار، فالإبتكار هو تجسيد أو إيجاد توليفات جديدة للمعرفة في المنتجات، فهو بذلك يعكس القيم الجديدة والقيمة المضافة في العمليات والخدمات. (bounfour & Edvinsson, 2005, p. 3)

يؤكد كل من (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, and Herron (1996) على أن الابتكار مرتبط بخلق القيم والإبداع ، حيث أن الابتكار يبدأ بالفكرة الإبداعية، لذلك فالأساس للوصول إلى إنجازات ومنتجات هو العمل على تطوير الأفكار القيمة والتي تقدم بمساهمات ومخرجات ملموسة وقابلة للتطبيق على أرض الواقع، وهذه المساهمات هي بوابة الابتكار، الذي يستحق التنمية في القطاع الجامعي الجزائري. (Amabile, Conti, Lazenby, & Herron, 1996, p. 1155)

الابتكار يتم من قبل الأفراد أو فرق العمل داخل الجامعات والمخابر الجزائرية للنهوض بالقطاع ، لذلك هناك حاجة إلى تطوير جيل ابتكاري للأفكار والمعارف الظاهرة أو الضمنية في أذهان الأفراد سواء طلبة أو باحثين أو أساتذة، فدعم وتطوير الأفكار يستوجب عصفا ذهنيا ورؤية إستراتيجية مستقبلية لإدارة المعارف داخل الجامعات لإحداث فرق حقيقي. (Amabile, Conti, Lazenby, & Herron, 1996, p. 3)

بالرغم من هذه التطورات والتغيرات الوزارية، لا نزال بحاجة إلى نهج متكامل لمعالجة الأصول غير الملموسة وكيفية إدارتها والمحافظة عليها. ويمكن القيام بذلك من خلال الرجوع إلى مفهوم إدارة المعرفة وإعادة النظر في افتراضاتها الأساسية. في الواقع، إذا كانت المعرفة في أشكالها الضمنية، الصريحة، والمختلطة تعتبر المصدر الرئيسي لأداء وإبداع المنظمات (بغض النظر عما إذا كانت شركات، المؤسسات العامة، أو الجمعيات)، فنحن بحاجة إلى استكشاف طرق جديدة للاستفادة من رأس المال المعرفي، وبالتالي، تحديد النماذج والآليات القائمة على تطويره وتنميته. وعند دراسة هذه المسألة من وجهة نظر تحليلية ومن منظور طويل الأجل، فإن إحدى الحجج الرئيسية لدعم ذلك هي التحول من الخدمة المادية إلى الخدمة الفكرية.

تعتبر طريقة إنتاج وتسليم "المخرجات الجامعية" من القيم المضافة. والتي يمكن أن تكون ذات طبيعة مختلفة: المنتجات والخدمات والرسائل والمنشورات وبراءات اختراع. تعتبر من النواتج الجامعية، والتي لا تشكل بالضرورة نواتج نهائية، بل هي متركزات علمية سابقة، قد تكون مخرجات وسيطة أو حتى مخرجات ذات حالة إدخال في ابتكار معرفة جديدة.

سنقوم في هذه الدراسة بتحليل أبعاد رأس المال المعرفي المتعلقة بالرأس المال البشري، الرأس المال العلاقاقي، والرأس المال الهيكلي، وكيفية تحويله إلى معارف إبداعية والتغيير والتجديد المستمر لهذه الأصول لتنمية الابتكار على مستوى الجامعات الجزائرية، ولتحقيق ذلك نقسم الدراسة إلى قسمين الأول يتم معالجة الإطار العام للدراسة ويهتم بالمضامين والمفاهيم المتعلقة بالرأس المال المعرفي من عدة جوانب، كما سيتم التطرق إلى معرفة مساهمته في تنمية الابتكار في مجال البحث العلمي بتطوير أفكار ابتكارية ومطورة للمناهج والثقافات التنظيمية وحتى العلاقة بين الطالب والأستاذ. كما سيتم النظر في أهم العلاقات والتأثيرات التي تربط الابتكارات والمخرجات الجامعية برأس المال المعرفي، وذلك بالاستناد على الأدبيات والدراسات السابقة للاستفادة من الجوانب النظرية والتطبيقية الضرورية لبناء هيكل الدراسة الحالية.

القسم الثاني يركز على الدراسة التطبيقية للحصول على المعلومات الواقعية ذات صلة مباشرة بالميدان، لذلك ارتأينا إلى القيام بدراسة الحالة لعينة من الجامعات الجزائرية، والبحث في كفاءات إدارة الرأس المال المعرفي فيها ودراسة السبل والآليات التي تجعل جامعات تستغل رأس مالها المعرفي لتنمية الابتكار داخل الجامعات عن غيرها.

أولاً: الإشكالية

إن واقع رأس المال المعرفي في الجامعات الجزائرية يبين أن هناك عدة قواعد معرفية في رصيدها لا يستهان بها، سواء مذكرات أو أطروحات أو ملكيات فكرية أو منشورات علمية وكفاءات الهيئة التدريسية، التي من الممكن استغلالها واستثمارها وتحديدتها وتحويلها إلى ابتكارات تساهم في التنمية الاقتصادية، فمن جهة لا بد من تشجيع الباحث على انتهاج الفكر الابتكاري وتغيير الثقافات التقليدية المنادية للبحث عن الدرجات العلمية والتأهيل والترقية فقط، ومن جهة أخرى تبني الجامعة علاقات مع الجامعات العربية والأجنبية والمؤسسات الدولية والشركات والقطاع العام للقيام بالتربصات أو الدراسات الاستقصائية ودراسات الحالات أو عمليات التدريب، فهي بمثابة فرص للكثيرين لتطوير وتدريب مجاني لتنمية المعارف وإمكانية نقلها ونشرها وتخزينها. من خلال ما سبق ذكره في المقدمة ومن أجل بناء مسار للدراسة والسعي للتوصل إلى معرفة كيفية إدارة الجامعات الجزائرية لرأس المال المعرفي، والاستثمار فيه والمحافظة عليه لخلق القيم وتحقيق الابتكارات، يمكن صياغة الإشكالية البحثية التالية:

ما هو دور رأس المال المعرفي في الجامعات الجزائرية لتنمية الابتكار ؟

ثانياً: الأسئلة الفرعية

- حتى يتم معالجة هذه الإشكالية البحثية يمكن أن نطرح الأسئلة الفرعية التالية:
- ما هو المقصود برأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي؟
 - ماهي مكونات رأس المال المعرفي؟
 - ما هو الابتكار وأهميته بالجامعة؟
 - ما هو تفسير بعض النظريات الاقتصادية لكل من الابتكار ورأس المال المعرفي؟

ثالثاً: الفرضيات

1- الفرضية الرئيسية الأولى هناك علاقة ودور لمكونات رأس المال المعرفي والابتكار

- هناك دور وعلاقة بين رأس المال البشري والابتكار في كل من الجامعتين؛
- هناك دور وعلاقة بين رأس المال الهيكلي والابتكار في كل من الجامعتين؛
- هناك دور وعلاقة بين رأس المال العلاقي والابتكار في كل من الجامعتين؛

2- الفرضية الرئيسية الثانية دراسة العلاقات التأثيرية لمتغيرات الدراسة

- هناك احتمالية وجود تأثير لرأس المال المعرفي بمكوناته على الابتكار في الجامعتين؛

3- الفرضية الرئيسية الثالثة دراسة الفروق لمتغيرات الدراسة

- هناك احتمال بعدم وجود فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي في الجامعتين؛
- هناك احتمال بعدم وجود فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في مستوى تنمية الابتكار بالجامعتين.

رابعاً: الأهمية والأهداف

أ- أهمية الدراسة

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بموضوع رأس المال المعرفي، باعتباره أحد الأصول الحيوية وذات القيمة في المنظمات، سيما الجامعات التي تسعى إلى تحقيق مخرجات ذات جودة والحصول على التصنيف الدولي في ترتيب الجامعات الدولية. ولا يكون ذلك إلا إن توفرت على الأفراد المبتكرين والمبدعين القادرين على التغيير والتطوير وهنا تكمن أهمية الدراسة من خلال

- معالجة موضوع رأس المال المعرفي الذي يعتبر أهم مورد للجامعة، والمحرك لعجلة التنمية، ما يمكن أن تكون إضافة علمية للجامعة تساعد في عدة جوانب مهمة منها أهمية رأس المال المعرفي وكيفية تطويره وتنميته لتحقيق الابتكار من مخرجاته.
- أما فيما يخص الأهمية التطبيقية للموضوع هو محاولة معرفة مساهمة المخرجات الجامعية ورأس المال المعرفي، الذي يمثل المصدر الاستراتيجي للجامعات، والمورد البالغ الأهمية في رفع مستوى المؤسسات التعليمية الوطنية، فضلاً على مساهمته في عمليات البحث والتطوير في مخابر البحث العلمي، فهو بذلك يعتبر الرافع الرئيسي للابتكار في أغلب الدول المتقدمة،
- كما تسعى الدراسة إلى إقتراح نموذج لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية وفق تصوراتنا لأهم العناصر التي تساهم في تعزيز الابتكارات والتي تعاني الجامعات الجزائرية في نقص فيها من خلال ملاحظتنا والمقابلات التي قمنا بها في الجامعتين مع عمداء الكليات، كالتمكن والعلاقات مع المجتمع على غرار التعليم والبحث والتطوير اللذان يعتبران الدعائم الأساسية لمؤسسات التعليم العالي.

ب- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى بلوغ الأهداف الآتية:

- بلورة الأدبيات والدراسات السابقة المتاحة والتي توفرت لدينا حول متغيرات الدراسة، للنظر في المضامين النظرية لرأس المال المعرفي وطرق قياسه في الجامعة والابتكار.
- التعرف على مدى استفادة الجامعة الجزائرية من رأس المال المعرفي، فضلاً عن قياس مخرجات التعليم العالي ودورها في تحقيق الابتكار في الجامعات المبحوثة.
- إجراء مقارنات إحصائية على عينة من الجامعات الجزائرية من حيث رأس المال المعرفي وقدرتها على تنمية الابتكار.
- تشخيص العلاقة الموجودة بين رأس المال المعرفي، بمكوناته الثلاثة والابتكار بمختلف مؤشرات.
- التعرف على مستوى الابتكار لدى الجامعات المبحوثة.
- تفحص دور رأس المال المعرفي في الجامعة وإمكانيته لتحقيق الابتكار.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع الدراسة ويمكن حصرها فيما يلي:

- طبيعة التخصص من أهم الأسباب، وتطور التفكير الإستراتيجي في إدارة الموارد البشرية، وتنامي التحولات الاقتصادية والتكنولوجية وتأثيرها على إدارة هذا المورد البشري، فأغلب المنظمات باتت تولي الاهتمام البالغ للاستثمار في موجوداتها غير المادية، فأصبح من الضروري الاهتمام بالكفاءات الجزائرية خاصة تلك المتخرجة من الجامعات.
- اختيار الجامعة الجزائرية عن غيرها من المنظمات والمؤسسات الاقتصادية، إيماننا منا أن الجامعة هي المنظمة بامتياز التي بإمكانها توليد رأس المال المعرفي في شتى المجالات والتخصصات من عقول وأذهان الطلبة والباحثين، كما أن عمليات التدريب والتطوير والتكوين، تزيد من استراتيجيات تنمية رأس المال المعرفي، كما لها القدرة على الاحتفاظ به وتخزينه في شكل معارف ظاهرة.
- تزايد الدراسات المتعلقة برأس المال المعرفي، وتنامي طرق معالجة الموضوع من شتى الجوانب، ما يحفزنا إلى البحث في المستجدات الحالية واستحداث وتحسين المعلومات المتوصل إليها حتى الآن، ومحاولة إيجاد قيمة مضافة للدراسات السابقة.

سادسا: الدراسات السابقة

نستعرض بعض الأوراق البحثية التي عالجت الموضوع وحاولنا الوقوف على أهم الفكر الأدبي الأكثر إستشهادا والمتاحة في المنصات العالمية والتي تتميز بالوصول المفتوح فيما يلي:

• Stady of BLANDINE Laperche,(2021), بعنوان capital-knowledge capital and innovation :production and use of knowledge in companies.

استهدفت الدراسة تحديد إطار عام لفهم نموذج الابتكار من خلال رأس المال المعرفي سواء للشركات الكبيرة أو الصغيرة أو المتوسطة الحجم، الدراسة نظرية تهتم أساسا لفهم دور المعرفة والخبرة في تطوير مكاسب المنظمة، كما اهتمت للعوامل المعرفية المساعدة على الابتكار في الأعمال كالتدريب والمشاركة وفرق العمل وتوزيع ونشر المعرفة واستخدامها بأفضل الاستخدامات وهذه من بين الاستراتيجيات الرائدة وهذا ما يعكس لنا مدى إعتباره كمتغير داخلي أو خارجي حسب النظريات الاقتصادية، فهي تشيد بدور المعلومات والتكنولوجيا والمعرفة الداخلية والضمنية للأفراد والمكتنزة في المنظمة أو الصريحة والمتجسدة أساسا في رأس المال المعرفي في تحقيق وتعزيز الابتكار.

• Stady of nick bontis et al,(2020), بعنوان impact of intellectual capital on innovationin pharmaceutical manufacturing smes in pakistan)

كان الغرض الرئيسي من الدراسة هو إيجاد تأثير رأس المال الفكري على الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة في مجال تصنيع الأدوية في باكستان، الدراسة استخدمت الدراسة الإستقصائية لعدد متكون من 97 شركة صغيرة ومتوسطة الحجم في مجال الصناعات الدوائية والصيدلانية، حيث كانت العينة مستهدفة، وتم جمع البيانات بالإستعانة بالإستمارة ومن خلال تحليل الانحدار المتعدد تم إختبار الفرضيات التي أظهرت أن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في مجال الصيدلاني، وتمثلت أبرز النتائج في أن رأس المال الزبوني، التكنولوجي، الإجتماعي والهيكلي تساعد في الابتكار عكس رأس المال البشري والروحي. (Qurashi, Khaliq, Ramayah, Bontis, & Yaacob, 2020)

• **Stady of Mir_Dost and al (2016) بعنوان The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption**

والغرض من هذه الورقة هو قياس الآثار المنفصلة والمتراصة لثلاثة جوانب لرأس المال الفكري (رأس المال البشري والاجتماعي والتنظيمي) على توليد الابتكار واعتماده. وتم جمع البيانات من 318 من المحييين من الشركات الكيميائية. استخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لتحليل تأثير رأس المال البشري والتنظيمي والاجتماعي على توليد الابتكار وتبنيه. وتشير النتائج إلى أن رأس المال التنظيمي له تأثير إيجابي كبير على اعتماد الابتكار. وفي السياق نفسه، فإن رأس المال الاجتماعي له تأثير إيجابي كبير على توليد الابتكار واعتماده على حد سواء. وعلاوة على ذلك، فإن التفاعل بين رأس المال الاجتماعي يعزز تأثير رأس المال التنظيمي على اعتماد الابتكار. وعلى النقيض من الفرضيات، فإن رأس المال البشري لا يؤثر تأثيراً كبيراً على توليد الابتكار. غير أن تفاعل رأس المال الاجتماعي يزيد من تعزيز أثر رأس المال البشري على توليد الابتكار. (Dost, Badir, Ali, & T, 2016)

• **Stady of al xiaobo wu (2013) بعنوان The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption**

في هذه الدراسة كانت الأهداف متمحورة على إيجاد تأثير لرأس المال الفكري على الابتكار والقدرة في توليده من خلال التحفيز التنظيمي، هذه الدراسة نظرية وتعتمد على المسح الأدبي للدراسات السابقة والتي عالجت نفس المتغيرات، توصلت الدراسة إلى أن تفاعل رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال الاجتماعي، يقودنا إلى تحقيق تأثير كبير على القدرة الابتكارية، والمتغيرات الوسيطة التي تم إدخالها على الخصائص التنظيمية ورأس المال البشري من أجل تحسين القدرة على الابتكار، وفي الأخير يضيف أن كل المكونات قادرة على توليد الابتكار وكل مكون له تفسيرات تسهل تقييم العوامل غير الملموسة. (Xiaobo & Sivalogathan, 2013)

• **Stady of Mohan Subramaniam et al (2005) بعنوان The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilitie**

ركزت هذه الورقة على دراسة آثار رأس المال الفكري على القدرة الابتكارية المختلفة سواء التدرجية أو الجذرية، استهدفت الدراسة منظمات الأعمال من خلال تحليل لـ 93 منظمة، توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة والتي تؤكد أن هناك علاقات متبادلة تؤثر بشكل إنتقائي على قدراتها الابتكارية، رأس المال البشري كان إرتباطه سلباً بالقدرات الابتكارية الجذرية، عكس المكونات الأخرى وبالأخص رأس المال التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على زيادة القدرة الإبداعية، مايعكس المعرفة الداخلية المتراكمة والمستخدمه مثل براءات الإختراع وقواعد البيانات والهياكل والأنظمة والعمليات وغيرها تساعد على زيادة قدرتها الابتكارية ونموها، أما رأس المال الاجتماعي فهناك تأثير على القدرات الإبداعية الجذرية والتدرجية، من خلال التفاعل والروابط والعلاقات المتبادلة بين الأفراد داخل وخارج المنظمة، التي تضيف بشكل كبير إلى فعالية تدفقات المعلومات والتفاعلات التي تحدث داخل حدود المنظمة وتسهل تطبيق الإجراءات والقواعد (Subramania & Youndt, 2005)

• **Stady of min zhang et al (2018) بعنوان how does intellectual capital affect product innovation evidence from china and india**

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق التجريبي للأليات التي يتم من خلالها رأس المال الفكري من تعزيز الابتكار في المنتج ودراسة أهم التأثيرات البيئة الاقتصادية والمؤسسية على هذه الأليات استخدمت الدراسة الإستبيان لجمع البيانات من 300 مصنع صيني و20 مصنع هندي ولإختبار الفرضيات تم الإستعانة بالمعادلات الهيكلية متعددة المجموعات، وقد أسفرت النتائج على أن رأس المال الفكري يحسن أداء ابتكار المنتجات بشكل مباشر وغير مباشر من خلال تكامل معرفة الموردين بالرغم من تفاوتها في

الصين والهند، فالصين من تسجل التأثير الأكبر من حيث إبتكار المنتجات. (Zhang, Wang, Pawar, & Zhao, 2018)

من خلال استقراء لهذه الدراسات التي عاجلت الموضوع والمتغيرات المشابهة لدراستنا نستطيع الوقوف على أهم العناصر التي سوف نعالجها فيما يلي وخاصة أن أغلب الدراسات إهتمت بالمنظمات الإنتاجية والتي تبحث عن العائد المادي في النهاية، لذلك فإن دراستنا ستستند على هذه الدراسات وتحاول إسقاطها على القطاع الخدماتي الحكومي الجزائري أو بالأحرى الجامعات الجزائرية قيد الدراسة، ومن الواضح أن كل دراسة ولها نتائج مغاير عن الدراسات الأخرى وهذا يدل على أن كل المنظمات تختلف عن بعضها من حيث السياسات والأنظمة وإهتمامها برأس المل البشري والزبائن والعلاقات وهذا ما يعكس درجة الإبتكار بشكل متفاوت.

سابعاً: منهجية الدراسة

من أجل مناقشة ومعالجة الإشكالية البحثية يتوجب انتهاج المقاربة الإفتراضية الاستنتاجية والفلسفة الوضعية الوصفية في الجانب النظري من خلال استقراء الأدبيات والأبجديات السابقة، لمعرفة الجوانب والمضامين النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ولمعرفة أبعاد ومكونات وطرق قياس رأس المال المعرفي، وماهي السبل للنهوض بالابتكار في الجامعات الجزائرية. يتم إتباع المنهج الاستكشافي والاختباري والتفسيري لتحليل الأطر النظرية لمعرفة درجة العلاقة بين الابتكار ورأس المال المعرفي. كما سيتم الاعتماد على إستراتيجية دراسة الحالة لمعرفة مدى إدراك الجامعتين من الغرب الجزائري (تلمسان، سيدي بلعباس) بمكونات رأس المال المعرفي وأهمية الابتكار، فسيتم جمع البيانات والمعلومات بالاعتماد على مختلف المصادر، المقابلة، الملاحظة، التقارير والإستبانة، وبعد الحصول على المعلومات اللازمة للمقارنة بين متوسطات العينة المبحوثة لدراسة الدلالة الإحصائية، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للدراسات الإجتماعية SPSS v28 لوضع المقياس المناسب.

ثامناً: مصطلحات الدراسة

أ- رأس المال المعرفي

رأس المال المعرفي يعبر عن المعرفة الصريحة والضمنية، فهو نتيجة لاستثمار المنظمات في الأصول غير المادية مثل البحث والتطوير والبيانات والبرمجيات وبراءات الاختراع والعمليات التنظيمية الجديدة والمهارات الخاصة بالأعمال التجارية والتصميم. أو هو التفاعل بين المعارف والمهارات الفعلية لأفراد المنظمة والتي يمكن تحويلها إلى بيانات ويمكن الإستفادة منها وإعادة استثمارها وتحويلها إلى سلع وخدمات ومنتجات علمية أو فكرية ذات قيمة. هو من الأصول الإستراتيجية في المنظمة المتمثلة في المعارف والإنجازات والخبرات التي من الممكن أن تمكن المورد البشري من تحقيق أداء فعال في المنظمة ومن أهم مكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي).

ب - الإبتكار

ويمكن وصف الابتكار بأنه جزء من استراتيجيات الأعمال التجارية حيث تتحول فيه الأفكار إلى قيمة. ويعني الابتكار عموماً تحسين السلع أو الخدمات أو العمليات التي تدعم النمو. ويمكن أن ينطوي الابتكار أيضاً على تحديات أوسع نطاقاً، ربما في وسائل تطوير شبكات الباحثين عبر التخصصات والبلدان. وبهذه الطريقة يمكن النظر إلى الابتكار على أنه خلق للمعرفة حيث يكون رأس المال البشري هو المدخل الأساسي له.

تاسعا: الخطة المتبعة

بما أن الخطة هي الخريطة التي يتم إتباعها من أجل الإحاطة بجوانب الدراسة، سنقوم بتفكيك الإشكالية البحثية، والإجابة على التساؤلات، من خلال قسمين أحدهما نظري و الثاني تطبيقي.

فالقسم النظري تم تخصيصه للوقوف على الإطار النظري للإشكالية البحثية، والذي تم تقسيمه إلى فصلين، خصص الفصل الأول للأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة، والأسس الأدبية لرأس المال المعرفي والإبتكار في المؤسسات التعليمية أو الجامعات، من حيث النشأة والتعريف والخصائص والأبعاد وطرق القياس، وكذا كيفية تنمية الإبتكار في الجامعات، وأبرز النماذج التي تم تطبيقها في مجال قياس والإفصاح عن رأس المال المعرفي في الجامعات العالمية.

والفصل الثاني من القسم الأول تم التطرق لأهم الدراسات السابقة التي درست الموضوع، وذلك من أجل الحصول على إحاطة لكل جوانب الدراسة وكذا الحصول على نهج علمي يتم الإستناد عليه، بعد تحديد الفجوات البحثية المستنتجة من الدراسة المتأنية والعميقة للدراسات السابقة، وهذا حتى تتمكن من إيجاد الفروق بين الأدبيات السابقة والدراسة الحالية أو التوافق بينها، لبناء معرفة جديدة.

والقسم التطبيقي يحلل الدراسة الميدانية، والذي يضم ثلاثة فصول الفصل الثالث خصص لتقديم الإطار العام للدراسة أو التحديد الدقيق للموقف الإستمولوجي والمنهجي للبحث وعرض إجراءاته المنهجية، وإختبار لصدق الأداة وثباتها والفصل الرابع خصص للتحليلات الوصفية، ووصف عينة الدراسة وسماتها وتحديد مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة، والفصل الخامس والأخير خصص لمناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج، وذلك بتفسير نتائج متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها وتفسير نتائج إختبار فرضياتها وفي الختام تقديم التطبيقات العملية والعلمية وبعض المقترحات.

وفيما يلي تطبيق لهذه الخطة والشروع في مختلف أقسام الأطروحة بدءً بالقسم الأول والجزء النظري أو الخلفيات النظرية والدراسات السابقة.

القسم الأول: الخلفيات النظرية والدراسات
السابقة

تمهيد القسم الأول

يعتبر الحديث عن رأس المال المعرفي في هذه الألفية، ليس بالأمر الجديد فهو يعود إلى بداية القرن الماضي، فقد ظهر نظرا لزيادة قيم المنظمات عن سمعتها السوقية، خاصة في الدول الإسكندنافية، ففي البدايات إهتمت به المنظمات الصناعية والتأمينات، وهو مجمل الأصول الفكرية التي تحوزها المنظمة والتي تسعى لتطويرها وإدارتها بشكل يمكنها من الوصول إلى أداء متميز وتحقيق ميزة تنافسية من خلال إبتكارات في كل المراحل الإنتاجية، أو التشغيلية أو العمليات التي تقوم بها المنظمات، لفائدة أصحاب المصالح.

سرعان ماتحول الحديث عن رأس المال المعرفي في كل القطاعات بما فيها الجامعات والقطاع العام، ونحن في دراستنا نحاول تسليط الضوء عليه بالجامعات الجزائرية، والوقوف على أبرز مكوناته وماهي أبرز المخرجات التي يمكن الحصول عليها، من إدارته وبنائه وتنميته، والبحث في السبل والنماذج العلمية المنتهجة لقياسه في القطاع العام. سنعالج في هذا القسم دراسة الطبيعة النظرية لرأس المال المعرفي في الجامعات الجزائرية وكيفية إدارته ومعرفة أبرز الإبتكارات التي يمكن أن يحرزها رأس المال المعرفي في شكل مخرجات علمية وبيداغوجية وبراءات إختراع.

الفصل الأول: المضامين النظرية والخلفيات الفكرية

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الأول: المضامين النظرية والخلفيات الفكرية

إن الاهتمام برأس المال المعرفي بالجامعات في ظل الاقتصاد المعرفي، يقودنا لمعرفة أهم الأصول المعرفية التي تحتويها مؤسسات التعليم العالي، ومعاينة كل المقاربات والمناهج الإدارية والتسييرية التي تساعد على إدارة وتشيط والحفاظة وتطوير وتنمية والاستفادة من هذه الموارد غير الملموسة من أجل النهوض بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

المبحث الأول: الأسس المعرفية لرأس المال المعرفي

سيتم التعرف في هذا المبحث على نشأة رأس المال المعرفي ومفهومه ومكوناته وأهم خصائصه وأهم المقاربات التي عالجت رأس المال المعرفي في النظريات الإقتصادية، ونحاول معرفة طرق تكوينه في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.

المطلب الأول: نشأة رأس المال المعرفي

الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم رأس المال المعرفي

لا توجد دراسة واضحة تؤكد نشأة رأس المال المعرفي، فقد تعددت الأبحاث والآراء في هذا الموضوع فهناك من يرجعها للعقود التي إهتمت بعلم الإدارة ومنهم من يرى أنها أصول تساهم بشكل خفي في الأداء والقيمة والميزة التنافسية، فكلها رؤى تعبر عن نظرة المدارس والمذاهب التنظيمية التي إهتمت بالموارد البشري، وكيف تم الإعتراف بأهميته ضمن أصول المنظمة، وهذا الإهتمام بالموارد الفكرية ساهم في ظهور رأس المال المعرفي (عامر، 2014).

بما أن المعرفة وليدة الألفية، فرأس المال المعرفي له أصول منذ نشأة إدارة المعرفة والاقتصاد المعرفي، فالعالم اليوم يبحث عن موارد دائمة ومستدامة للمنظمات تمكن من تحقيق قيم وميز تنافسية. (الراشدي، 2017) بالرغم من إعتبار رأس المال المعرفي حديث النشأة غير أن المعرفة رافقت الإنسان منذ وجوده على سطح الأرض، فقد كان يسعى لتطوير ذاته وتكوين مهارات جديدة، والاستفادة من أخطائه السابقة ومهاراته القبلية، في خلق أدوات وآليات تساعد على تطوير المعرفة لفائدة المجتمع، فرأس المال المعرفي يبنى بشكل تراكمي بالاستناد على معارف مخزنة في أذهان الأفراد وأخرى صريحة قابلة للتحويل إلى معرفة جديدة (Chatzkel, 2002).

يرى الكثيرون أن الأصول الفكرية أو مايعرف برأس المال المعرفي، أنه من الصعب تحديد أول ظهور له فقدت صدر في منشورات bontis عن رأس المال المعرفي (bontis, 2001) الذي أشاد بدراسة وبحث للإقتصادي kenneth galbraith في عام 1969 والذي أشار لمفهوم رأس المال المعرفي، ويرجعه آخرون للإسهامات peter drucker الذي يدرج دور المجتمع بعد الرأسمالية وأهمية المعرفة في المجتمعات، مع ذلك فإن آخرون مثل stewart 1977 يرجعه إلى أبحاث pope 1960 (Stewart & Ruckdeschel, 1998) في الأصل يرجع ظهور رأس المال المعرفي للدول المتقدمة (أوروبا، أمريكا) في النصف الثاني من القرن العشرين، بعدما أصبح الدور المتنامي والاهتمام بالأصول المعرفية غير الملموسة، وطرق الاستفادة منها ومعرفة توجهات الدول في ظل كل ثورة صناعية عبر الزمن، فهو نتيجة لإرتفاع المؤسسات والمنظمات التي تعتمد على المعرفة (dyakona, 2015) من خلال إستقراء الدراسات السابقة والتي ركزت على رأس المال المعرفي في بداياته،

يمكننا حصر مراحل تطوره إلى ثلاث حقبة فكرية، بداية مرحلة البدايات إنصب فيها الاهتمام برأس المال البشري من قبل المنظمات، وحتى الإعراف به كمورد إستراتيجي وتنافسي، وصولاً إلى ولادة مصطلح رأس المال المعرفي.

أولاً: مرحلة البدايات والاهتمام برأس المال البشري

بدأت هذه المرحلة من 1906 على يد fisher حيث بدأ الاهتمام بتقييم القدرات البشرية التي وفقاً لمنظوره فهي تفوق قيمتها المحددة في السوق والذي طور نظرية رأس المال البشري وأدخل فكرة رأس المال العام (sweetland, 2014). في خمسينيات القرن طور schultz نظرية رأس المال البشري التي يتم من خلالها تقدير العائد على الإستثمار في التعليم لقياس رأس المال البشري، لكن سرعان ما لاقت انتقادات بسبب عدم قدرتها على المساهمة الفعلية في النمو الإقتصادي. (mateos, 2018) في الستينيات ظهرت بعض المفاهيم مثل إدماج المورد البشري في العمليات الإنتاجية وفي مقدمتها الكفاءات المحورية (core competences) من قبل mincer, schultz والتي تشمل المزايا الإستراتيجية للأعمال. فهذه النظرية الحديثة تحدد وتقف على إستغلال الكفاءات الأساسية من أجل مواجهة المنافسين وتحقيق النجاح. (o'flaherty & erin, 2018)

في سنة 1962 كانت بدايات تطوير لدراسة المجتمع المعلوماتية في مرحلة مابعد الحداثة، فقد ركز فيها الإقتصادي النمساوي Machlup Fritz على إعتبار أن المعرفة تعتبر كسلعة، وذلك بتركيزه على براءات الإختراع وهذه المرحلة التي مهدت لبناء قواعد وركائز الإهتمام بالإستثمار في الموارد البشرية. (Machlup, 1962). ويعتبر البعض أن التدريب والتعليم من بين العناصر التي تؤثر بشكل إيجابي في زيادة الإنتاجية وخاصة تلك التي حصلت في بعض الدول الغربية حيث كانت غير مفسرة فالزيادات المتأنية من عوامل الإنتاج (الأرض، العمل، والطبيعة ورأس المال المادي) كانت كبيرة وقد فسروا الزيادة إلى الإستثمار والتعليم في رأس المال البشري. (عبد الله أبو رفيف و عبد الحسين العكيلي، 2002). يعتبر العنزى 2009 أن المرحلة الأولى من ظهور ملامح رأس المال المعرفي، قد إتسمت بالاهتمام برأس المال البشري، والتي ركزت على دراسة العوامل التي تؤثر في تطويره وكيفية تكامله مع الرأس المال المادي، لذلك فهو يعتبر محور ودعائم الإرتكاز ومن المؤشرات التي ساهمت في دراسة موضوع رأس المال المعرفي، فهو حالة من الموارد البشرية وينتج عن التعليم الرسمي والتدريب المستمر. (العنزى و صالح، 2009)

ثانياً: مرحلة الإهتمام بالأصول المعرفية

في تصاميم التنمية الإقتصادية اليوم المعرفة هي حجر الأساس، والتي إعتُرف بها الخبير الإقتصادي Marshall Alfred في العديد من منشوراته والذي إعتُرف بقوة المعرفة وقدرتها على تحريك الإنتاج، وكذلك آدم سميث في كتابه ثروة الأمم والذي يعتبر المعرفة ذات أهمية بالغة، والتي تم وصفها بتلك القدرات المكتسبة والمفيدة لجميع سكان وأفراد المجتمع. (BAKER, 2007). تعتبر مرحلة ثمانينيات القرن بمثابة توالي الدراسات المتعلقة بالأصول غير الملموسة حيث صدرت دراسة يابانية للباحث hiroy uki Itami الذي لاحظ أن الأصول المعرفية تتزايد بشكل متطور مازاد الفجوة بين القيم السوقية والقيم الدفترية والأمثلة عديدة لكن نذكر منها البعض على سبيل المثال لا الحصر IBM، Amazone، Apelle، microsoft وغيرها. (hiroyuki, 1984). كما إهتم sveiby و tom lloyd في كتاب لهما والذي تم نشره في سنة 1987 بدراسة مختلف السبل والطرق التي تؤدي إلى النمو باستغلال موارد المنظمة والتي تعكس الإستراتيجيات التي من خلالها يتم إدارة هذه المصادر الفكرية. (sveiby & Lloyd, 1987)

وفي أواخر الثمانينات توالى أعمال ومنشورات sveiby لإدارة رأس المال المعرفي والأصول غير الملموسة وتم البحث عن كفاءات إدراجها في التقرير السنوي للأصول غير الملموسة ففي 1989 تعتبر كحجر الأساس التي مهدت لفكرة رأس المال المعرفي وتم إصدار الميزانية غير المئوية لأهمية رأس المال المعرفي في خلق القيمة (Chatzkel, 2002). ولم ينحصر الإهتمام في هذه المرحلة بالأصول المعرفية فحسب، بل تعداها إلى معرفة طرق الأداء والقياس ونماذج بناء رأس المال المعرفي وكيفية إدارته والإستفادة منه بإعتباره المحرك المستدام للربحية والقيم المضافة للمنظمة، وهذه المرحلة التي مهدت لبناء قواعد وركائز بناء والإهتمام بإدارة رأس المال المعرفي. (roos, bainbridge, & jacobson, 2001)

ثالثا: مرحلة التحول إلى إدارة رأس المال المعرفي

بدأ التركيز في التسعينيات على أهم الخطوات والأنشطة التي من شأنها تعزيز الأهمية الفعلية لرأس المال المعرفي، لخلق السيطرة على المزايا التنافسية في السوق، وكانت أبرز نتائج هذه المرحلة هو البحث في التحديات التي تواجه بناء وتنمية رأس المال المعرفي بمنظمات الأعمال. (Šaponja, Šijan, & Milutinovi', 2004). فقد كثف أغلب الباحثين الدراسات في التسعينات وحتى سنة 2000 البحوث حول إدارة رأس المال المعرفي (Nickerson & McConnachie, 1997) (Silverman, 1997) (ROY, 1999) (Edvinsson, 2000)، والوقوف على كفاءات الإفصاح عن هذه الأصول غير الملموسة وطرق قياسها وتحديد سبل الحفاظ عليها (Petty & Guthrie, 2000) (Bontis, 1998) (Guthrie & Petty, 2000) وسعى الباحثون إلى إيجاد نماذج لإدارته وفق نموذج الأعمال. (Guthrie & Petty, 2000) يعتبر رأس المال المعرفي ذو أهمية بالغة في العصر الحالي، حيث أكد الباحثين أن هناك تطبيق واسع لمفهوم رأس المال المعرفي في شتى المجالات، والتركيز على الجانب الإقتصادي الذي ينعكس على أهمية رأس المال المعرفي في خلق القيمة، (Brennan & Connell, 2000) (sullivan, 1998) حيث أكد الباحثين أن هناك تطبيق واسع لمفهوم رأس المال المعرفي على جميع الأصعدة، لما له من مساهمة فعالة في تحقيق القيم المستدامة وزيادتها، لذلك فهو يحتاج إلى إستراتيجيات لإدارته بشكل يحرك المنافع ويوجهها لإرضاء أصحاب المصالح وتحسين الخدمات لطلابها. (basil, 2009)

وفق عدة آراء الباحثين الذين يرون أن هناك تشابه لرأس المال المعرفي بعدة مصطلحات فكرية، وخاصة بانتشار إقتصاد المعرفة فنجد من يطلق عليه إسم رأس المال الفكري، intellectual capital (Nahapiet & Ghoshal, 1998) الموارد غير الملموسة، (SVEIBY, 1997) رأس المال المعرفي intangible assets knowledge capital (Hanushek & Woessmanne, 2015) الأصول الفكرية (Hall, 1989) وهي مرادفات لمعنى واحد، أما آخرون يرون بأن هناك إختلاف جوهري بينهما فرأس المال المعرفي يهتم بالأصول المعرفية الداخلية للمنظمة أي يشمل رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي فقط أي المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية، و نحن نعتبر أن هذه المفردات وجهين لعملة واحدة و يتم تعريفه وفق ما يعبر عنه أغلب الباحثين والإقتصاديين بأنه مجموع المواقف المعرفية للمورد البشري الذي تقوده إلى تكريس مهاراته وقدراته الفكرية في خدمة المنظمة و تخزين المعارف السابقة لإستغلالها، أي أنها المعارف الضمنية والظاهرة للمنظمة والتي تسمح لها بتحقيق قيم تنافسية عن غيرها من المنظمات.

المطلب الثاني: رأس المال المعرفي في النظريات الاقتصادية

نظرا لحداثة الموضوع نسبيا، فلا توجد نظرية صريحة لرأس المال المعرفي، والحديث عنه بمثابة الصندوق الأسود، لكن هناك عدة مواقف تسعى إلى تحليله وفق تطورات النظريات سواء الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية وصولا إلى نظريات الموارد ونظريات المعرفة ونظريات النمو، لذلك من أجل إستعراض هذه المقاربات لابد من تحليل المدارس والمناهج الاقتصادية لمعرفة ماهي نظرة كل مدرسة للأصول غير الملموسة.

أولا: الأصول غير الملموسة في النظرية الكلاسيكية

إن تطور الأصول غير الملموسة جاء بتطور التحليل الاقتصادي منذ الخمسينيات، غير أن أغلب الكلاسيكيين حددوها في القرن الثامن عشر، فقد قدم Adam Smith أساليب لتقسيم العمل في المصانع وحدد التخصصات والعمل يجد وكفاءة، وأكد على ضرورة التعلم من خلال الممارسات والتفاعل مع أفكار الجديدة لتطوير منتجات فنية، كما ساعدت أفكار Jean Baptiste Say الذي أبرز أهم الخصائص والسمات التي يتصف بها رئيس المشروع وكذا الظروف التنظيمية والمؤسسية التي تساعد على تطور ونشر المعرفة. (Laperche, 2018). تركز المدرسة النيوكلاسيكية على الأصول المادية ورأس المال غير المادي بفضل جهود جوزيف شومبتر Joseph Schumpeter 1939 في أوائل القرن العشرين أين دعا لأهمية الابتكار من أجل النمو والذي بدوره يسعى لتقليل التكاليف، وخلق أسواق جديدة ومكاسب إنتاجية، فعلى رائد الأعمال الابتكار للتصدي للمنافسة، ويتم حماية إبتكاراتها في شكل براءات إختراع، أو يتم بيعها في شكل رخص للإستفادة منها. (Rachid & Marouane, 2018)

كما ساهمت أبحاث العالمين كوب ودوغلاس أو مايعرف بمعادلة كوب دوغلاس في رسم رؤية جديدة وإنطلاقة للتحليل عوامل النمو الإقتصادي فقد صاغ الباحثان C.W. Cobb مع زميله دوغلاس P. Douglas معادلة هدفها التحقق من العلاقة بين الإنتاج الإجمالي للبلاد وعوامل الإنتاج المستخدمة، (أسهم، رأس المال، والقوى العاملة) (Barro, Mankiw, & Sala-I-Martin, 1995)

بالإضافة إلى نموذج solow-swan الذي أدخل عنصر رأس المال البشري في وظيفة الإنتاج، فمستوى العمالة يعكس مستوى التكنولوجيا والكفاءات في الإقتصاد، كما خرج بعدة استنتاجات أن كلما كان البلد أكثر توفيراً واستثماراً في رأس المال المادي والبشري كلما كان النمو أسرع. (Knight, Loayza, & Villanueva, 1993) من أهم أسباب قصور النظرية في تفسير الموارد غير الملموسة تجاهلها لدور النهضة التقنية في النمو إلا في وقت متأخر أين ظهرت أفكار أخرى ونظريات مفسرة أخرى، وإفتراضاتها للنمو الإقتصادي.

ثانيا: الأصول غير الملموسة في نظريات الموارد

ركز التحليل الإقتصادي للنظريات الكلاسيكية على المنافسة ومعرفة أوجه الفروق بين أداء المنظمات بتحليل السوق، لكن نظرية الموارد تبحث في إيجاد تنسيق وتكامل بين الموارد حيث يرى barney (مرهودة، 2004) من خلال نموذج أن الإدارة الإستراتيجية للمنظمات اليوم تتوافق مع الإهتمامات الاقتصادية والإجتماعية، وتحقيق الميزة التنافسية بإعادة هندسة وتنسيق مواردها الداخلية بكفاءة وفعالية ومحاولة إيجاد التوليفة المثلى لتسيير هذه الموارد، عكس التفكير الكلاسيكي الذي لم يفصل بين

الموارد ولم يفسر العلاقة والترابط بين هذه الموارد والقدرات فقد كانت تعتبر الموارد هي المدخلات للعملية الإنتاجية بينما المهارات هي كفاءات تشغيل وإنجاز هذه النشاطات (barney, 1991)

● إفتراضات النظرية المبنية على الموارد : تقوم نظرية الموارد على بعض الأسس النظرية نذكر من بينها مايلي

- هناك تفاوت وعدم تجانس لمخرجات المنظمات بسبب عدم تجانس الظروف والعوامل لكل منها.
- إدخال تصورات جديدة متعلقة بقدرة المنظمة على صناعة مواردها من خلال إعادة تنظيم مواردها الداخلية وتوظيف التنظيم كمورد بحد ذاته.
- إعتبار كل موارد المنظمة كمحفظة لخيارات إستراتيجية.
- النظر إلى الموارد من منظور أكثر ديناميكية.
- وفرة الموارد لاتعكس القدرة على التميز وتحقيق الميزة التنافسية أو العكس فقلة الموارد لاتعني بالضرورة عدم قدرتها على المنافسة.

- الحد الفاصل بين المنظمات في قدرتها على الإستغلال الأمثل لمواردها المختلفة (حسن، 2011)

تم إعتداد نظرية الموارد من عدة باحثين لمعرفة وفهم العلاقات بين رأس المال المعرفي وأداء الشركات (reed 2005, banfour 2003, juma 2005, tseng and goo 2005) والتي تركز أساسا على أن الأداء العالي للمنظمات وإمكانية خلق القيمة متعلق أساسا بالقدرات التنظيمية وليس من خلال هيكلها التنظيمي، بمعنى آخر أسس النظرية القائمة على الموارد هو إستخدام الموارد المتاحة داخليا في المنظمة، سواء ملموسة أو غير ملموسة وإستغلالها بشكل فعال لتحقيق أنشطتها التنافسية (barney, 1991) وقد صنف barney 1991 الموارد إلى ثلاث فئات وهي المادية والبشرية والتنظيمية والتي يمكن النظر إليها على أنها حزمة من الأصول غير ملموسة وغير ملموسة بما في ذلك المهارات وإدارة الشركة والعمليات التنظيمية وإجراءاتها والمعلومات والمعرفة التي تتحكم فيها فهي غير قابلة للتقليد وتتسم بالندرة وغير قابلة للتداول والتحويل أي هي موارد تنافسية بامتياز. (amrizah & rashidah, 2013)

يكمن ضعف نظرية الموارد في كونها لاتعطي تصورا إداريا لكيفية تطبيقها، ولا يمكن تعميمها على جميع المنظمات، فمشكل الموارد في حد ذاتها محل الإنتقاد فرمما الشركات التي تحوز على موارد نادرة فقط هي القادرة على التنافس والإستمرارية بعكس التي لاتحوز الموارد بغض النظر عن قدرتها في تسيير هذه الموارد بشكل جيد، وفي نظر الآخرين فإن الموارد تتغير باستمرار فإن المؤسسات التي تعتمد على الموارد الثابتة سوف تحقق تنافسية مؤقتة، فيعتبرها الباحثين على أنها تشبث بالنظرية الإقتصادية لكن بشكل جديد (Kraaijenbrink, Spender, & Groen, 2009)

ثالثا: الأصول غير ملموسة في نظريات رأس المال البشري

تنسب أصول نظرية رأس المال البشري (HCT) إلى أعمال كل من gary becker en theodore schultz في المدرسة النيوكلاسيكية فقد إهتم بيكر بشكل أساسي بالإستثمار في التعليم والتدريب والعوائد المتأتية منها ومن أهم تصورات بيكر (طالب أحمد، 2013)

- المهارات والمعرفة هي شكل من أشكال رأس المال البشري والتي في جزء كبير منها تقف على أساس العائد على الإستثمار ؛
- يساهم رأس المال البشري في تحسين قيمة المنظمة.

• من أهم محددات الإستثمار التي تعتمد عليها بيكر هي المعرفة والسن والأجر ... وغيرها، كما يساعد تحليل الإستثمار في الموارد البشرية في تفسير الظواهر وشكل العلاقة الموجودة بين الإستثمارات والإيرادات. (winterton & carfferkey, 2019)

- نظرية شولتز

تعد منشورات schultz 1959 - 1960 - 1961 التي تحمل عنوان الإستثمار في الإنسان investments in human beings التي قدم فيها منهجا يعزز الاستثمار في رأس المال المادي والإنسان وهو ما تم تسميته لاحقا الإستثمار في رأس المال البشري، الذي يعتبره أكثر جوهرية من الإستثمار المادي (le chapelain & mateos, 2020) وأبرز إفتراضات النظرية مايلي:

- التركيز على أهمية العنصر البشري.
- تحديد خصائص رأس المال البشري.
- تقدير قيمة رأس المال البشري.
- تحديد الربحية الإقتصادية لرأس المال البشري.

كما يرجع النمو الإقتصادي إلى الزيادة في مخزون وتراكم رأس المال البشري وليس في زيادة المدخلات المادية. وترجع الاختلافات في الإيرادات العوائد إلى الاختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الأفراد. كما يتم تحقيق العدالة في تقسيم الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. (Beton, 2014)

وساهمت آراء كل من Nelson et Phelps, Mincer, Becker schultz, في إدخال مصطلح الإستثمار في الناس في عام 1962 في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أدخل E.Denison لأول مرة التعليم بطريقة تعكس تحسين العمل والأعباء، وزيادة الإنتاجية مع مرور الوقت، وتمحورت الفكرة أساسا في أن التعليم هو الإستثمار الرئيسي في رأس المال البشري، وبالتالي إدخاله في وظيفة الإنتاج مايسمح بخلق نوع من الاختلاف في نوعية العمل. (Rachid & Marouane, 2018)

لعبت بحوث robert lucas 1988 الرائد في إعتبار أن تراكم رأس المال البشري هو المصدر الحوري للنمو الداخلي للمنظمة دورا حاسما، كما درس العناصر المحفزة للنمو وخاصة التعليم الذي يسمح للمنظمة بالمحافظة على هذا المورد الثمين، للرفع في الإنتاجية وبالتالي النمو الإقتصادي (Robert E. LUCAS, 1988) كما يؤكد أغلب الباحثين أن العمليات الإنتاجية لا تحتاج فحسب لرأس المال التقليدي والعمالة، بل تحتاج لمهارات المورد البشري والبحث والتطوير والإبتكار التكنولوجي والعمليات التنظيمية وتقسيم العمل ورأس المال التنظيمي، فقد إقترح البعض منهم على الدول لتحقيق النمو على المدى الطويل وتحقيق النمو الإيجابي بتنفيذ سياسات لدعم التعليم والإستثمار في المورد البشري وتراكم المعرفة (Aghion & Howitt, 2009)

وفي الحقيقة إن تأثير نظرية رأس المال البشري لايعكس الاستثمارات في المعارف الملموسة فمفهوم رأس المال المعرفي يذهب إلى أبعد حد فالجهود اليوم مكرسة من أجل التعرف على التأثير الاقتصادي لعمليات التدريب وهندسة المهارات فتعتبر دراسة بارتل مساهمة فعلية في دور الاستثمار في التدريب في الانتاجية على المستوى الجزئي والكلي (bartel, 1992) كما أضاف في دراسة أخرى دور التدريب في الرفع في أجور العمال، لذلك يعتبر معدل العائد على الإستثمار متجاوزا بكثير المعدلات المستثمرة

في التعليم، والاستثمار ليس فقط محركا للإنتاج والمردودية بل من أهم العمليات التي تمكن المورد البشري من المحافظة على منصبه واستقرار العمالة في المنظمة. (bartel a. , 1991)

لاقت النظرية إنتقادات خاصة من حيث أن المورد البشري هو الذي يحدد قيمة الأجر والسبب الرئيسي للنمو وتحقيق الزيادة في الدخل ومن ذلك توزيع الأجور فهذه الافتراضات تحمل ولا تراعي وفق نظرهم التسلسل الهرمي للمناصب الإدارية فالبعض يرى أن هناك غموض فيما يخص هذه الافتراضات. (Fix, 2018)

رابعا: رأس المال المعرفي في نظريات شركات المعرفة

حظيت نظرية الموارد بإهتماما كبيرا في العقدين الأخيرين من القرن العشرين كبديل للميزة التنافسية التقليدية القائمة على المنتج وهذا المنظور القائم على علم المعلومات يقترح نظرية قائمة على المعرفة. (SVEIBY k.-e. , 2001) ومن أجل التكيف مع متطلبات العصر الحالي ظهرت المعرفة كعامل رئيسي لنجاح المنظمات ودورها في إكتساب مزايا تنافسية وقيم. (moon & kym, 2006) فالمعرفة بذلك العامل الرئيسي للإنتاج في ظل الإقتصاد المعرفي والتي تركز أساسا على خلق القيمة في المنظمات. تم تطوير النظرية من قبل (grant 1997) و(sveiby 2001) والتي تنص على أن المنظمات هي كيانات غير متجانسة محملة بأصول المعرفة (marr 2001,sveiby2001,roos1999) وتزداد قيم أي منظمة على أساس أصولها المعرفية وهي المحرك الرئيسي للمنافسة ومورد مستدام وإستراتيجي وديناميكي لا تنخفض قيمته (khalique & shaari, 2013) تهتم نظرية المعرفة بالمعارف الداخلية للمورد البشري والتي يستطيع تحويلها إلى مخرجات وينطوي ذلك بالتفاعل الداخلي لموارد المنظمة والتطبيق لعناصر المعرفة من أجل نشرها وتوزيعها وخزنها والتفاعل الخارجي لتبادل المعرفة من أجل التطوير والتحسين في العلاقة التي تحقق الميزة التنافسية(nordrum & erikson, 2001)

بالرغم من منظور المعرفة على أنها جوهر عملية المنظمة حاليا وأن الاختلافات الجوهرية في أداء الشركات يرجع إلى الاختلاف في خلق ونقل وتوظيف ونشر لهذه المعرفة، غير أن البعض يرى أن التعامل مع المعرفة بمثابة التعامل مع الصندوق الأسود في دوال الانتاج الاقتصادية والتي عجزت عن تفسيرها نظريات الادارة (الادارة الاستراتيجية والادارة المالية) وغيرها. (Burlando, 2017)

خامسا نظرية الابتكار أو التغيير الفني

شهدت مرحلة الثمانينات ظهور نظريات بشأن البحث والتطوير والإنتشار التدريجي للإبتكارات التكنولوجية، وقد حاولت دراسات عديدة في تفسير النمو على المدى الطويل والتنبؤ به، وكانت تزامنا مع ظهور أبحاث عن العوامل غير المادية، ومن بين النظريات نجد نظريات النمو الداخلي والتي تعزى لأعمال 1986 Romer لمعرفة كيفية التغلب على التطور التكنولوجي والمستخلصة من النموذج السابق لسولو، والتي تحدد أن تراكم رأس المال البشري من أبرز المصادر المحددة للنمو الإقتصادي (Bourdon & Thelot, 2020)

إن تفسير الاستثمارات في الموارد غير الملموسة يرتبط بالتغيير الفني أو الابتكار، مما لاشك فيه أن أنشطة البحث والتطوير والبحث العلمي أنها مساعدة على النمو الاقتصادي فهو ينتج من خلال تفاعل بين المؤسسات الاقتصادية والحكومية والجامعات في إنتاج مخرجات فكرية وتكنولوجية وعلمية. لذلك فإن الابتكار عنصر استراتيجي في استمرارية الشركة وقوة تنافسية مستدامة تعكس تقدم الدول والمنظمات.

وتفسير أهمية الابتكار أو التغيير الفني يعتبر من العوامل المفسرة للنمو الاقتصادي منذ النظريات الكلاسيكية وجهود آدم سميث وديفيد ريكاردو إلى إعتبار أهمية التغيير الفني في التقدم الاقتصادي. فتقليديا ينظر للابتكار في التقدم التكنولوجي وتحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات قابلة للتوزيع في الأسواق.

في مطلع الستينيات كانت نظرة منظمة دول التعاون الاقتصادي والتنمية ورؤيتها للابتكار من زاوية البحث والتطوير يشكل الزيادة في التمويل في البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي ، لذلك فهو يعتبر ذو مدلول إقتصادي كبير. فهي من جهة مكسب وتخليق للمعرفة بالبحث والتطوير ومن جهة أخرى الاستثمار في الموارد غير الملموسة كالتعليم والتدريب. وعليه فإن الاستثمارات المعرفية من المرتكزات المعاصرة لريادة الأعمال ومصدر تنافسي للميزة التنافسية، فمن المؤكد أن أهم الموجودات الطويلة الاجل الأكثر أهمية هي معرفة الموظفين والتقدم التكنولوجي والعمليات الادارية والتسويق ونظم المعلومات والسياسات الترويجية وغيرها.

هذه النظرية تلقى قصورا خاصة وأنها تعتمد على الإبتكارات وهذه العملية تتميز بعدم اليقين ليس فقط من خلال نقص المعلومات لكن في أشياء جوهرية أخرى فلا يعتبر الإبتكار التقني حلا لكل المشكلات، كما يوجد هناك فجوة بين فترة دخول التكنولوجيا إلى السوق ومدة تطورها وإختراع تقنية جديدة فهذه الفترة يكون نموذج الأعمال وحاجيات السوق والأفراد وحتى الأذواق قد تغيرت. كما توجد فجوة بين المؤسسات الكبيرة التي تحتكر الإبتكارات والصغيرة التي تحاول الدخول إلى السوق. (Le Bas, 1989)

سادسا نظرية النمو الحديثة

تقف هذه النظرية لتفسير الاقتصاد المبني على المعرفة باعتباره تحولا في مراحل التطوير الاقتصادي والتي يرجع أغلب الباحثين النمو الاقتصادي للأصول غير الملموسة وهي من بين المرتكزات الحديثة في ظل الاقتصاد الجديد وتنقسم نظرية النمو الحديثة إلى نظريتين وهما:

1- النظرية النيوكلاسيكية

يرى النيوكلاسيك أن المعرفة والتطور التكنولوجي يلعب دورا محوريا خاصة بدعجه في دالة الانتاج، كما تستند النظرية إلى تقسيم وتخصيص الموارد المتاحة واستغلال المدخلات وتحويلها لمخرجات متعلقة بدالة الانتاج، وطبقا لهذه النظرية فإن النمو راجع إلى المدخلات المتمثلة أساسا في العمل والاصول المادية، (Solow, 1956) والجزء المتبقى الذي لايمكن تفسيره يرجع إلى التقدم التقني والتكنولوجيا، فهذه النظرية تنظر للتطور التقني والتكنولوجي على أنها متغيرات خارجية ومتضمنة في العمليات والآلات والاجهزة والاستثمار في هذه التجهيزات المادي لتساعد في الرفع من العناصر الفنية (Clement, Hammerer, 1998) & Schwarz, 1998) كما يرجع أغلب الباحثين الزيادة والنمو في الانتاجية إلى عناصر أخرى غير ملموسة كالتعليم (Abramovitz, 1989) كما يضيف رومر في دور رأس المال البشري في تفسير النمو الاقتصادي فقد ميز بين فئتين من العمال منهم الماهرين ومنهم غير ذلك والفئة الماهرة تستخدم من أجل القيام بإنتاج معارف جديدة لتخفيض الإنتاجية الحدية لرأس المال المادي. (Romer, 1989) يمكن القول أن النظرية النيوكلاسيكية لاقت بعض القصور في تفسيرها للمعرفة فهم يفترضون أن الشركة ككل تملك نفس المعرفة الثابتة وإعتبارها اليد الخفي فهذه الافتراضات التي تفترض بأن كل الأطراف تمتلك نفس الفرص لحيازة المعلومات والأفراد لديهم حدود في أفكارهم الضمنية ومن الصعب التعامل معها.

1-1- النظرية التطورية

يعتبرها البعض على أنها نظرية الأنظمة فهي ترى أن الابتكار والتقدم التكنولوجي والتطور التنظيمي من بين المحفزات للنمو الاقتصادي ولا تفترض حالة التوازن التام للسوق، بل بالعكس تماماً فهو يمتاز بعدم التوازن والتغيير المستمر في قوى العرض والطلب وأن رواد الأعمال يحتاجون إلى الابتكار من أجل مواجهة هذه التغيرات في بيئة الأعمال فهي تعتبر الأصول المعرفية وخاصة الابتكار والتقدم التكنولوجي من المتغيرات الداخلية والنمو في هذه الحالة راجع أساساً إلى المخزون المعرفي وتراكم رأس المال البشري. كما تعتبر النظرية التطورية أن النمو الإقتصادي يتم تحديده من خلال التعليم المستمر والمعارف الجديدة وليس فقط تخصيصاً للموارد فهي تعتبر عناصر الانتاج من المحددات المتصلة بالنمو وليست منفصلة عنه من خلال التفاعل فيما بينها لتعظيم المنافع. بالرغم من أن النظرية التطورية قامت بوصف موارد المنظمة على أنها مخزون معرفي والمجسد في الفلسفات التنظيمية إلا أنها تفتقد إلى المضامين التي تغير من بيئة الأعمال كما أنها لم تأخذ بعين الاعتبار التغيرات التنظيمية عبر الزمن، فأغلب الشركات في ظرف من الظروف قد تضطر إلى تغيير توجهاتها الاستراتيجية وهذا لم يأخذ بعين الاعتبار.

المطلب الثالث: مفهوم ومكونات رأس المال المعرفي

سيتم تخصيص هذا المطلب للتطرق إلى أهم التعريفات التي تفسر رأس المال المعرفي وماهي أبرز خصائصه بشكل عام وكذا تعريف وإبراز خصائصه في المؤسسات التعليمية أو الجامعات بشكل خاص، كما نقوم بإبراز أهم مكوناته.

الفرع الأول: مفهوم رأس المال المعرفي

أولاً: تعريف رأس المال المعرفي

تجدر الإشارة وقبل التطرق إلى تعريف رأس المال المعرفي أن هذا الأخير يعتبر المصطلح الذي ظهر بتنامي دور المعرفة والإقتصاد المعرفي في منتصف القرن العشرين غير أن أغلب الباحثين ينظرون له على أنه المعرفة الداخلية للمنظمة بما فيها الصريحة والضمنية، وسرعان ما توالى الدراسات للبحث في المصطلح الأكثر شمولاً وهو رأس المال المعرفي الذي يشمل المعارف الخارجية للمنظمة، فهذا التيار الذي تم الإستناد عليه وعدم إهمال العناصر الخارجية للمنظمة، لذلك تم الإعتماد على المكونات الثلاثة في تحليل الرأس المال المعرفي بالجامعات، كونها واحدة من الحلقات المنتجة للمعرفة والركيزة الأساسية لتحقيق النماء، وهناك فرق بين المعرفي والفكري فالمصطلح الأخير يركز على التجربة وإيجاد الحلول بينما الآخر ينظر في إمتلاك ونشر وتوزيع المعرفة.

إن استخدام مصطلح رأس المال المعرفي من قبل الباحثين للتعبير عن كل العناصر غير المادية أو اللاملموسيات، ويعزى تعريف رأس المال المعرفي للباحث (gabraith1969) (gioacasi, 2013)، يمكن تعريف رأس المال المعرفي حسب تعريف Stewart 1994 الذي يعترف بصعوبة قياس وإدارة هذه المكونات الرئيسية للإقتصاد المعرفي، فالأصول المعرفية غير الملموسة هي: "المهارات والمعارف والمعلومات والتي من الصعب الإعتراف بها من طرف المنظمات بالرغم من عمل العديد من المنظمات الرائدة في مجال رأس المال المعرفي مثل skandia CIBC فهو يعرف رأس المال المعرفي على أنه مادة فكرية تم إضفاء الطابع الرسمي عليها والإستحواذ بها والإستفادة منها لإنتاج أصول أعلى قيمة". (WALL, KIRK, & Martine, 2004)

كما يُعتبر رأس المال المعرفي على أنه جميع الموارد غير المالية وغير الملموسة التي تحوزها المنظمة بشكل كامل أو جزئي والتي تساهم في خلق القيمة للمنظمة. (Roos, Pike, & Fernström, 2005) كما يُعبر عن الثروة التي تمتلكها المنظمة للإضطلاع بمهامها، فهو يعبر عن موجودات المنظمة والموارد الرئيسية المتطورة، لذلك يمكن إعتباره المورد الرأسمالي غير المادي الذي ينتج عن تفاعل بين علاقات العمل وأصحاب المصالح (Kelly, 2004)

رأس المال المعرفي وفق Leif Edvinsson فهو يشمل جميع العمليات والأصول اللامادية التي لا يمكن أن تظهر في الميزانية العامة للمنظمة، والتي يمكن التعبير عنها ببراءات الاختراع والعلامات التجارية والمعرفة كذلك هي جزء من رأس المال الفكري وكل العلاقات مع أطراف الداخلية والخارجية للمنظمة والتي تسمح بخلق القيمة. (roos, roos, dragontti, & edvinsson, 1997)

1991 Stewart هي كل معارف التي يعرفها الأشخاص داخل المنظمة والتي تمنحها ميزة تنافسية (stewart, 1997) 1996 Petrash يعتبرها واحدة من أبرز العناصر التي تساعد على الإزدهار وهي مكونة من العناصر البشرية والتنظيمية والعلاقات مع الزبائن. (Petrash, 1996)

2001 Lev على أنه مصدر غير مرئي للقيمة وهو في الغالب ما يكون عبارة عن تفاعل بين الموجودات غير الملموسة والأصول المادية والمالية لخلق قيمة للشركة وتعزيز النمو الإقتصادي. (Lev, 2001)

يعرفه Itami hiroyuki على أنه الأصول غير المرئية والتي تقوم أساسا على المعرفة والتي تشمل التكنولوجيا ورضا المستهلكين والعلامات التجارية وثقافات التنظيمية فضلا عن القدرات والمهارات التنظيمية وهي أهم الموارد التي تقودنا إلى النجاح على المدى الطويل (Marr, 2005)

1998 Reid على أنها أصول فكرية مركبة من المعارف والمعلومات والكفاءات والمهارات والخبرات التي تعود بالعوائد الإقتصادية وتدر القيمة للمنظمة. (reid, 1998)

كما تعرفها منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي OCDE هو حوصلة للإستثمار المنظمة في الموجودات غير الملموسة مثل البحث والتطوير والبيانات والبرمجيات وبراءات الاختراع والتصاميم والعمليات التنظيمية المبتكرة والجديدة والمهارات الخاصة بأداء الأعمال. (OCDE, 2013)

حاولنا الوقوف على التعاريف الشائعة للباحثين السابقين والذين كانوا من بين الرواد لتعريف رأس المال المعرفي، لكن التعريفات كلها تصب في نطاق المؤسسات الإقتصادية والتي تحقق الربح لذلك سيتم تعريف رأس المال المعرفي في المؤسسات التعليمية والجامعات وفق عدد من الباحثين كما يلي:

تعرف المفوضية الأوروبية في تقريرها لسنة 2006 عن رأس المال المعرفي ، على أنه مزيج متناغم من الموارد غير الملموسة والأنشطة التي تسمح بتكوين وتحويل مجموعة من الموارد المادية والمالية والبشرية إلى نظام قادر على خلق قيمة لأطراف الأخذة (european, 2006)

"مجموعة ما يمتلكه العاملون بالمؤسسات التعليمية من مهارات وخبرات ومشاعر وإتجاهات وعلاقات إجتماعية وتنظيمية ومعارف ضمنية وصریحة وإستراتيجيات العمل التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ورفع جودة أداؤها وتميزها (الراشدي، 2017)

يعرفها أفكار سعيد 2018 مجموع الأصول غير الملموسة التي تمتلكها مؤسسات التعليم العالي، والمسؤولة عن تعظيم قدراتها وتعزيز مكانتها التنافسية وهي تشمل معارف الأفراد وقدراتهم وخبراتهم (رأس المال البشري) وطبيعة العمليات المؤسسية وهياكلها التنظيمية وإجراءاتها وأنظمة المعلومات (رأس المال الهيكلي) وبراءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية وحقوق النشر

والتأليف (رأس المال الإبداعي) بالإضافة إلى علاقات المؤسسات بعملائها الخارجيين والجهات المستفيدة من خدماتها (رأس المال العلاقات) (خميس عطية، 2018)

تعتبر منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي أن مفهوم رأس المال المعرفي لا يختلف عن التعريف الإقتصادي في الأدبيات التي عالجت من الجانب المحاسبي عن تلك التي تهتم بالجانب الإداري فكلها تشير إلى نفس النسق والمفهوم، فهي القيمة غير الملموسة المتضمنة في عقول الموظفين وشبكات العلاقات وأصحاب المصالح والمعارف الأخرى التي تتبناها المنظمة وتساعد بها بشكل مميز فهي كل البنية غير المادية والمالية التي تحيط بها. (fazlagic, 2005)

التعريفات السابقة تساعدنا على استخلاص بعض العناصر المهمة لرأس المال المعرفي ونذكرها فيما يلي:

1- تعدد التعريفات وعدم تحديد مفهوم متفق عليه لرأس المال المعرفي وربما يعود ذلك إلى التحول السريع للإقتصاد المعرفي، وصعوبة الفهم الجيد للأصول غير الملموسة في المنظمات، فهي تختلف حسب التخصص واستراتيجيات المنظمة ومن قطاع لقطاع آخر، فأغلب الدراسات تركز على المورد البشري وما لديه من مهارات وما يمكنه من بناء خبرات ومعارف ومواقف وإبداعات ضمنية، وأهمية الإستثمار فيه لتحقيق أهدافها.

2- إعتبار رأس المال الهيكلي القاعدة الأساسية التي يركز عليها المورد البشري لتحقيق القيمة ومن خلال التفاعل بين العلاقات الداخلية والخارجية والذي يوفر بيئة إبتكارية متنوعة لما يحتويه من آليات وعمليات وإجراءات تتعلق بالثقافات والفلسفات التنظيمية ونظم المعلومات والتكنولوجيا والبحث والتطوير والبرامج وقواعد البيانات، وكل هذه الدعائم تسمح للمورد البشري من تنمية قدراته الفكرية وتطويرها بما يوجه المنظمة لتحقيق أهدافها

3- يتم تحويل المعارف الضمنية في عقول الأفراد إلى معارف ظاهرة، في شكل إختراعات وإبتكارات والتي تحقق التميز المؤسسي والقدرة على المنافسة، في بيئة الأعمال التي تتطور باستمرار، وهذه الخاصية الفريدة للمعرفة فيمكن إكسابها وتخزينها وتوزيعها.

4- التفاعل بين المكونات الثلاثة لرأس المال المعرفي تجعل المنظمة تعمل بشكل جيد، فهي تبني معرفتها بشكل هرمي فرأس المال الهيكلي هو حجر الأساس الذي يدعم رأس المال البشري لتطوير معارفه وقدراته وتوفر له كل العناصر التي تزيد من نقاط القوة لديه، لذلك ركزت الدراسات على المورد البشري وبحث عن سبل وكيفية إدارته وتدريبه والإستثمار فيه لتعظيم كفاءته وقدرته على التفاعل وبناء شبكات الإتصال مع المحيط الداخلي والخارجي للسيطرة على مفاتيح النجاح.

5- تحليل الدراسات يسمح لنا بإيجاد علاقة تأثيرية متبادلة لعناصر رأس المال المعرفي والمعرفة بالمنظمة تتوفر على قواعد بيانات ووثائق ومنشورات وسياسات وإجراءات، وتكون مرتبة ليتم تطويرها من طرف الموظفين وخزنها حتى تتولد معارف جديدة. (عامر، 2014)

6- المنظمات هي القادرة على تنمية رأس المال المعرفي بالإستثمار فيه وإدارته وتوجيهه نحو تعظيم القيم المضافة، من خلال عمليات التدريب للمورد البشري والبحث والتطوير والتكامل بين العمليات التنظيمية والتطبيقية لدعم الإبتكار وتحفيز وتنشيط هذه الموارد. (maltsa, 2018)

ثانيا: تعريف رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي

مفهوم رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي لا يختلف عنه في المؤسسات الإقتصادية، فهو يعبر عن حزمة وتشكيلة متنوعة من المعارف التي تحوزها المنظمة وهي الموجودات غير الملموسة فقد تكون في شكلها البشري (الضماني) وتشمل المواقف والقدرات والمؤهلات المهنية والأفكار والمهارات والكفاءات المكتسبة والضمنية في رؤوس الأفراد والتي تنعكس كخبرات في

مجال التعليم العالي، أو في شكلها الهيكلي التنظيمي (الصريح) والتي تعبر عن الثقافات الإدارية والعمليات التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة، وبيانات المعلومات والملكيات الفكرية وقيمة المنظمة، أما الشكل العلاقي (الداعم) فهو يعبر عن كل العلاقات التي تربط أفراد الجامعات بمحيطها الداخلي والخارجي والذي يحقق أهداف أصحاب المصالح، ومن أجل إستغلاله أحسن إستغلال يجب الإستثمار فيه وإدارته والحفاظة عليه بتطوير التكنولوجيا وتحديد العلاقات الداخلية والخارجية مع الجامعات والقطاع الخاص، ما يمكنها من تحقيق أهدافها التدريسية والتعليمية والبيداغوجية.

ثالثا: أسس ومرتكزات رأس المال المعرفي

من خلال التعريف السابق يمكن إستخلاص بعض الأسس التي تميز رأس المال المعرفي عن الأصول الأخرى:

- 1- الجامعات هي مؤسسات خدمية ورأس مالها المعرفي غير ملموس إلى حد كبير، فهي مصدر للمعرفة والمسؤولة عن إنتاجها وإستخدامها والإحتفاظ بها، فهذه الأصول تساهم في دعم الهياكل الإقتصادية وتحقيق القيم المجتمعية بطرح الكفاءات لسوق العمل. (todericiu & stanit, 2016)
- 2- يعكس رأس المال المعرفي في الجامعات الرصيد الفردي والجماعي للمنظمة، والمتمثل أساسا في موظفيها وعمالها الذين يقومون بأداء أعمالهم وفق ماهو مطلوب، من خلال قدراتهم ومواقفهم وأرصدتهم الفكرية فهو يشمل المهارات والكفاءات والتعليم وأخلاقهم وتوجهاتهم وسلوكياتهم التنظيمية. (bountis & bart, 2003)
- 3- تعتبر الأصول المعرفية متجددة وخاصة بالجامعات فكلما زاد الإهتمام بها وإدارتها بالشكل الصحيح والإعتراف بها تمكنت المؤسسات التعليمية من الرفع من قيمتها واستغلال الطاقات الكامنة داخل المنظمة.
- 4- من أهم الخصائص التمايز وعدم القابلية للتقليد، فنجد بعض المؤسسات التعليمية تستغل رأس المال المعرفي لتقديم جودة في الأداء وجودة الخدمات التعليمية، لتحسين سمعتها وتحقيق رضا المستفيدين من الخدمات، وبالأخص في عصر التكنولوجيا وما تقدمه من سرعة في معالجة البيانات والمعلومات المعرفية، فهذه الدعائم المساندة للنهوض برأس المال المعرفي في المؤسسات التعليمية. (ognjanovic, 2016)
- 5- من خصائص رأس المال المعرفي صعوبة القياس، فهي ممارسات لأنشطة معرفية ومن خصائص المعرفة عدم القابلية للقياس وخاصة في المؤسسات التعليمية، فنجد مجمل المدخلات والمخرجات الجامعية فكرية بحتة، البحث والتطوير، المنشورات العلمية وحقوق النشر مخابر البحث العلمي، المجالات العلمية وغيرها (secundo, alessandro, gianluca, & passiante, 2010)
- 6- رأس المال المعرفي جزء من رأس المال البشري ولا يمكن فصلهما عن بعض ولا يشتمل العاملين في المؤسسة بل يشير إلى تلك الفئة التي تمتلك المعرفة ولها القدرة في إحداث الفرق في المنظمة وزيادة قيمة المنظمة أكثر من العاملين الآخرين. (عبد الله محمود، 2019)
- 7- الإستثمار في الموارد غير الملموسة في عصر الإقتصاد الجديد يعد في حد ذاته مخاطرة لكن أهمية الإستثمار فيه لتطوير الأفكار وتحديد المعارف من خلال التدريب المتطور وتوظيف التكنولوجيا الحديثة كجزء من الخطط التنموية لرأس المال المعرفي. (عبد الله محمود، 2019)

8-الإرتكاز على مبدأ المخرجات العلمية للجامعات والتي تساهم في تطوير التنمية الوطنية، لذلك يجب أن تكون مهام الجامعات غير منحصرة في نشر المعرفة فقط، فإحتضان الأفكار وتبني المواهب والسعي لتطويرها هي من بين الرؤى المعاصرة للإقتصاد الجديد. (خميس عطية، 2018)

رابعاً: خصائص وأهمية رأس المال المعرفي بالمؤسسات التعليمية العالي

يتم التعرف على بعض الخصائص التي تميز رأس المال المعرفي عن الأصول الأخرى، والموجودات التي تحوزها المنظمة، وتلك الخصائص التي تميز الجامعات عن المنظمات الأخرى.

1.4: خصائص رأس المال المعرفي في المؤسسات التعليمية العالي

يمكن استنتاج بعض الخصائص من خلال كل العناصر الموضحة سابقاً، وبما أن رأس المال المعرفي جزء من المنظمات عموماً والجامعات خصوصاً، فإن خصائصه يستمدّها من التنظيم الداخلي للمنظمة وطرق وأساليب إدارتها لمواردها البشرية، وكونه يحتوي مجموعة من الأفراد ذو المهارات العالية والقدرات الفكرية الجيدة، فهو يأخذ الخصائص الشخصية والسلوكية والتنظيمية والمهنية للمورد البشري لكن خصائص رأس المال المعرفي كونه غير ملموس فيتفرد بخصائص معاكسة لرأس المال المادي وقد تمّ تحديدها من قبل عدة باحثين ويمكن إستعراضها في الجدول التالي :

الجدول رقم (1-1-1) خصائص رأس المال المعرفي

إسم الباحث	خصائص رأس المال المعرفي
Carnall(1999)	✓ من الصعب تجميع الموارد غير الملموسة ✓ الإستخدام المتعدد وغير المترامن ✓ يعتبر مدخلات ومخرجات العمليات في نفس الوقت
Riahi-Belkaoui (2003) ;Grosh & Wu(2007)	✓ يتصف بالندرة ✓ يتصف بالقيمة ✓ من المستحيل تقليده وعدم وجود بدائل
Gallzgo& Rodriguez(2005)	✓ الطبيعة غير الملموسة ✓ ينتج من التكامل بين التفاعل الإقتصادي ✓ له القدرة على خلق الدخل في المستقبل ✓ الموارد المستخدمة طويلة الأجل

✓ عدم الفهم والوضوح ✓ تحصيل الفوائد يكون متأخرا من 5 - 9 سنوات خاصة وظيفة البحث والتطوير ✓ لا يقدم الخسارة في كل معادلاته ✓ متعدد الأهداف ✓ يتزايد قيمته مع الإستخدام	Tesng& Goo(2005)
✓ مورد غير ملموس ✓ يصعب قياسه ✓ يتزايد بالإستعمال ✓ يتجسد في قدرات فكرية ✓ له تأثير كبير على المنظمة	(2014)عبد الرحمان كساب عامر

المصدر: intellectual capital :characteristics and significance in the p160 (ognjanovic, 2016) service sector

من الجدول السابق يمكن إستخلاص أن أغلب الباحثين يتفقون أن خصائص رأس المال المعرفي على عكس الرأس المال المادي متزايدة ومستدامة والتي سيتم إستعراضها فيما يلي:

❖ مورد غير ملموس وهذه الخاصية التي أطلق عليها الموارد غير المرئية فهي تعتمد أصلا على المعرفة ويضم كل الموارد والأصول غير الملموسة كالسمعة والعلامة التجارية وبراءات الإختراع وحقوق النشر وكلها عناصر غير ملموسة.

❖ يتميز رأس المال المعرفي عن غيره بخاصية الندرة والتفرد، فهو بذلك يسمح للمنظمات بإحتكاره لصالحها والتميز عن الصناعات الأخرى، وميزة التفرد تكسب المنظمة القدرة على زيادة تنافسيتها، فهو يختلف من منظمة لأخرى في أسسه ومميزاته وطرق إدارته وطرق المحافظة عليه لكونه مورد ثمين ونادر.

❖ يتسم بصعوبة القياس فكل العناصر المكونة لرأس المال المعرفي غير ملموسة ولا يمكن تجميعها أو من الصعب تجميعها كلية، ومن الصعب تسجيلها فهي في شكل قدرات ذهنية وفكرية أو قاعدة بيانات عن الزبائن والموردين، وبحكم كونه غير واضح فهو يصعب من عمليات إتخاذ القرارات لصانعي القرار بسبب فقدان معايير القياس المناسبة لقياسه.

❖ يتزايد بالاستعمال فالإستثمار في المورد البشري في عمليات التدريب التعليم يساهم بتطوير كفاءاتهم وزيادة معارف المنظمة وبما أن المعرفة متجددة وتراكمية فهو يبنى وفق تراكم المعارف السابقة وإستخدام المعلومات والبيانات السابقة لخلق رأس مال معرفي جديد.

❖ غير قابل للتقليد بما أن رأس المال المعرفي غير نمطي في المؤسسات فإنه من الصعب تأقلم المؤسسات في حال تم إنتقال بعض الأفكار والثقافات لمؤسسات أخرى فالعناصر المتوفرة في رؤوس الأفراد في مؤسسة ما يختلف تماما عن مؤسسة أخرى كونه محاط بعدة عناصر مساعدة على تطويره لذلك هناك صعوبة في تقليده أو حتى إيجاد بدائل له فالموظف الكفو في المؤسسة تذهب أفكاره وأعماله وإبداعاته بتخليه أو التخلي عنه فلن يمكن لأحد أن يحل محله.

❖ متعدد الأهداف فهو يحقق القيمة والميزة التنافسية والأداء المتميز ويساعد على تكوين الثروة ويعزز الابتكار فهو سلاح إستراتيجي في ظل الإقتصاد الجديد، كما يبنى المنظمات المتعلمة والذكية فهو يتجدد ويتطور بشكل سريع بتزايد وإستخدام المعرفة كما يساعد على تحديد مستقبل المؤسسة.

❖ يعتبر مدخلات ومخرجات في نفس الوقت فهو في نفس الوقت يعتبر مدخلات لعمليات إنتاجية أو إبتكارية ومخرجات فكرية وإبتكارية جديدة، فمثلا لإنتاج براءة إختراع لابد من توفير المورد البشري الكفؤ والبرامج المتطورة والمعارف الصريحة والضمنية لتحقيق الإختراع المراد تحقيقه فهو بذلك يعتبر مدخلات نظرية في شكل أفكار العاملين والتي يتم تجسيدها في شكل إبتكارات مطبقة على أرض الواقع.

❖ تحصيل الفوائد يكون على المدى البعيد فالعوائد المتأنية من عمليات البحث والتطوير في مخابر البحث العلمي قد تحتاج سنوات عديدة لتطوير الفكرة، قبل تسويقها وطرحه في السوق فهو بذلك من الموارد التي تستخدم للإستمرارية في المستقبل فهو يدر دخول على المدى الطويل.

تبين لنا الخصائص السابقة أن رأس المال المعرفي في المؤسسات التعليمية يمكن أن يتمتع بعدة سمات وخصائص تميزه عن المؤسسات الإنتاجية وعن رؤوس الأموال الأخرى، فهو مورد غير ملموس، ومن الصعب قياسه وتقييمه. يحقق رأس المال المعرفي في المؤسسات التعليم العالي، العديد من الأهداف منها التعليمية والبيداغوجية والتدريسية والإدارية والعلمية، كما يحقق خاصية الأهداف المتعددة، ويساهم في تطوير البحث العلمي بإقامة الملتقيات العلمية وغيرها. يتميز بالتجدد والتفرد فيساهم التدريب الذي توفره هذه المؤسسات لكل أعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين والعاملين تطوير قدراتهم وكفاءاتهم المهنية والوظيفية حتى تحقق التميز، كما يساهم الإستقطاب من تجديد الأطقم والأعضاء وكذا عمليات التبرص بالخارج كلها تقوي هذه الموارد. ويتميز عن غيره كونه غير قابل للتقليد فكل جامعة لها مهارات وخبرات وقدرات وأفكار موظفيها وأساتذتها وباحثيها، ويمكن معرفة عناصر التميز، في المخرجات العلمية ونوعية الخريجين وسمعة الجامعة محليا ودوليا. لا يوجد بديل لرأس المال المعرفي فمثلا الاستاذ الدكتور له رصيد فكري متميز عن غيره من الكوادر فلا يمكن إستبداله بكفاءات أخرى نظرا لحيازته لمعرفة ضمنية تساعد المؤسسات التعليم العالي على المدى الطويل.

2.4. أهمية رأس المال المعرفي بالمؤسسات التعليم العالي

❖ تكمن أهمية رأس المال المعرفي في الجامعات في تحسين جودة التعليم وذلك بتزويد الجامعة بالكفاءات اللازمة والسعي لتنشيطها وتوفير كل البنية التحتية والدعائم الأساسية لسير الأنشطة البحثية والعلمية وحتى التدريسية. (Sanchez & Elena, 2006)

❖ تحقيق الأهداف التي تسعى لبلوغها وعلى رأسها التركيز على الأهداف ذات الأبعاد الإجتماعية، تطوير أفكار لمنتجات أو/ وخدمات لصالح المجتمع تحسين المستويات التعليمية لكل الفئات المجتمعية. (Kong, 2007)

❖ من أهم الموجودات الألفية قيمة فهو القوة العلمية والسلاح الاستراتيجي لإعادة هندسة مؤسسات التعليم العالي، ومكسب للدول ومحرك للتنمية الوطنية، والمورد القادر على خلق إختراعات وتسجيل ملكيات فكرية، والمنتج للإبتكارات، والمبدع في إيجاد حلول وبدائل للمشاكل. (خميس عطية، 2018)

❖ يسهل من نشر المعرفة فالأستاذ من مخازن المعرفة الضمنية التي يتم نقلها إلى الطالب في شكل معرفة ضمنية، لكن لا ينبغي أن تكون وتنحصر أهدافها في نشر المعرفة، فهو مطالب أكثر بتقييم وتنمية المعرفة في ظل التحولات الراهنة، وللنهوض بهذه الموارد عليها الإستثمار والتقييم المستمر لهذه الموارد. (Cricelli, Greco, Grimaldi, & Llanes Dueñas, 2018)

❖ رأس المال المعرفي المحرك الرئيسي للقدرة التنافسية التنظيمية والذي يحسن بشكل كبير في الأداء، (secundo, (alessandro, gianluca, & passiante, 2010 فالجامعات اليوم تتنافس على المراتب الدولية في التصنيفات الدولية من حيث الكفاءات والأبحاث العلمية والإبتكارات التكنولوجية والعلمية. (عبد الله محمود، 2019)

❖ زيادة إنتاجية العمل المعرفي الفردي والجماعي، فرأس المال المعرفي له الخصائص الفكرية والعملية اللازمة لتحقيق نتائج مرضية وجيدة في النشر العلمي والدورات التكوينية والتربصات وحل المشكلات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية، ويحدد ما يجب فعله أو ما يجب تجنبه في أداء المهام. (fazlagic, 2005)

❖ يمكن رأس المال المعرفي من تحقيق أقصى قدر من الإبتكارات المتولدة أساساً من المعرفة ومن خلال عمليات البحث والتطوير بتخصيص ميزانيات تمويلية على الأقل 3% من الناتج المحلي، ودعم سياسة الإبتكار من الحكومات والشركات للحصول على أفضل مخرجات معرفية يتم نشرها بالتعليم وتطبيقها بالإبتكار (european, 2006)

❖ يساعد على معرفة كفاءة التعليم العالي، فبعض الدول الأوروبية مثلاً تقوم بدراسة الدور الذي يلعبه رأس المال المعرفي بالجامعات من خلال وضع معايير للمقارنة في التعليم العالي حول تكلفة وكفاءة التعليم لتحديد عمليات للقياس وفق النتائج المحصل عليها. (Fairchild & de Vuyst, 2005)

الفرع الثاني: مكونات رأس المال المعرفي

من خلال إستقراء الدراسات السابقة فهناك نظرية التي تعزى للباحثين edvinsson et malone والتي تفترض أن هناك علاقات خطية وثابتة بين مكونات رأس المال المعرفي الثلاثة ولا يمكن الفصل بينها، وقيمة المنظمة تتحد من خلال التفاعل بين هذه المكونات الرئيسية، وبغض النظر عن قوة هذه المكونات أو واحد منها، فهي تسعى باستمرار إلى تحويل رأس مالها المعرفي إلى قيمة مؤسسية وإنتاج أصول ذات قيمة أعلى، (Harris, 2000) لذلك سنقوم باستعراض أهم المكونات التي تبني رأس المال المعرفي

هناك إختلاف في آراء الباحثين خاصة في تقسيم رأس المال المعرفي ومكوناته، من أجل تحديد أهم العناصر وتبسيط عمليات فهم رأس المال المعرفي فأغلب الباحثين يقسمه لثلاث مكونات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقات)، نستعرض فيما يلي جدول يبين لنا تقسيمات الباحثين لمكونات رأس المال المعرفي كما يلي:

جدول رقم (1-1-2) مكونات رأس المال المعرفي

الكفاءات البشرية	Sveiby (1997)
الهيكل الداخلي	
الهيكل الخارجي	

رأس المال البشري رأس المال التنظيمي رأس المال العملاء	Brooking (1997) Edvinsson and Malone (1997), Bontis (1998), and Sullivan (1998) Stewart (1998) Sullivan (2000) Petty and Guthrie (2000) Mouritsen et al. (2002), and Pablos (2003)
الابتكار واستكشاف المعرفة الموارد البشرية الممارسات التنظيمية	Lev (2001)
البحث والتطوير الإعلانات النفقات الرأسمالية نظم المعلومات إكتساب التكنولوجيا	Gu and Lev (2001, p. 14)
الأنشطة المتعلقة بالموظفين المهام والعمليات والهياكل الخدمات ذات الأنشطة بالعملاء	Bukh et al. (2001)
التكنولوجيا العملاء السوق القوة العاملة العقود التنظيم الأصول القانونية القائمة	The FASB NN (2001)

رأس المال الإبتكاري رأس المال البشري رأس المال العملاء رأس المال المورد رأس المال المستثمر عمليات رأس المال عقود الإيجار	(Arbeitskreis Immaterielle Werte im Rechnungswesen der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2001, 2002)
الإستراتيجية التأثيرات السلوكية البيئة الخارجية	Marr et al. (2003)
رأس المال البشري رأس المال المعلوماتي رأس المال التنظيمي	Marr and Chatzkel (2004)

المصدر: من إعداد الباحث إستنادا على دراسة (Choong, 2008) صفحة 616-620

تشابهت آراء الباحثين في تقسيم رأس المال المعرفي إلى ثلاث فئات، (المورد البشري، التنظيم والعلاقاتي) لكن وبما أن الخوض في موضوع رأس المال المعرفي يثير الكثير من الجدل في الأوساط الأكاديمية، فإن هناك دراسات حديثة تقسم رأس المال المعرفي إلى ستة وتسعة مكونات بالإضافة للوجداني والنفسي والإبتكاري وغيرها لكن سنكتفي بثلاث مكونات وهي كما يلي:

أولاً: رأس المال البشري

يشير الباحثين (Bontis, 1996; Edvinsson and Sullivan, 1996; Roos and Roos, 1995; Stewart, 1997) أن رأس المال البشري يمثل القيمة التراكمية للإستثمارات في الموظفين وكفاءات المستقبل، ويقف المصطلح على قدرة الفرد على إنتاج القيم فهذا المعنى الإقتصادي للقيمة الفردية للموظفين، كما يرى (Becker, 1992) أن رأس المال البشري يندرج ضمن كفاءة الموظفين وأخلاقيهم وقدراتهم الفكرية (Gopika Kannan Wilfried G, 2004) كما يمثل رأس المال البشري المهارات الفردية والجماعية والمعارف الضمنية في رؤوس الأفراد والمواهب التي لها القدرة على الإبداع والابتكار. (قريد، 2018) رأس المال البشري بالجامعة يعبر عن معارف ومهارات الباحثين والأساتذة والطلبة الباحثين والموظفين الإداريين، والمخرجات المتمثلة في الخريجين. وهو تدفقات للمعرفة من الأستاذ للطلاب إلى عالم الأعمال، ففي جوهر المعرفة فإن رأس المال البشري هو المعرفة التي يحوزها ويحملها الموظف والطلبة معهم عند مغادرة الجامعة. (Cricelli, Greco, Grimaldi, & Llanes Dueñas, 2018) ويتميز رأس المال البشري عن غيره من المكونات بالفعالية الذاتية، والتقييم

الذاتي لقدرات النجاح، والذي يطور قدراته الفكرية ومهاراته من خلال عمليات التدريب والتطوير على كتابة البحوث العلمية والتدريس والتعليم والتعلم، ويمتلك خصائص نفسية تدفعه إلى الإبداع والإستقلالية والالتزام والتنشئة الإجتماعية ويتأثر بثقافات العمل بشكل إيجابي لتطوير البحث العلمي. (Salinas-Avila, Abreu-Ledon, & Tamayo-Arias, 2020)

بالإعتماد على منشورات الباحثين فإن رأس المال البشري يختلف من فرد لأخر فكل شخص لديه أشكال وأنواع متعددة من المعرفة الضمنية، وهناك عدة تأثيرات خارجية وداخلية تؤثر فيه وعليه، فهو يتميز بخصائص شخصية وسلوكية وأخرى وظيفية والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (1-1-1) خصائص رأس المال البشري



المصدر: الفصل الثالث من كتاب alexies garcia perez et al 2019 fundamentals of knowledge capital page 38
الشكل السابق يبين جلياً أن رأس المال البشري يشمل كل المعارف الضمنية وكل ما يعرفه الأفراد وتكون مخزنة في عقولهم، وهذه المعارف تكمن فيما تعلموه بشكل رسمي أو غير رسمي بالتعلم والدراسة الذاتية، (Eraut, 2004) والخبرة والعمل الجماعي مع الآخرين والتفكير النقدي أو الأنشطة الإبداعية، وتطور هذه الأنشطة بالتدريب والتفاعل مع الآخرين، بشكل مختصر أي نشاط معرفي يولد معارف جديدة من ثغرات المعرفة السابقة، (مكتب العمل الدولي ؛ 2008) فهذه المعارف تستهدف الفرد وهي تعكس مكتسابته والتي يتم الاستفادة منها من قبل الآخرين وهذه الخاصية فردية وتميزه عن الخصائص الأخرى.

أما فيما يتعلق بالمهارات والكفاءات فهي تعبر عن الشهادات والمؤهلات والدرجات العلمية، التي تمنح من جهات رسمية وتكتسب من خلال التدريب ودورات التكوين والتكوين الذاتي والتعليم في الجامعات والمدارس العليا، فهذه المهارات والكفاءات تتضمن العنصر المعرفي الضمني للفرد والتي تتحول إلى أفعال أي ترجمة المعرفة الضمنية لأفعال، وبذلك تعتبر المهارات والكفاءات ترجمة واقعية للمعرفة والتي يمكن ملاحظتها من سلوكيات ومواقف الأفراد (Cedefop, 2015)

السلوكيات والمواقف من أهم أشكال الميزة لرأس المال البشري والتي تتميز بطبيعة متطورة، فهي متأصلة في تنمية ونموكل فرد، وهي من العناصر التي تشكل صعوبة في تقييمها وقياسها، فهي حسب بعض الباحثين في إدارة الموارد البشرية تعرف على أنها المهارات الناعمة، (Robles, 2012) والتي تتضمن مثلاً: الذكاء العاطفي، القيم، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الأخلاقي، القدرة على العمل الجماعي، الذكاء الثقافي، المعاملة بالمثل، الأخلاق وغيرها، بالرغم من أهمية هذه السلوكيات فإن إهتمام القادة بها يكون فقط عندما تكون سلبية، لكنها في ظل إقتصاد المعرفة قد تكون حاسمة في تحديد مواقف بعض الأفراد على الفرق البحثية خاصة في تشارك الأفكار وتبادل الآراء مجدية للتمكن من نشر المعرفة. (Berber, Slavic, & Aleksic, 2020)

وتكمن أهمية رأس المال البشري عن المكونات الأخرى في كونه العنصر المفكر والمتجدد ويمكن إستعراض بعض الأهمية التي تعتبر أسس المورد البشري والحرك الرئيسي لرأس المال المعرفي وهي كما يلي:

- ❖ منذ خلق البشرية والإنسان يحقق تطورات وإنجازات في شتى المجالات، فهو الكائن الوحيد القادر على العمل بكفاءة وفاعلية لتحقيق الجودة الإنتاجية، والمصدر الرئيسي للعمليات الابتكارية والإبداعية داخل المنظمة. (أفنيي و بن عناية، 2019)
- ❖ كون رأس المال البشري المتلقي للمعرفة والمكتسب والمنتج للأفكار فهو القادر على إيجاد حلول بشكل مستمر، مايكسبها القدرة على التكيف وإيجاد البدائل للعمليات التنظيمية والإنتاجية والمتغيرات المحيطة ببيئة الأعمال. (قريد و ريجان، 2018)
- ❖ تكمن أهميته في ترسيخ المكتسبات المعرفية والعلمية في شكل خبرات والتخصص في مجال معين يساعد في نشر المعرفة مع الآخرين والتي تمكن المنظمة من أداء الأعمال بإحترافية، فهذه المكتسبات تعبر عن مخزن للمعرفة لمنظمات الأعمال. (بن يحي و علي، 2018).
- ❖ رأس المال البشري من الموارد التي تحقق التنمية والنمو الإقتصادي للدول، فالدول الغربية وفق الفكر الإقتصادي فإنها تعتمد على العمل والكفاءة والإستثمار في المورد البشري كأداة تنافسية تمكنها من تحقيق الكفاءة التشغيلية والإنتاجية. (أبو رغيف و العكيلي، 2002)

ثانيا: رأس المال التنظيمي(الهيكلي)

يعرفه (سوليفان، 2000) على أنه العمل الجماعي المخزن مثل نظم المعلومات، السياسات والإجراءات، الملكية الفكرية، ورأس المال الهيكلي الجامعي يتضمن مجموعة واسعة من العناصر. وعادة ما يشير إلى الثقافة التنظيمية التي توفر طريقة موحدة للنظر إلى الأداء، وتؤسس نمط صنع القرار، وتحدد نظام القيم (hiroyuki, 1984). وهو يمثل في مجمله، زيادة الموارد الفكرية لمنظمة ما (Secundo, Elena, Žilvinas Mart, & Leitner, 2016)، بما في ذلك الدراية العملية، وأعمال المنظمة، والمنتجات، والعمليات الداخلية، والقدرات والمكونات التكنولوجية، فضلا عن الممتلكات الفكرية (Leitner, 2004; سانشير و ايلينا، 2007; سانشير، 2008؛ Bueno et al., 2014). وبعبارة أخرى، فإن رأس المال الهيكلي هو العمود الفقري الذي يدعم المجلس الإداري للمنظمة. (bountis & bart, 2003)

رأس المال الهيكلي للجامعات هو المعرفة التي تنشأ عن العمليات التنظيمية الداخلية. وهو مستمد أيضا من إدارة العلاقات الداخلية فيما بين البحوث والمكونات التكنولوجية والثقافة التنظيمية (Tejada & Ramirez, 2016). ويبين أداء رأس المال الهيكلي داخل الجامعات قيمته الجوهرية من الاعتراف بالملكية الفكرية، والتطور التكنولوجي، والبراءات، والتراخيص، والمنشورات، وقواعد البيانات، والموارد المكتبية، وعمليات الإدارة (Ramírez Córcoles & Santos, 2013) ويشمل أيضا إجراءات الحصول على الاعتمادات والشهادات (Koch & Bornemann, 2000) والعوامل المذكورة أعلاه هي مؤشرات ذات صلة تبين الأداء المؤسسي الحقيقي، وإدارتها التنظيمية وتنفيذها للميزانية في مجالات البحث والتطوير والابتكار (Cañibano & Sanchez, 2008).

يركز رأس المال التنظيمي(الهيكلي) على المعرفة الجماعية والمعرفة التنظيمية في شكل معارف مجمعة والتي تتولد من قبل مجموعة من الأفراد، فيشارك جميع الأفراد وفرق العمل في إنشاء رأس المال الهيكلي، وهو يمثل أكبر معرفة والتي تفوق معرفتهم الفردية ويتم الوصول إليها من طرف الجميع، فهي ذات تفاعل ثنائي بين رأس المال البشري والتنظيمي. والشكل التالي يوضح أهم محاور رأس المال الهيكلي:

الشكل رقم (1-1-2) محاور رأس المال الهيكلي



المصدر: الفصل الثالث من كتاب alexies garcia perez et al 2019 fundamentals of knowledge capital page 46

المحور المتعلق بالمعرفة الصريحة والتي ينظر إليها على أنها المعلومات الموثقة كاللوائح والمؤتمرات والمقالات والمجلات والاتصالات، وهذه المعرفة المشفرة تزول بذهاب الأفراد، (Garcia-Perez, Cegarra-Navarro, Bedford, Thomas, & Wakabayashi, 2019) وهذه المعارف لها علاقة وطيدة بإدارة المعرفة فمثل هذه المعارف يتم نقلها ونشرها والمحافظة عليها، والتحدي الذي يواجهها في إدارة المعلومات والمعرفة هو عملية إنتقاء المعرفة المفيدة والفعالة للمنظمة، أما المعرفة الإجرائية والتي تعتبر المعرفة التي يتم فيها التحدث عن الكيفيات وأداء الأعمال بين الموظفين وفرق العمل وهي في الحقيقة ديناميكية ومتغيرة بسبب تغيير المدخلات والتحسينات والتطوير الذي قد تحدث من تنشيط العامل البشري. ومن أمثلة رأس المال الإجرائي الطريقة التي تتبعها مؤسسة ما من أجل التسويق لعملائها، أو كيفية معاملة المنظمة لموظفيها والقيمة التي تخصصها لهم أو كل خطوط الإنتاج لإنجاز المنتج. (Jon R & Stylianides, 2013) أما رأس المال الثقافي، (المعرفة الثقافية) وهي أكثر المحاور تعقيدا وتشابكا، فهي التي تساهم في تطوير رأس المال البشري وتساهم في عمليات رأس المال الإجرائي، فهذه المجموعة من الثقافات قد تؤدي للفشل أو النجاح فكل فرد يتمتع بثقافة فردية وثقافة إجتماعية وأخرى وطنية والثقافات الوظيفية متعددة من مهنة لمهنة وبالرغم من عدم قدرة رؤية المعرفة الثقافية غير أنها قد تكون ذات تأثير سلبي في بعض الأحيان. (Muteb, 2017)

تكمن أهميته أساسا في كونه من العناصر والدعائم والقاعدة التي يتبناها رأس المال البشري من أجل إنجاز الأعمال بشكل فعال. ونذكر بعض العناصر المهمة في رأس المال التنظيمي (الهيكلي) في عدة جوانب كمايلي:

❖ بطبيعة الحال فإن العناصر التنظيمية تساهم بشكل كبير في رسم الإستراتيجيات المستقبلية المتعلقة بأداء الشركات، فهذه العناصر الإدارية والتنظيمية والتكنولوجية تسهل عملية الأداء للمورد البشري ومتخذي القرارات في المنظمة. (Sharabati & Nour, 2013)

❖ يساهم رأس المال الهيكلي في دعم القدرة والأداء الابتكاري للجامعات والمنظمات، بشكل متفاوت من منظمة لأخرى، وفق ما يتم نشره وتوزيعه من المعارف الداخلية للمنظمة وهذا ما تؤكدته دراسة (Deeb & Merhej, 2016)

❖ يعبر عن قيم ومعايير المنظمة والتي تمكن من إستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية، من أجل خلق الميزة التنافسية والمحافظة عليها، فهو يقنن ويخزن المعرفة بالمنظمات، من أجل إستغلالها لاحقا لتوليد نواتج أخرى تكون أعلى قيمة. (Lev, Radhakrishnan, & Evans, 2016)

ثالثاً: رأس المال العلاقاقي

ويعتبر المكون الثالث لرأس المال المعرفي، والذي يشمل مجموعة من الأنشطة والعلاقات بين الجامعات والشركات غير الأكاديمية، وقد تكون شركات منظمات غير ربحية، مؤسسات الدولة، المجتمع المدني وكل الأفراد المستفيدين من خدماتها. (Leitner, 2004) ويشمل كذلك تريضات الباحثين في داخل وخارج الجامعة، والمشاركة في برامج البحث والتعاون الدولية، كما تعكس صورة الجامعة ضمن شبكات التعاون العلمي وتحالفاتها للعمل العلمي والدراسة، (Secundo, Elena-Perez, Martinaitis, & Leitner, 2015) وبحكم أهمية التفاعل بين الجامعات والقطاعات الأخرى ينتج عنه تحريك للصناعات من جراء البحوث والتطوير، لذلك فإن قوة رأس المال العلاقاقي تكمن في التفاعل بين قدرة إنتاج المعرفة من جراء التفاعل بين الشبكات والعلاقات. (Bucheli, et al., 2012) وكذلك ماينتج عن هذا التفاعل العلمي تكامل في نشر البحوث والمقالات العلمية بين المشاركين والمؤلفين، فهي تساهم في إنتاج وتطوير معارف جديدة، وتسمح بإكتساب كفاءات جديدة بتقاسم الموارد والمعلومات، وفي الأخير يتم إنتاج معارف جديدة، وتنوع مصادر البحث والتقنيات المستعملة (Popp, Balogh, Oláh, Kot, Rákos, & Lengyel, 2018) لذلك فإن شبكات التعاون العلمي من بين الأدوات التي تعزز الإنتاجية وتساعد المنشورات العلمية في التأثير على الجوانب السياسية والاجتماعية والمؤسسية والاقتصادية (Cricelli, Greco, Grimaldi, & Llanes Dueñas, 2018)

ويشار إليه من عدة باحثين على أنه رأس المال الخارجي، وهو يبين مدى وجود علاقات بين الجامعات وبين الأطراف الخارجية، والتي تستفيد من خدماتها المختلفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، فهي تعكس مدى رضا العملاء ومتلقي الخدمات من جودة الخدمات وجودة مقديعها، وقدرتها على الإحتفاظ بهم ودعم ولائهم، وإمكانيتها لإستقطاب وإكتساب عملاء جدد، فهو بذلك يعزز من سمعة المؤسسات التعليمية وصورتها في المجتمع وبين الجامعات الأخرى. من الضروري الوقوف على بعض العناصر المستخلصة سابقاً من خلال تعرف رأس المال العلاقاقي، فنذكر أهميته بالنسبة للمؤسسات الجامعية:

- ❖ المرأة العاكسة لسمعة المنظمة، فالمرحجات المتمثلة في إنجازات الطلبة بعد التخرج تعكس جلياً هذه السمعة، فمن الضروري التركيز على رأس المال العلاقاقي لدعم صورتها، وهي بمثابة الإعتراف بالرضا والإرتياح من قبل المستفيدين من الخدمات التعليمية في المشاركة في تعزيز هذه السمعة (Djuric, Covic, & Tuzović, 2015)
- ❖ دعم الابتكار والأداء التنظيمي للجامعات من خلال التفاعل بين الشبكات والعلاقات المشتركة، بين مخابر البحث والمصادر الأخرى من المجتمع والحكومات والمؤسسات الخاصة والجامعات الأخرى. (malpica romero, 2016)
- ❖ رأس المال العلاقات السبيل الوحيد في تحقيق الميزة التنافسية وهو المصدر الجديد لتحقيق الأداء المستدام، وبالتالي فإن المنظمات التي تحسن علاقاتها مع عملائها وتسعى لإرضائهم تحقق أداء أفضل، والذي يمكنها من تحقيق القيمة. (Merino, García-Zambrano, & Rodríguez-Castellanos, 2014)

المطلب الثالث بناء وإدارة رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي

يشكل هذا المبحث اللبنة الأساسية لتكوين وتبني وإدارة أهم الأصول المعرفية بالجامعات، فكونها المؤسسات البارزة في توفير خريجين وأساتذة بالمستوى الذي لا بد أن يكون متوفراً، وخاصة في ظل اللجوء بعض الجامعات إلى نماذج الجودة الشاملة في

إدارة عملياتها وأنشطتها، سنحاول في هذا المطلب الوقوف على أبرز العمليات التي تساعد الجامعة في بناء وإدارة رأس المال المعرفي بما في ذلك كل مكوناته الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي):

الفرع الأول بناء رأس المال المعرفي بالجامعات

زاد الاهتمام بهذا المورد بعد انعقاد الندوة العالمية بأموستردام المتعلقة برأس المال المعرفي والتي ركزت أساساً على طرق إدارته وبناءه (العنزي و صالح، 2009)، فلعل إدارة الأصول المعرفية من أصعب العمليات التنظيمية في عصرنا الحالي لصعوبة تشخيص آليات بنائه في مجال التعليم العالي الذي يكاد يصبح تعليماً نمطياً وثقافياً، دون إعتباره المبرز لمخرجات إبتكارية وفكرية وبشرية تساهم في تحقيق عوائد للاقتصاد المحلي. ومن أجل بناء قاعدة متينة بالمنظمة لابد لها من تبني إستراتيجيات واضحة لإدارة الموارد غير الملموسة بالشكل الصحيح. ولعل أفضل بداية لتحديد الرؤية والرسالة من خلال تشخيص وضع محفظة الموارد داخل المؤسسة بتحديد شجرة الكفايات (Roos, Pike, & Fernström, 2005) والتي تعتبر من التقنيات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية وهي تساعد على رسم وتوضيح مخطط للمهارات والمعارف المطلوبة وكذا العناصر التي سيتم ذكرها فيما يلي: (العنزي و صالح، 2009)

1- إستقطاب رأس المال المعرفي

إن إستقطاب رأس المال المعرفي من منظوره الواسع هو تمكن الإدارة من اختيار وانتقاء أفضل المهارات الفكرية والمتعددة الخبرات، والتي تمكنها من العمل في عدة مجالات وتخصصات (حسيني و دبله، 2019) ومن أجل بناء قاعدة متينة بالمنظمة لابد لها من تبني إستراتيجيات واضحة لإدارة الموارد غير الملموسة في المنظمة.

2- صناعة رأس المال المعرفي

تعتبر صناعة رأس المال المعرفي من العناصر الأكثر صعوبة في المنظمات، كونه المورد الجوهري لتحقيق الميزة التنافسية بحسب دراسات عديدة وباستخدام عدة إستراتيجيات لصناعاته مثل خريطة المعرفة، لتحديد المعرفة الحيوية التي تحقق الأهداف والمركز المعرفي للشركة مقارنة بالشركات المنافسة (فرحاتي، 2016) فصناعة رأس المال المعرفي تبدأ أساساً ضمن إستراتيجيات الجامعة، لتوظيف الكوادر العالية الكفاءة والباحثين المتميزين، وتوفير كل المتطلبات والإعانات والبرامج التي تساعد على تلبية حاجيات المستفيدين من خدماتها، بجودة عالية.

3- تنشيط رأس المال المعرفي

يحتاج رأس المال المعرفي في منظمات الأعمال اليوم للتحفيز والتمكين الإداري، التطوير الذاتي والمصارحة بالأرقام وتشجيع الإبتكار والإبداع بالإضافة للتقييم المستمر لإختيار أفضل المهارات والسعي لتدريبها وتحسين مهاراتهم (جواد و حسين، 2003) الجامعات اليوم وخاصة الجزائرية بالرغم من توفر ميزانيات معتبرة غير أنها لاتساهم بشكل كبير في تنشيط الباحثين وتطوير كفاءاتهم، فلا بد من التفكير في مصادر تمويل خارجية كالمؤسسات الخاصة وقطاع الأعمال، ولو بالشكل المعنوي، فلا بد أن يشارك القطاع الصناعي و الانتاجي في تدريب وتمويل الباحثين كفرص إستثمارية للدولة والمخرجات الجامعية.

4-المحافظة على رأس المال المعرفي

المحافظة على رأس المال المعرفي من العناصر التي تشكل التحدي الأكبر لمنظمات الأعمال في عصر المعرفة، فقد يندثر بالتقادم، فأغلب الأفكار والإبتكارات التي لا تجسد على أرض الواقع يكون مصيرها الخزان أو النسيان، ومن أهم مظاهر المحافظة نجد الحوافز المادية والمعنوية، وكذا التصدي للتقادم التنظيمي والإغتراب والإحباط وتعزيز التميز التنظيمي بدعم المواهب والأفكار والإبتكارات الجديدة و التي تعود بالنفع على المجتمع (محمد الطالباني، 2013) و أكثر تهديد الذي تواجهه الجامعات هو هجرة الأدمغة بسبب المخاطر المتعلقة برأس المال المعرفي والمذكورة أنفاً، فعلى الجامعات مراعاة كل الجوانب النفسية والمادية والشخصية للباحثين والأساتذة، كجزء من خططها البعيدة المدى لتحقيق الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.

الفرع الثاني: إدارة رأس المال المعرفي في الجامعات

تعتبر الادارة منذ التسعينات عبارة عن مجال مستقل، والتي تبحث في العناصر المهمة كنظم المعلومات والموارد والقرارات لجمع ونشر وإستثمار المعرفة ضمن منظمة ما، والتي تساعد على تحقيق أهدافها وعمليات إتخاذ القرار، ومن أبرز العناصر التي تساهم في إدارة الموارد المعرفية مايلي:

1-تشخيص والتعرف على رأس المال المعرفي في الجامعة

في هذه المرحلة من إدارة الموارد المعرفية على الجامعات التعرف على أهم وأبرز العناصر الفكرية والتي تساعد الجامعات على تحقيق أهدافها، وذلك بتشخيص وإستكشاف حافظة الموارد التي تحوزها المنظمة (Pike, Roos)، و Fernström، (2005) كما تسعى لتجميع المعرفة الظاهرة والباطنية وتدوينها أو تحويلها لإبتكارات وملكيات فكرية، وهذه المراحل يتم إعتبار رأس المال المعرفي فيها أولاً كمصدر معرفي، في شكل المهارات والقدرات المتوفرة عليها الجامعات والعلاقات التنظيمية وغيرها، وكمرحلة ثانية يتم تحويل المعرفة إلى منشورات وبراءات إختراع وإبتكارات وملكيات فكرية، وكأخر مرحلة يتم من خلالها تسيير وتقييم لتلك الإبتكارات والإبداعات، فهذه العناصر تمكن الجامعات من معرفة العناصر غير الملموسة التي تمكنها من تحقيق الجودة في المخرجات (قشقش و الأغا، 2014)

2-وضع رأس المال المعرفي ضمن الموارد المهمة

يتم في هذه المرحلة تحديد الإستراتيجيات اللازمة لتفاعل كل العناصر المادية والفكرية والمعنوية فيما بينها، وتحديد الأولويات ومعرفة أهم الموارد التي تساهم في خلق القيمة بالجامعات، فهناك إختلاف جوهري في تفاعل هذه العناصر من جامعة لأخرى، (Pike, Roos)، و Fernström، (2005) ولابد من تحديد إطار واضح ومرن لتحويل المعرفة إلى إبتكارات والإبتكارات إلى أموال، وتحويل المخرجات الجامعية كالبطلة والباحثين لرواد أعمال، مع تحديد أهمية وقدرة لرأس المال المعرفي في هذه الإستراتيجية للحصول على نتائج وقيم. (جاسم عبدالرحمن النصر الله، 2021).

3-تثمين وقياس رأس المال المعرفي

توفر مناهج فعالة لتثمين دور وأهمية إدارة رأس المال المعرفي في الجامعات، يسمح بتحسين الإدارة الداخلية والشفافية في التعليم والتعلم وفتح تخصصات متعددة بشكل ديناميكي ومتميز، وكما يساعد قياس رأس المال المعرفي في معرفة أنظمة الإدارة والتقارير الجديدة وتحقيق أفضل أداء وموقع جيد بين الجامعات الأخرى، (Co'rcoles, 2011) وقياس رأس المال المعرفي يخلق نوع من الشفافية في إستغلال الأموال العامة، والتعريف بالمنجزات العلمية والبحثية والتدريبية، والكشف عن تأثيرات العوامل التنظيمية والقيم الجديدة، وتوضيح تطور الأصول غير الملموسة، وهناك عدة نماذج لقياس رأس المال المعرفي مثل النماذج الأوروبية (Ramirez, Lorduy, & Rojas, 2007)

4- تسيير رأس المال المعرفي

يتم وفق عمليات إدارية لتخطيط القيادات العليا لمؤسسات التعليم العالي لتحديد أهداف الجامعة ووضع مؤشرات نجاح إدارة رأس المال المعرفي، وتنظيم وتنسيق العلاقة بين مكوناته وتجهيز قواعد البيانات لرأس المال المعرفي من أجل التحسين والتطوير للعمليات التنظيمية بما يتلاءم والظروف الداخلية والخارجية للجامعات، للحصول على إبتكارات جديدة سواء تنظيمية أو خدمية أو بيداغوجية أ وفي المخرجات (الراشدي، 2017)

5-الإبلاغ والإفصاح عن رأس المال المعرفي

إن نماذج قياس والإبلاغ عن رأس المال المعرفي تصنف إلى مقاييس مالية وأخرى غير مالية، وتعتبر بطاقة قياس الأداء من الطرق الإدارية لدراسة العلاقة بين المكونات البشرية والهيكلية والعلائقية، وتساعد هذه التقارير في متابعة وتقييم رأس المال المعرفي، (جاسم عبدالرحمن النصر الله، 2021) كما تتعلق عمليات الإفصاح عن رأس المال المعرفي بآليات نقل المعلومات المتعلقة بالجامعات بكل شفافية إلى العالم الخارجي ودون المساومة بسمعة مؤسسة التعليم العالي، فهناك العديد من الدراسات التي تؤكد أن الكشف الدقيق عن المعلومات وإستراتيجيات البحث والتطوير بنية التنمية تكون فعالة ومفيدة لرفع قيمة الجامعات في التصنيفات الدولية. (Brusca, Cohen, Manes-Rossi, & Nicolò, 2020)

المبحث الثاني: إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي من أجل تنمية الإبتكار

يعتبر الإبتكار من محركات الثروة والنمو، فالواقع اليوم يرسخ أهمية الإبتكار للحياة ورفاهية الأفراد من خلال طرح منتجات وخدمات وتكنولوجيات جديدة، تسمح بتوفير مناصب شغل جديدة وتكسب المنظمات سمعة جيدة، لكن بالمقابل لابد من إتخاذ إجراءات وتدابير إستراتيجية لفهم هذا النظام المعقد لعمليات الإبتكار ودراسة الجوانب الرئيسية التي تساهم في تحقيقه في الجامعات وخاصة المتعلقة بالموارد البشرية، فمن أجل تحقيق التحسين في لأنظمة التعليمية لابد من سن إجراءات إستراتيجية في إدارة هذه الأصول المعرفية(رأس المال المعرفي)

المطلب الأول إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي

الفرع الأول أهم الإستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي

كثر الحديث عن الأصول الفكرية في هذه الألفية وإزدادت شدة المنافسة في إكتساب المعرفة في ظل الإقتصاد الجديد وذلك بإختيار الوظائف الماهرة والتعليم المستمر كإستراتيجيات لتحسين إدارة العمل بذكاء، كما ساهمت إدخال الجودة في العمليات الإدارية لمعرفة كيفية إنجاز العمليات بشكل أفضل والسعي لتنمية الكفاءات الأساسية من أجل بناء معرفة تنظيمية جديدة، فالجامعات اليوم أمام التحدي الأكبر في إدارة رأس المال المعرفي بشكل أكثر منهجية، (Klein, 1998) فعليها التحول من مؤسسات تنظم وتنشر المعرفة إلى مؤسسات تركز على المعرفة وتكفل بخلق المعرفة وتبادلها داخليا وخارجيا، بما يسمح بخلق تنسيق لتدفق المعرفة بشكل أفضل فعليها بناء جدول أعمال يحتوي على العديد من الأعمال والمواضيع المتعلقة بالأفراد والحوافز والتكنولوجيا والعمليات وغيرها من العناصر التي تشكل نسيج متماسك معد بعناية ليتناسب مع إستراتيجية الجامعة وثقافتها وقدرتها ومواردها (الراشدي، 2017).

فإستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي تهتم بفهم الأسباب، والقوى التي تفسر الأداء والإختلاف بين المنظمات، فمنها من تركز على الكفاءات الداخلية والموارد كمحرك للتفوق في الأداء، كالعمليات الروتينية والأصول البشرية والدراية التنظيمية، ومنها من تهتم بالعلاقات الخارجية مع الموردين والزبائن لدعم الثقة والولاء، فكل مؤسسة تحاول بشكل فريد تطوير موجوداتها الفكرية لتخلق نوع من نقاط القوة بالمقارنة مع الموارد الأخرى. (Choo & Bontis, 2002) وهنا يمكن إستعراض بعض إستراتيجيات الباحثين في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-1-3) إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي

الإستراتيجية	الخطوات المتبعة
إستراتيجية توماس 2004 Thomas	الخطوة الأولى تشخيص دور وأهمية المعرفة في المنظمة، بمعنى تحديد أفضل مدخلات لأفضل مخرجات، من خلال الوقوف على إمكانية إستخدام المعرفة من قبل المنظمة، وتحديد الأفراد الحاصلين على العائد المساوي لقيمة المعرفة ومحاولة مقارنة الأداء المحقق من مالك المعرفة وهل هو القادر على تقديم أقصى قيمة.
	الخطوة الثانية التحليل المالي للأصول المعرفية المولدة للإيرادات وتحديد الخبرات والقدرات والملكيات الفكرية والعمليات والتعرف على مزيج الأصول غير الملموسة التي تسمح لنا بخلق القيمة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العملاء)
	الخطوة الثالثة بناء إستراتيجيات واضحة للإستثمار في الأصول الفكرية وإستغلالها، من خلال التعرف على أهم الإستراتيجيات التي تزيد من المعرفة بالمؤسسة، مع وضع الطرق والأساليب التي تساعد على الرفع من قدراتها على تفعيل أصولها الفكرية، وإعادة هيكلتها إن لزم الأمر.
	الخطوة الرابعة التحسين المستمر للعمليات والعاملين الحاملين للمعرفة.

الخطوة الأولى الشروع في الإستراتيجية البداية والتي تركز على تطوير أهمية المعرفة في العمل الخطوة الثانية تقييم الإستراتيجيات المنافسة والتي تعتمد على الأصول الفكرية الخطوة الثالثة معرفة الموجودات الفكرية التي تحوزها المؤسسة وكيف تستخدمها الخطوة الرابعة تقييم الموجودات الفكرية بمعرفة تكاليفها وكميات تعظيم قيمتها الخطوة الخامسة تكرار العملية وتصنيف الموجودات الفكرية حسب قيمتها	إستراتيجية دانيال 1997 Daniel
الخطوة الأولى إعداد سجل يضم بشكل مبسط ما تملكه المنظمة من أصول فكرية حالياً مع تحديد كل أرصدة رأس المال المعرفي بالمؤسسة الخطوة الثانية تقسيم رأس المال المعرفي حسب الإحتياجات فمنه الذي تستخدمه المؤسسة بالفعل والقسم المخصص مستقبلاً وفق ماهو مخطط له، وقسم لما تخطط المؤسسة لإستخدامه مستقبلاً. الخطوة الثالثة صياغة الإستراتيجية بالإعتماد على الخطوتين السابقتين ووضع الخطط التشغيلية الخطوة الرابعة تقييم وقياس رأس المال المعرفي الخطوة الخامسة المقارنة المرجعية بتنظيم مكونات رأس المال المعرفي ومقارنتها مع المنافسين لتحديد الفرص والتهديدات الخطوة السادسة إستثمار وتفعيل دور رأس المال المعرفي الذي تملكه المنظمة لتحديد الفجوات بين رأس المال الفعلي والمخطط، للتوجه إلى سد الثغرات والفجوات الغير مستوعبة بالتطوير والتحسين الذاتي الداخلي أ ومن خلال مصادر خارجية.	إستراتيجية ستهيل 2008 Stahl and Bounfour

المصدر: حامد الهاشم محمد الراشدي (2017) إدارة رأس المال الفكري للمؤسسات التعليمية ص ص (63-65).

هناك إختلاف في كيفية خطوات بناء إستراتيجية واضحة لإدارة رأس المال المعرفي ويمكن تلخيصها في الخطوات التالية :

1 - فهم أدوار رأس المال المعرفي في الجامعة كمنظمة

لتجسيد إستراتيجية الجامعة في تلبية وإدارة رأس المال المعرفي وجب عليها معرفة أنواع المعارف التي تحسن من الخدمات المقدمة، وماهو رأس المال المعرفي المطلوب لدعم عملياتها وخدماتها والذي يعمل بأكثر فعالية، وماهي المعرفة أو التخصصات التي ستكون مطلوبة في المستقبل، وهل رأس المال المعرفي الذي تحوزه الجامعة اليوم يمكنها من تلبية المتطلبات والأهداف الإستراتيجية، (Klein, 1998) وللإجابة على كل هذه التساؤلات على الجامعات إجراء الاجتماعات الخاصة والمتعلقة بمستجدات العمل المعرفي ومناقشة الإنجازات، الإرتقاء بالخبرات البشرية من خلال الدورات التدريبية وعرض والإشادة بجهود الباحثين والطلبة

والعاملين بها، وعرض كل البحوث والإنجازات العلمية المنجزة والتي يراد إنجازها وكل هذه العمليات تساعد في إتخاذ القرارات لتلبية إدارته. (الراشدي، 2017)

2- توفير البنية التحتية اللازمة لترسيخ مشاركة وإدارة رأس المال المعرفي

من الضروري لكل إستراتيجية توفير أسس ودعامات خاصة بإدارة رأس المال المعرفي تستلزم أساسا وعيا وتفكير في نشر المعرفة فكل المخرجات الجامعية غير الملموسة يتم تحويلها إلى براءات إختراع وحقوق النشر والتأليف فلذلك على الجامعات توفير مجالات واسعة النطاق لإستخدام التكنولوجيا وتزويد الإدارات بقواعد بيانات مستحدثة والتحسين المستمر في نظم المعلومات، (الراشدي، 2017) وتشجيع الباحثين والطلبة على طرح الأفكار الإبداعية بتوفير حاضنات للإبداع والإبتكار بما يسهل على الجامعات الإستحواذ على المعرفة وخلق تفاعل ديناميكي بين العمل المعرفي والأدوات والهيكل الإدارية. (Klein, 1998)

3- التشجيع على ثقافة الإبتكار والإستثمار لرأس المال المعرفي

بما أن المعرفة تبنى بشكل هرمي فهي تعاني من التحول والتغيير، ولسد الفجوة بين الأهداف المرجوة والأهداف المعرفية والسلوكيات التقليدية، فلا بد من توجيه ودعم سلوكيات العاملين بالجامعات والطلبة على ثقافة الإبتكار لتكون أجندتها ومخططاتها الإستراتيجية أكثر جدية وقابلة للتطبيق، (Klein, 1998) وهذا ما يؤكده Sullivan and Roos 1997 على أن رأس المال المعرفي من وجهة نظر إستراتيجية فهو يركز على خلق وإستخدام المعرفة مما يدل على العلاقة بين المعرفة وخلق القيمة والإبتكار والإبداع، وذلك بتطوير القدرات والإستثمار في الأصول غير الملموسة. (Ekşi, 2008).

4. رصد وتقييم والإفصاح عن رأس المال المعرفي

أغلب الجامعات والمنظمات تنتج المعرفة وتستثمر أموالها بشكل أساسي في البحث والتطوير والإبتكار والإستثمار في الموارد البشرية، لذلك فإن رصد وتقييم رأس المال المعرفي وإعداد التقارير في الجامعات تكون صعبة فهي غالبا ما تكون غير ملموسة وصعبة حصر نواتجها، فهناك عدد ضئيل من الجامعات التي تفكر في تقييم وقياس أصولها الفكرية، وتعتبره جزءا من برامج إدارة المعرفة والخصائص التنظيمية، خاصة والطبيعة العمومية والتي تقدمها أغلب الجامعات الجزائرية فيكون التركيز محدود جدا لتطوير أنظمة الإدارة والتوجهات الإستراتيجية. (Cañibano & Sánchez, 2008)

نستنتج من خلال ماسبق أن إستراتيجيات رأس المال المعرفي من الخطط البعيدة المدى التي تحقق القيمة والسمعة الجيدة لمنظمات الأعمال على غرار الجامعات، التي تعتبر من أهم المنظمات المنتجة للمعرفة، ولضمان نشرها وتطويرها عليها إعداد برنامج أجندة منظم وممنهج بطريقة مرنة ويتضمن عمليات تحليل الوضع الحالي والمستقبلي من مكتسباتها المعرفية غير الملموسة، لإتخاذ القرارات اللازمة والتي تدعم وتحفز هذه الموارد على النمو والتطوير بشكل أفضل، فالجامعات ملزمة على مواكبة المستجدات وتوفير كل البنى التحتية والنظم المعلومات والإستثمار في المورد البشري للنهوض بهذه الموارد والسعي منها للتحسين المستمر، والإفصاح والتقييم الدائم لهذه الأصول غير الملموسة، فعدد التظاهرات العلمية والخريجين وطلبة الدكتوراه والأبحاث العلمية والأبحاث التطبيقية ماهي إلا مدخلات لعمليات إبتكارية جديدة لخلق معرفة أكثر فائدة للمجتمع فهي قابلة للتحويل إلى براءات

إختراع وملكيات فكرية وكذا الخريجين إلى رواد أعمال، فبناء رؤية واضحة وخطة إستراتيجية تسمح للجامعات بمعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف في مواردها الفكرية غير الملموسة وتحدد الفرص والتهديدات التي تسهل من إتخاذ لقرارات.

المطلب الثاني: تنمية الابتكار بالجامعات

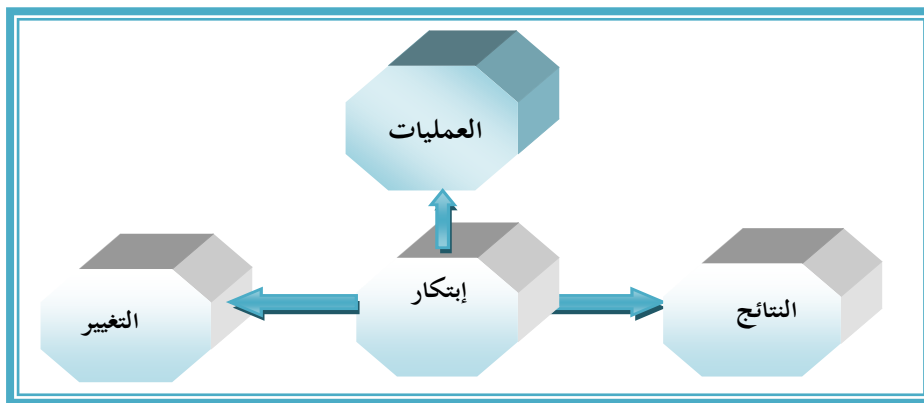
بما أن الدراسة تركز على القدرات الفكرية لرأس المال البشري في تنمية الابتكار بالجامعات و دور رأس المال الهيكلية في بناء قواعد متينة و مدى دعم رأس المال العلاقاقي لهما، وتسعى للإعتماد على نهج شامل لإدارة الابتكار وتنميته، فإننا نعتد على قاعدة واسعة من المصادر الأدبيات وإستقراءها لتوفير قاعدة معرفية لكيفية تطوير المنتجات والخدمات والعمليات وإستراتيجيات البحث والتطوير والتكنولوجيا والملكيات الفكرية وماشابه ذلك لذلك يتم التطرق في هذا المطلب إلى أهم المصطلحات والعناصر ذات الصلة بالابتكار.

الفرع الأول: أساسيات حول الابتكار

1: تعريف الابتكار

يرى Urabe 1988 أن الابتكار من العمليات التي تولد الأفكار الجديدة وتنفيذها في منتج جديد أو عملية أو خدمة تؤدي إلى نمو ديناميكي للإقتصاد الوطني وزيادة فرص العمل، كما تحقق الربح للمشاريع والأعمال الإستثمارية المبتكرة، فالابتكار ليس من العمليات التي تتم لعدة مرات فهو يتم بشكل تراكمي بدءاً من مرحلة توليد الأفكار الجديدة إلى مرحلة تنفيذ الابتكار. (popadiuk & choo, 2006) بشكل عام يعتبر مفهوم الابتكار معقد ومتعدد الأوجه إلى حد ما بالرغم من تعدد الدراسات وتشعبها، فإن تعريف الابتكار لا يوجد بشكل واضح فهناك ثلاث مناهج رئيسية للنظر في المصطلح وفق ماهو موضح في الشكل البياني التالي:

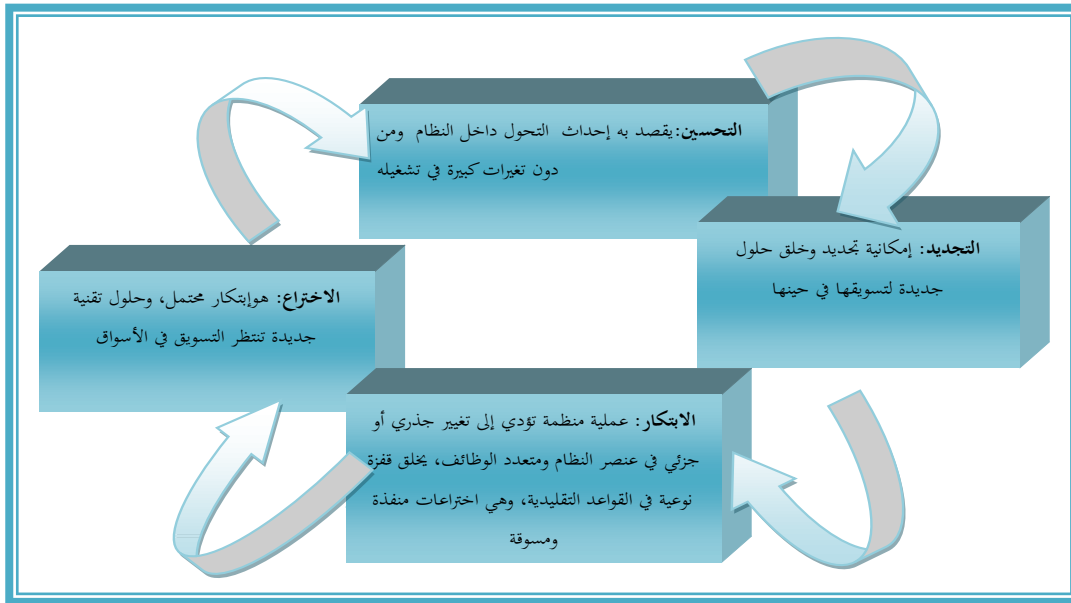
الشكل رقم (1-1-3) منهجية تعريف الابتكار



المصدر: Antanas Maziliauskas Timur Kogabayev(2017) The definition and classification of innovation p62

تنظر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للابتكار على أنه تلك العمليات التي يتم من خلالها تنفيذ المنتج بطريقة محسنة ومغايرة عن المعهود، أو هي التجديد في العمليات بشكل يكون ملحوظ، كما تتم تجسيدها في الطرق الجديدة لعمليات التسويق، أو في الطرق التنظيمية وفي ممارسات المنظمات، وتنظيم مكان العمل أو قد تكون في العلاقات الخارجية أي في المحيط الخارجي للمنظمة. (Assielou, 2008) ويجب التمييز بين عدة مصطلحات والتي لها صلة بالابتكار كالتجديد والإختراع والتحسين فهي تختلف إختلافا جوهريا من حالة إلى أخرى، فهذه المفاهيم ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمليات الفكرية والذهنية المختلفة التي تستخدم من قبل الباحثين وبالتالي فإن وضع تعريف يختلف عن الآخر يعتبر أمرا صعب التحديد ويمكن أن تؤدي هذه المترادفات إلى ولادة شئ جديد أو أن ينظر إليها بشكل مغاير وفيما يلي نستعرض بعض الإختلافات في هذه المفاهيم (بطرس جليدة و عبوي، 2006)

الشكل رقم (1-1-4) الفرق بين التجديد والتحسين والاختراع والابتكار



المصدر: Antanas Maziliauskas Timur Kogabayev (2017) The definition and classification of p62 innovation

بشكل عام ينظر إلى الابتكار على أنه الأثر الاقتصادي للتغيير التكنولوجي، باعتباره يستند إلى إستخدام عدة قوى لرفع الإنتاجية وإيجاد الحلول لبيئة الأعمال. (Schumpeter, 1991) كما يرى Twiss 1989 أن الابتكار عملية منظمة تجمع بين العلم والتكنولوجيا والاقتصاد والإدارة، فهي تحقق الحداثة وتمتد من ظهور الفكرة إلى تسويقها في شكل منتجات قابلة للإستهلاك والتبادل وتحسن من الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية. (Kogabayev & Maziliauskas, 2017) نخلص من خلال ماسبق ذكره أن الابتكار هو قدرة المنظمة على التوصل إلى ماهو جديد ويضيف قيمة أكبر وأسرع للمنتجات والعمليات والخدمات من المنافسين في السوق، بمعنى آخر أن المنظمة الابتكارية تكون السبابة من المنافسين في التوصل إلى الأفكار الجديدة أو العمليات الجديدة وتطبيقها فعليا وتكون السبابة في عرضها في السوق (عبود نجم، 2015)

وضع Joseph Schumpeter في الثلاثينيات مقاربة ونهجاً متكاملًا يركز على الدور الذي يلعبه الابتكار في التغيير الاقتصادي والاجتماعي، فهو يؤكد أن التحليل الاقتصادي القائم على توزيع الثروة والموارد لا يكفي لدراسة الاقتصاد لبلد ما،

فهو يرى أن التنمية الاقتصادية مرهونة بالتغيير النوعي لكل العمليات والتي يكون قاعدتها الابتكار، فهو يرى أن الابتكار لا بد أن يكون في المنتجات الجديدة، وسلاسل الإمداد وفي إختراق الأسواق الجديدة، وأساليب الإنتاج الجديدة، فهو ينظر للابتكار على أنه مجموعة جديدة لمصادر وموارد قائمة لذلك فهو يقسم الابتكار الاقتصادي إلى العناصر التالية:



2. التحليل الاقتصادي للابتكار

1.2. التحليل الاقتصادي للابتكار بصفة عامة

التحليل النظري ينطوي على طبيعة الابتكار فقد إعتد تحليله ودوره بين النماذج الاقتصادية ومساهمته في النمو الاقتصادي في عدة نماذج، فالنظرية النيوكلاسيكية التي وضعها Romer(1990) تعتمد على التغيير التقني الداخلي أو مايعرف بالنمو الداخلي والتي يركز على أنشطة الابتكار والتي تسمح بريادة الأعمال بأقل التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية، وخاصة معرفة أبرز الابتكارات التي يتطلع إليها المجتمع لتحقيق معدلات نمو مرضية.

ولعل أبرز الباحثين الذين أقرروا أن الابتكار تولد جراء الثورات الصناعية والتي تتطور بشكل متصاعد وخيالي وخاصة في الأسواق المالية والتكنولوجية والتي تعبر عن الحجم الخيالي وغير المتوقع في تلبية الرغبات وبلا حدود، (1969) david landes كما إهتم في بداية العشرينيات من القرن الماضي الاقتصادي (1936) john maynard keynes والذي كانت له رؤية مستقبلية للنمو الاقتصادي والتي ستكون مركزة على الإفراط في الإنتاج فهذه الفئة كانت تركز على زيادة الثروة والتفكير في النمو المادي دون النمو الحقيقي في القيم وإرضاء الجوانب النفسية والاجتماعية، لذلك ظهر تيار آخر منافي لما كان يعتقد به الباحثان السابقان، وترتكز الدراسات على الجهود الأمبريقية de long (1998) الذي إهتم بالنمو الاقتصادي وعلاقة التكنولوجيا الحديثة والقدرات التقنية في تحسين الظروف المعيشية ونوعية الحياة، وهذه السمات التي تميز العالم المعاصر لقياس رفاهية الأفراد. (Morck & Yeung, 2001)

وتعتبر ملامح الإهتمام بالابتكار وأهميته في المنظمات الأعمال والشركات يعود إلى العقود القليلة الماضية فقد أدرك السياسيون ومتخذي القرارات في الدول الصناعية، عن القيمة التي تضيفها الابتكارات بغض النظر عن تكاليفها. ولعل الاقتصاديات التي دعمت الابتكار ربما تكون بمحض الصدفة وليس عن طريق التصميم والتخطيط،

والدول التي كانت تنتهج السياسات الابتكارية كانت أكثر إزدهاراً عن نظيرتها التي لا تعتمد على ثقافة الابتكار، وهذه المرحلة إهتمت بتوزيع الناتج المحلي الإجمالي للفرد نسبة إلى براءات الاختراع. (Morck & Yeung, 2001)

وفي السياق النظري النيوكلاسيكي، فإن تطور تحليل الابتكار ودوره في النمو الاقتصادي يتم تحقيقه من خلال نماذج النمو الداخلية مقارنة بنماذج النمو النيوكلاسيكية التقليدية حيث أن نماذج النمو الكلاسيكية تركز على نماذج المنافسة الكاملة أين كان من الصعب دراسة أثر الابتكار في النمو الاقتصادي بشكل منفرد. وفي هذه المرحلة من التحليل تم اعتبار الابتكار كمتغير خارجي، مجاني وسلعة حرة. في حين أنه تم اعتبار الابتكار كمتغير داخلي في إطار نماذج النمو الداخلية أي أنه يتم تحديد وتيرة الابتكار من خلال سلوك المتعاملين الاقتصاديين والمتغيرات الاقتصادية الكلية. (بزعي و بن زروق، 2017)

لكن ظهور التقانة في ثمانينيات القرن تجاوز النهج السابق، وأصبحت تتكيف مع المناهج الاقتصادية والنماذج الاقتصادية أكثر فأكثر، فقد أصبح لمفهوم الابتكار وتوليد الأفكار ودمجها في الأعمال خطوة مثمرة لتحقيق النمو الاقتصادي، فقد دعا MARC BLOCH في عدة مقالات دمج الحقيقة التقنية لتعبيره عنها وكأنها الحرب بدون سلاح والفلاح بدون محراث وهي بذلك تساعد في توفير إحتياجات المجتمع، فالقوة العظمى في العالم تأخذ بعين الإعتبار البعد التقني. (Griset & Bouvier, 2012)

في الحقيقة فإن التحليل الاقتصادي للابتكار يقودنا للتفكير في تقسيمه لجزئين التحليل الاقتصادي الكلي والتحليل الاقتصادي الجزئي فالنظر إلى الابتكار من الجانب الجزئي يوقفنا عند الأفراد وإحتياجاتهم من السلع والخدمات، وبما أن السلعة هي رمز من رموز الاستهلاك في ظل الاقتصاد الصناعي، فإن الألة كانت تعتبر من قواعد الثروة ورمزا من رموز الابتكار في الإنتاج، (داودي، 2017) فكان البحث والتطوير من أجل التنوع في المنتجات لتحقيق الميزة التنافسية، ولكن كانت هناك صعوبة للتفريق بين أدوار القوانين المتعلقة بالابتكار وبراءات الاختراع ودعم البحث والتطوير، والتداخل بين العلاقة بين المنافسة والملكية الفكرية وكيفية حماية الملكيات الفكرية والابتكارات المتتالية والمتسلسلة، لذلك فإن الابتكار يعتبر عنصرا معقدا ويحتاج البحث والتعمق فيه. (cramps & encaoua, 2005) والتحليل الاقتصادي الجزئي للابتكار ينظر لسلوك الشركات ومراقبة عمل الأسواق فيما يتعلق بالابتكار، فهنا يتم النظر للأسباب التي تدفع الشركات لتبتكر أو العكس، ودراسة أهم الحوافز والمعوقات وحدود الابتكار سواء الداخلية أو الخارجية، بتحليل محددات الأسواق والتوافق بين السلوك الابتكاري والمتطلبات البشرية، لذلك فإن إختيار الشركة للابتكار يعد مكسبا للعوائد غير العادية والربح الإحتكاري من خلال توفير رغبات الزبائن من بين كل المنافسين في شكل سلع وخدمات فريدة من نوعها. (Guellec, 2009) يعتبر التحليل الاقتصادي الكلي للابتكار ذو محددات كلية أيضا من حيث إجمالي الطلب الكلي، وعوامل الإنتاج وأسعارها فضلا عن التأثيرات على الاقتصاد الكلي والنمو والعمالة والتجارة الدولية، فإن العديد من الباحثين يعتبرون التقدم التقني من المحددات الرئيسية للنمو الاقتصادي فقد قدم آدم سميث 1776 وكارل ماركس 1864 وجوزيف شومبتر 1911 من الأوائل الذين درسو تأثير التقدم التقني في حجم النمو في الاقتصاد الكلي، يعتبر التحليل الكلي للابتكار واحد من أهم العناصر التي يهتم بها الباحثين والإقتصاديين لبناء النماذج التحليل الاقتصادي الكلي بإدماج الابتكار كمؤشر يساهم في النمو الاقتصادي. ودراسة الأوضاع والتطلعات المستقبلية بما في ذلك التوقعات التي تساهم في إتخاذ القرارات.

2.2. التحليل الإقتصادي للإبتكار بالجامعات بصفة خاصة

من خصائص الجامعات البحث والتطوير، وهي بالتالي مرادف تماما للإبتكار من حيث النمو والقدرة على التجديد والتحسين وخلق القيمة، وبالتالي فهي تقدم للشركات نماذج فعالة للحصول على مكانة محلية ودولية وبالتالي الميزة التنافسية، لذلك فوضع الجامعات في النظام الإبتكاري أو جزء منه يعتبر شرطا أساسيا للتنمية، فهذه الشبكة الواسعة من التعاون بين الجامعات وريادة الأعمال تجعل من الممكن تعزيز القدرات الإبتكارية الكلية، فهي بمثابة رافعة للنمو والتنمية الإقتصادية والبشرية والإجتماعية والمجتمع ككل. (ghazouani, ait soudane, & mortada, 2020)

كما تلعب الجامعات دورا مهما في الإقتصاديات المحلية والإقليمية على المستوى الجزئي، فمثلا الشركات الإنتاجية التي تبحث عن التوسع ونشر ثقافة المشاركة وإسهام كل المتعاملين الإقتصاديين، في سلسلة متنوعة من الأنشطة والتي تشمل الجامعات التي تطور البرامج والنماذج والرؤى الإستراتيجية، فهي بذلك الحلقة النشطة في هذه السلسلة لتطوير المنفعة المتبادلة بتكثيف العلاقات، من خلال تأمين التدريب وفرص البحث والتعاون المركز مع المجتمعات والصناعات ذات الصلة، وذلك من خلال إنشاء مراكز البحث والتطوير و برامج داعمة للإبتكار وريادة الأعمال ونقل التكنولوجيا لدعم الهيئة التدريسية والطلبة في تطوير البرامج والموارد اللازمة لتنمية ثقافة الإبتكار وتسهيل نقل المعرفة (talebzadelhosseini, garibay, herring, & al, 2019)

المطلب الثاني: مرتكزات وأنواع الإبتكار

الفرع الأول: مرتكزات الإبتكار بمؤسسات التعليم العالي

يعد الإبتكار بمثابة الدعامة والركيزة الأساسية في ظل الإقتصاد المعرفي، فقد حل الزمن التقليدي الذي كانت فيه الموارد المتاحة وندرة المواد الأولية أساس للإقتصاد، فقد جاءت مرحلة جديدة وهي بمثابة المرحلة الإنتقالية لسيادة المعرفة ومخرجاتها المعرفية، فقد كان إتجاه الأمم المتحدة في أغلب برامجها المتعلقة بتعميم مستويات الإدارة المعرفية إلى إعتبار أربع ركائز أساسية تسعى من خلالها الإقتصاديات الوطنية لبلوغ المجتمع المرتكز على أغلب الأنشطة المعرفية والمعرفة وهذه الركائز هي :

أولا: التعليم والكفاءات البشرية

يتم التقييم في هذه الركيزة على أساس متغيرات متعلقة بوجود القوى العاملة المتمتعة بالتعليم الجيد والكفاءة والمهارة اللازمين لتحقيق الإبداع. ومن جهة أخرى مدى إستفادتها من المعرفة في المراحل الأساسية لضرورة زيادة القدرة على التعلم وإستخدام المعلومات، بدءاً من التعليم الإبتدائي ثم الأساسي والتعليم الثانوي لتطوير القدرات الفنية وكذا التعليم العالي وخاصة المجالات العلمية والهندسية التي تعتبر من المجالات الضرورية للإبتكار التكنولوجي والتقني.

فأساس إنتاج المعرفة الجديدة يكون مرتبطا بالضرورة مع البنية الإقتصادية ومستوى عالي من التدريس والبحث، فعلى سبيل المثال الإقتصاديات الصناعية يحتل البحث الجامعي نسبة كبيرة من حيث عمليات البحث والتطوير المحلي. وكل هذه العناصر التعليمية يتم قياسها من خلال الإنفاق على التعليم بمراحله المختلفة.

ويعتبر حجم الموارد البشرية الكفؤة والأكثر تعليماً من المؤشرات التي تعكس جودة السلع والخدمات في الدول المتقدمة ورافعة للشركات على الابتكار (derek & dahlman, 2006) ومن أبرز الدراسات التي ركزت على أهمية التعليم وجودة المنظومة التعليمية في التنمية والنمو الإقتصادي دراسة sokol pacukaj 2021 التي ركزت على أهمية زيادة المنتج العلمي والجودة في التعليم للحصول على نتائج إقتصادية جيدة (pacukaj, 2021) ، ودراسة maja bacovic et al 2021 التي أثبتت مدى أهمية الإنفاق على التعليم والإستثمار في البحث العلمي والتطوير وكذا الإستثمار في رأس المال البشري كجزء من أجزاء الإستثمار في المعرفة والإرتباط القوي مع النمو الإقتصادي (bacovic, pejovic, & mirotic, 2021) وفيما يلي يتم إستعراض بعض المؤشرات المتعلقة بالتعليم وكفاءة الموارد البشرية:

الجدول رقم (1-1-4) وضعية التعليم والكفاءات البشرية بالجزائر لسنوات 2018-2020

2020		2019		2018		البيانات
قيمة المؤشر	الرتبة	قيمة المؤشر	الرتبة	قيمة المؤشر	الرتبة	
37.7	85	37.7	90	38.1	90	1- التعليم
/	/	4.3	69	43	72	➤ الإنفاق على التعليم
/	/	/	/	/	/	➤ الدعم الحكومي
14.3	65	14.3	65	14.3	62	➤ متوسط العمر الدراسي
361.7	77	316.7	69	361.7	69	➤ نسبة المتخصصين في الرياضيات والعلوم
/	/	/	/	/	/	➤ نسبة التلاميذ إلى المدرسين
42.3	36	40.6	36	39.6	37	2- التعليم العالي
51.4	56	47.7	62	42.7	65	➤ عدد المسجلين بالجامعات
34.2	9	31.1	9	31.1	7	➤ الخريجين من الهندسة و العلوم
0.0	95	0.6	94	0.5	89	➤ معدل الدوران الداخلي للتعليم العالي
5.1	76	5.3	78	0.0	117	3- البحث والتطوير
819.3	55	820.8	54	/	/	➤ الباحثون
0.5	61	0.5	58	/	/	➤ الإنفاق على البحث والتطوير
0.0	42	0.0	43	0.0	40	➤ شركات البحث والتطوير
0.0	77	0.0	78	0.0	78	➤ تصنيف QS للجامعات

Source : cornell university , inseed and the world property organization (WIPO), the global innovation index 2021, geneva, Switzerland,p14

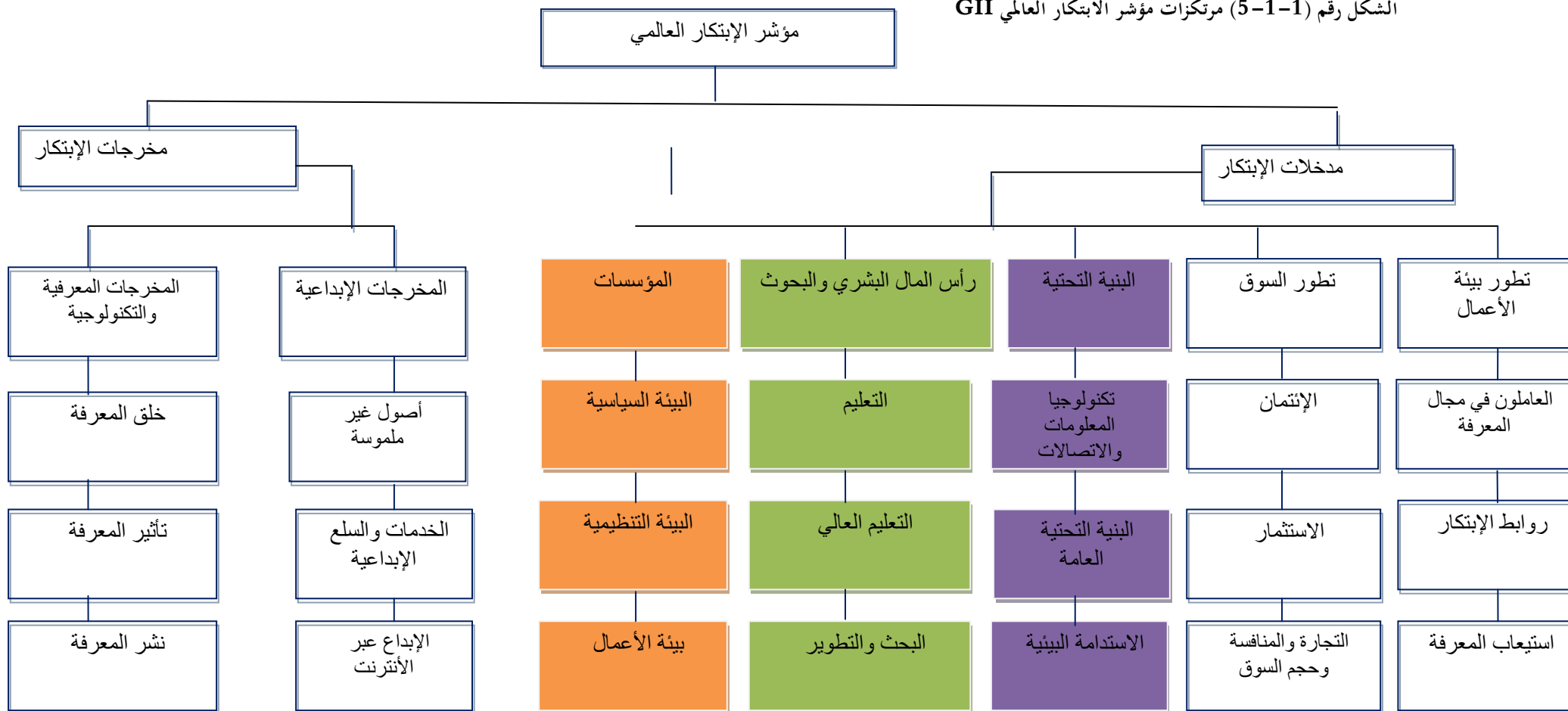
الملاحظ لهذه المؤشرات المتعلقة بالتعليم وكفاءة الموارد البشرية لسنوات 2018-2020 يستطيع الإستنتاج أن هذه المؤشرات متوسطة نوعا ما لكنها غير ضعيفة وبذلك يمكن إستغلالها كفرص لتطوير المؤسسات التعليمية وقطاع التعليم العالي وبالأخص البحث العلمي الذي تعتبر قيم المؤشرات فيها جد متدنية، وهذه المؤشرات يمكن إعتبارها كنقاط قوة والسعي للنهوض بالبحث والتطوير الذي جاء في المرتبة 117 برصيد أو بقيمة مؤشر متدنية 0.0 في سنة 2018 لكن في سنة 2020 فقد تطور المؤشر إلى الترتيب 76 بقيمة مؤشر 5.1 وهذه الأرقام تبين إستعداد وعزم الدولة لتغيير الأنظمة المتعلقة بالتعليم والسعي للتحسين المستمر، لذلك فهي تحتل الترتيب 61 عالميا من بين 131 دولة في نسبة الإنفاق على البحث والتطوير لسنة 2020.

ثانيا: نظام إبتكار فعال

تشير النظرية الإقتصادية إلى أن التقدم التقني هو مصدر رئيسي لنمو الإنتاجية وأن نظام الإبتكار الفعال هو المفتاح للتقدم، ويقصد بنظام الإبتكار شبكة من المؤسسات والقواعد والإجراءات التي تؤثر على الطريقة التي يكتسب بها بلد ما المعرفة ويخلقها وينشرها ويستخدمها وتشمل هذه المؤسسات في نظام الإبتكار الجامعات، مراكز البحث العلمي الخاصة والعامة، المنظمات الحكومية والحكومة والنظام الفعال هو ذلك النظام الذي يوفر بيئة تغذي البحث والتطوير وبالتالي تطوير سلع وخدمات جديدة (derek & dahlman, 2006)

بالنظر إلى نظام الإبتكار بالجزائر وبالإستناد على المؤشر العالمي للإبتكار نجده يتم اللجوء لعدة مؤشرات لمحاولة تقييم ومتابعة كيفية تدفق المعلومات ومعرفة التقدم المحرز في تكوين المعرفة الجديدة سواء العلمية أو العملية أو التكنولوجية وصناعة القدرة على الابتكار، والتي يمكن تصنيفها وفق مدخلات إبتكارية ومخرجات إبتكارية التي تعتمد عليها هذه المقاييس الدولية لإيجاد نمط موحد لحساب ترتيب الدول ضمن هذه البيئة الإبتكارية، (زموري، 2018) ومن بين هذه المؤشرات نجد المرصد العالمي wipo والذي يصدر تقريرا سنويا عن وضعية الدول الإبتكارية من خلا مؤشر GII المؤشر العالمي للإبتكار والذي يقسم إلى مدخلات إبتكارية تشمل (تطور بيئة الأعمال، وتطور الأسواق، والبنية التحتية ورأس المال البشري، والبحوث والمؤسسات) أما المخرجات فهي تعكس المخرجات الإبداعية والمخرجات العرفية والتكنولوجية (WIPO, 2020) والشكل البياني يوضح ذلك

الشكل رقم (1-1-5) مركبات مؤشر الابتكار العالمي GII



Source : cornell university , inseed and the world property organization (WIPO), the global innovation index 2021, geneva, Switzerland,p14

الشكل السابق يعكس ويوضح تصنيف مؤشرات النظام الوطني للابتكار وفق فئات سواء نوعية أو كمية وخاصة تلك المتعلقة برأس المال البشري والتعليم وهي كما يلي:

- الإنفاق على البحث والتطوير؛
- نسبة الباحثين في مجال البحث والتطوير؛
- عدد براءات الاختراع المسجلة؛
- عدد الجامعات والمؤسسات التعليمية؛
- عدد وقيمة العقود الصناعية المبرمة؛
- صادرات التكنولوجيا؛
- عدد المنشورات العلمية والتقنية؛
- الإنفاق على التكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- قانون براءات والعلامات التجارية والتوقيع الإلكتروني ومعدل القرصنة؛
- عدد الحواسيب الشخصية ومستخدمو الإنترنت والهاتف؛
- بنية الاستثمار الخاص في البحث والتطوير؛
- الجوائز الدولية والوطنية المخصصة كحوافز للباحثين والمخترعين.

فامتلاك نسب مرتفعة في استخدام هذه المؤشرات سيكون حاسما بالنسبة للسياسة الوطنية والإقتصادية والإجتماعية، وتساهم في صنع القرارات، وفيما يلي يتم استعراض بعض المؤشرات لسنوات 2018 إلى غاية 2020 في الجدول أدناه:

الجدول رقم (1-1-5) تصنيف الجزائر في تقرير الابتكار العالمي للابتكار 2018-2020

السنوات	قيمة المؤشر	الترتيب الدولي
2018	23.87	110
2019	23.98	113
2020	19.48	121

Source : cornell university , inseed and the world property organization (WIPO), the global innovation index 2021, geneva, Switzerland,p14

عرفت قيمة المؤشر الجزائري للابتكار لهذه السنوات تنازلا ملحوظا، فكانت في سنة 2018 في الترتيب 110 بقيمة 23.87 لكن بحلول سنة 2020 أصبحت في المراتب الأخيرة في ترتيب 121 من بين 131 دولة، وهذا يعكس مدى نقص ثقافة الابتكار وجاهزية المؤسسات والأنظمة وغياب السياسات الداعمة للابتكار، بالرغم من أن قطاع التعليم الذي يعتبر من بين نقاط القوة بالجزائر وهذا ما تم التطرق إليه سابقا في أهمية المورد البشري والكفاءات والتعليم.

ثالثا: البنية الأساسية للمعلومات

يقصد بالبنية التحتية التكنولوجية ومعلومات الإتصال مدى إمكانية الوصول والنفاد، وتشير كذلك إلى كفاءة الأجهزة الذكية من حواسيب وهواتف نقالة، ومختلف شبكات الإتصال، وتعتبر هذه التكنولوجيات العمود الفقري لإقتصاد مبني على

المعرفة، وقد تم الاعتراف به في السنوات الأخيرة كأداة فعالة لتعزيز النمو الإقتصادي والتنمية المستدامة مع التقليل من التكاليف وإنحصر المسافات والسرعة في نقل المعلومات حول العالم (داودي، 2017).

رابعاً: نظام إقتصادي ومؤسسي مساعد

وهي الركيزة الأخيرة في إقتصاد معرفي والداعمة للسياسات الوطنية فلا بد أن يكون هناك نظام إقتصادي تسود فيه الشفافية في التسعير والرسوم وفرض الضرائب بجانب خلو النظام من الدعم الحكومي والتغطية السياسية الحمائية لتشجيع الابتكار وزيادة الأعمال، كما يساهم التشريع والقانون بدوره في منح الثقة والحماية لحقوق الملكية الفكرية ونشر القواعد السليمة لحرية التجارة وتنفيذ العقود والالتزام بالمضامين القانونية (derek & dahlman, 2006)

المطلب الثالث العوامل المساعدة على الابتكار بالجامعات

إن أصعب الابتكارات هي المتعلقة بالتعليم العالي، فكل منها يمتاز بخصائص معقدة ومتنوعة ومتداخلة ويمكن إجمالها في العناصر التالية: مجموعة العناصر المتعلقة بالأفراد والموارد البشرية والخصائص الشخصية، والعوامل التنظيمية والسياسات التنظيمية والإدارية وأخرى مجتمعية أو عوامل البيئة العامة ونظام إبتكاري .

أولاً: العوامل الشخصية

العنصر البشري هو لب العملية الابتكارية ومصدر للأفكار ويجعلنا نميز بين الأفراد المبتكرين عن الأفراد العاديين الذين يمارسون الأنشطة بطريقة نمطية وروتينية عكس الأفراد المبدعين الذين لهم تفكير مغاير، فهم أشخاص يمتازون بحب المغامرة ويسعون لمعرفة المجهول ومحاوله دخول تجارب جديدة وخوض مجالات غير معروفة والتفكير دائماً بشكل مغاير ومن أهم الصفات الشخصية والإبداعية نجد ما يلي:

1-الرؤية

يتميز الشخص المبتكر بالقدرة على التخيل وإقتراح بدائل متعددة في حل المشكلات والقدرة على طرح والاجابة على التساؤلات وله قدرة عالية على تحليل المعلومات يثابر بجهد لتجريب الحلول والمقترحات بدون كلل.

2-الثقة بالنفس

يتميز الفرد المبدع بالثقة بالنفس ومن حوله لدرجة عالية ولايقبل الفشل والاستسلام بسهولة بل يعتبر الفشل بداية لمرحلة جديدة فهي تزيده عزيمه وإصرار.

3-حب التغيير

يجب أن يتحلى الابتكاري بالقدرة على التأقلم ومتطلبات وإجراءات التغيير فهو يتحمل المسؤولية في المواقف الصعبة ويسعى للبحث عن الحلول للمشكلات. فهي تثير في نفسه الفضول للبحث.

4-القدرة على التكيف

يتميز الفرد الابتكاري بالقدرة على التكيف والتجريب والتحسين والتجديد وينفذ كل المسلمات التي يؤمن بها عامة الناس، فقد يكون متيقنا ومؤمنا بنسبية الخطأ والصواب، فهي تعتمد على التصور والمنطق الإنساني.

5-الجرأة

يمتاز الفرد الابتكاري بالجرأة في إبداء آرائه بكل حرية لتقديم المقترحات اللازمة لأن هذه الجرأة تنعكس على مناقشة التعليمات والأوامر الصادرة من السلطة العليا.

6- الإستقلالية الفردية

يجب أن لا تفرض عليه سلطة ولايفرض سلطته على الغير فهو يتعد عن كل التشويش والمؤثرات التي تحد من قدراته ومعنويته فهو محفز ذاتيا لإنجاز ما يجب القيام به. (الصرف، 2020)

ثانيا: العوامل التنظيمية

باعتبار الجامعات مؤسسات ذات تنظيم إداري بالغ التأثير على النشاط الابتكاري للأفراد، لذلك فإن كفاءة الأنظمة والسياسات التنظيمية وأنماط القيادة والفلسفات التنظيمية والإدارية المتبعة، تعد من العوامل المساندة لخلق مناخ تنظيمي مشجع للإبتكار وفيما يلي أهم العوامل المؤثرة في الإبتكار:

1.المشاركة

يتم تعريف المشاركة على أنها عملية منظمة يتسم بها الأفراد بأفعال محددة، جماعية واعية وطوعية والتي تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف، فقد زاد إهتمام الباحثين في دور المشاركة في تطوير وإستدامة الأهداف الجماعية وهي حاجة حيوية لجميع الأعمار(dehi & mohammdi, 2020) ومن بين الدراسات الحديثة التي تحدثت عن الارتباط الإيجابي لعمليات المشاركة بين الفرق من أجل التعليم الجماعي للموظفين والإبتكار في التعليم العالي دراسة Alison witherspoon 2021 والتي توصلت إلى أن هناك علاقة لمشاركة كل أفراد الفرق مع بعضهم في تطوير وجودة مقترحات أكثر إبتكارا عن الفرق التي لاشارك أكثر.(witherspoon, 2021)

2. التدريب والتنمية

التدريب والتنمية معاً هما جزء من رأس المال البشري وإدارة المورد البشري فهما مكملان لبعضهما البعض فهما أساسيان لتحسين ودعم مهارات الموظف للحصول على الأهداف المخططة، فأثناء التطوير يحصل الموظف على المزيد من المسؤوليات المستقبلية والمشاركة في المنظمة (Burhan, et al., 2021) لذلك فإن التدريب مهم للطالب والهيئة التدريسية وموظفي الجامعة معاً، فهناك دراسة للباحثين bartosik et wiscicka 2020 تؤكد أن عملية التدريب والتنمية للطلبة الجامعيين والخريجين وذلك كدعم للدراسة والشهادات ما يسهل عملية إقتناص فرص العمل (bartosik & wiscicka, 2021) أما فيما يتعلق بالتدريب المستمر للهيئة التدريسية من خلال تعلم مهارات متقدمة خاصة التكنولوجية منها في ظل التحولات الرقمية والسعي في ظلها إلى رقمنة قطاع التعليم العالي، فقد أكدت مساهمة garzon et al 2020 في معرفة مدى أهمية التدريب الرقمي للمعلمين والعلاقة التي تربطها بكفاءة التدريس، فقد شكلت من بين التحديات التي تواجه التعليم العالي، وسيبقى قضية أساسية في تطوير وتنمية القدرات التعليمية والترويج لطرق جديدة في التدريس كونها الأساس الرئيسي لتطوير الابتكار. (garzon artacho, sola martinez, ortega martin, marin marin, & garcia, 2020)

3. الثقافة التنظيمية

بما أن الابتكار جانب مهم من جوانب التعليم الجيد، لذلك فإنه جزء من خلق المعرفة والثقافة التنظيمية التي بدورها لا بد أن تكون محفزة لقدرة الفرد على الإبداع والابتكار والأداء التنظيمي، والثقافة التنظيمية القوية توفر بنية ملائمة للعمل والترابط بين أفرادها وتشاركهم في المعتقدات والقيم وهذه البيئة التنظيمية توفر للعامل الجو في خلق الإبداع ومحرك لإستدامة الأعمال وكل هذه الأهداف لا بد أن تكون ضمن ثقافة الجامعة في شكل معرفة صريحة وضمنية وعلمية وعملية (paramarta, sunarsi, rizka akbar, effendy, siagian, & masrish, 2021)

4. الإتصال التنظيمي

الإتصال عملية تنظيمية تساهم بتدفق وإنسياب البيانات والمعلومات داخل منظمة ما، فالإتصال بالجامعات أساسي وحاسم لتحقيق النجاح والتطوير، خاصة بتطوير ونماء أجهزة الإعلام والإتصال الرقمي لتسهيل عمليات إيصال وتوصيل المعلومات بدقة عالية وسرعة فائقة، وتعتبر الدراسات أن أغلب الجامعات الابتكارية تسعى لفتح قنوات الإتصال مع المتعلمين من داخل وخارج الجامعة وكذا مع الجامعات الخاصة والعامة، وتشارك المعرفة والنماذج والمناهج التحليلية كجزء من ثقافتها الإتصالية، كما يضيف ARIS2019 أنه بالرغم من تواجد عدة قنوات للإتصال الرسمي وغير الرسمي بين الجامعات ومحيطها الخارجي والداخلي، أي العلاقات بين الشبكات وبين الأكاديمين والصناعات والمجتمع والتي لها تأثير على الابتكار، غير أن هذه التأثيرات قد تكون في أغلب الأحيان بمحض الصدفة، لذلك فإن هذه التفاعلات لا بد أن تكون لها هدف معين ومخطط له من قبل ومستهدف بالأساس للتعاون المعرفي للحصول على الابتكار. (kaloudis, et al., 2019)

5. التحفيز

تعتبر الحوافز من بين إستراتيجيات رأس المال البشري، وهي مجموعة العوامل والأساليب التي تستعين بها المنظمة لإحداث آثار إيجابية في سلوك العاملين وتوجيه الأهداف نحو الإبداع والتجديد، وقد تكون الحوافز مادية أو معنوية، وتشجع هذه الحوافز على تحقيق أهداف مخطط لها مسبقاً لتحقيق الأداء والإبتكار والإبداع (خصاونة، 2011) ولا بد أن تكون الجامعة المسرح والفضاء الذي يحرك المعرفة ويساعد على نقلها ونشرها بمساعدة الحوافز ستساعد الجامعة حتماً على التجديد والتحسين في العمليات والمناهج وتعزيز الإبتكار بها (WELLINGTON & MAEHLER, 2019)

6. النمط القيادي

يعرف كوتر 1990 kotter "النمط القيادي على أنه درجة السلوك والتصرف القيادي لشخصية المدير في ممارس القوة والنفوذ على مرؤوسيه في المنظمة" (خصاونة، 2011) فأسلوب الإدارة في الجامعات يلعب دوراً فعالاً في تحفيز أو إعاقه الإبتكارات لذلك يلعب القائد الإبتكاري دوراً مهماً في تشجيع ثقافة الإبتكار بالإضافة إلى العوامل المساعدة على ذلك غير القيادة البيروقراطية والديكتاتورية التي لاتقبل التغيير ويسود فيه نظام المركزية وعدم الحث على الإبتكار. (داودي، 2017)

7. التفويض

مفهوم التفويض مصطلح غير جديد في علم الإدارة فهو كان ولا يزال معترف به على أوسع نطاق وهو ضروري لإدارة فعالة، فهو يعني نقل ومنح بعض إختصاصات الرئيس للمرؤوسين لتحقيق أهداف المنظمة، فهو بذلك يمنح سلطة إضافية لإنجاز الأعمال، في كتابه 1954 maslo ((motivation and personality والذي يرى أن الموظف عند تلبية الحاجيات الأساسية والضرورية فهو يسعى إلى تحقيق الذات لذلك فإن المدير الفعال الذي يرضي حاجيات الموظفين ليستفيد من قدراتهم وإمكاناتهم لتعزيز الإنتاجية الكلية ويزيد فعالية المنظمة وذلك من خلال توفير بيئة إبداعية ومبتكرة. (muhammad shah & kazmi, 2020)

8. فرق العمل

العمل الجماعي بالجامعات يعبر عن مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق أهداف عامة لمؤسسات التعليم العالي سواء طلبة و/أو هيئة التدريس و/أو الموظفين، فمثلاً العمل كفريق للتعليم الجماعي لابد من التكيف مع أعضاء الفريق فالأستاذ لابد أن يكون قادراً على هيكلة وتصميم وإعادة هيكلة المناهج والتحلي بمهارات متعددة لتقوية العمل الجماعي وخلق الثقة بين أعضاء الفريق (abbasi, farhadian, sadighi, pouratashi, & alambaigi, 2020) والقدرة على التكيف والاتصال والتنسيق واتخاذ القرارات أما فيما يتعلق بفرق العمل البحثية في مجال البحث العلمي تسهم في عملية إستيعاب وإنتاج المعرفة بشكل عام وزيادة كفاءة العمليات التعليمية بوجه الخصوص والإبتكار في المناهج العلمية والطرق التدريسية وإنتاج معارف جديدة ضمن سياقات مجتمع المعرفة. (العبيري، 2018).

9. التمكين الوظيفي

التمكين من العمليات الحديثة في إدارة الموارد البشرية يأخذ أسلوب مرنا وسلسا في إتخاذ القرارات باشتراك الموظفين وإعطائهم المزيد من المسؤولية، فهو بذلك من الإستراتيجيات التي تهدف إلى تنشيط وتحفيز الطاقات الإبداعية لرأس المال البشري، وكسر كل الحواجز التي تحد من إبداعاته بانتهاج أساليب التشجيع والتحفيز المادي والمعنوي والمكافآت على المبادرة في الابتكار. (mechrour & hacini, 2019)

10. الهيكل التنظيمي

يعتبر الهيكل التنظيمي القاعدة والإطار الذي يوضح تركيبة أو تكوين كافة المستويات الإدارية من الإدارة العليا والوسطى والدنيا في المنظمة، من حيث التقسيمات والتبعية والعلاقة لتجنب ازدواجية الأداء وتشتت الأعمال، (خصاونة، 2011) وركزت بعض الدراسات على أهمية الهياكل التنظيمية في الدراسات التجريبية وإرتباطها بأنماط مختلفة من الابتكار نجد دراسة argyres 2020 التي توصلت إلى أن المنظمات التي تتميز بالمركزية في الهيكل التنظيمي تكون أقل إبتكارا وتعتمد على إكتساب الإبتكار من خلال عمليات الإستحواذ الخارجي وهذا ما تؤكد دراسة (argyres, rios, & silverman, 2020).

ثالثا: عوامل البيئة العامة والمجتمع

من المؤكد اليوم أن القدرة على الإبتكار في عالم اليوم عامل رئيسي للتنافسية، والتي ينظر إليها أساسا على أنها المحرك للتنمية الإقتصادية على المدى البعيد، فالإبتكار على المستوى التنظيمي والصناعي والإقليمي والوطني ضروري لخلق فرص العمل، وتوليد الثروة وتحسين الظروف الإقتصادية وإزدهار الأمة وعلى قدر الصناعات والمنظمات على الإبتكار باستمرار وكذلك المؤسسات التعليمية والجامعات عليها التوصل إلى نتائج علمية جديدة بالتطبيق والإهتمام فالأنظمة الحديثة التي تسعى لتحقيق التنافسية من خلال الإبتكار تقدم نماذج للحصول على أكبر نتائج إبتكارية وفيما يلي بعض العلاقات العامة التي تساعد على الإبتكار:

1. العوامل السياسية

تعتبر السياسة جزء من بيئة الأعمال وهي كفيلة بدعم الإبتكار من عدمه، فالدعم الحكومي يسمح بنقل الإبتكار من المستويات الجزئية أي من المؤسسة إلى مستويات كلية وتسويقها على أبعد نطاق، فهي تساهم بشكل أو بآخر من خلال السياسات المالية والنقدية في تشجيع المؤسسات والمراكز البحثية ومختلف البرامج البحثية بكل أنواع الحوافز والسياسات الداعمة، وسن مختلف التشريعات والإجراءات ووضع المناهج التعليمية والتربوية التي تشجع على نمو القدرات الإبتكارية، وفيما يلي بعض النماذج الحديثة والتي تنادي بالإبتكار:

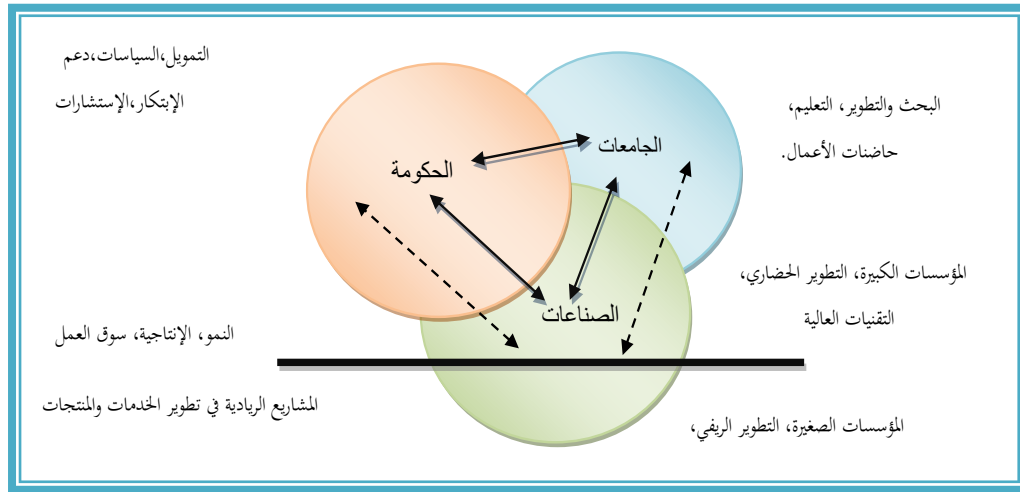
1.1. نموذج الثنائي بين الجامعات- الصناعات

يعتبر هذا النموذج الذي يجمع التعاون بين الجامعات والصناعات نموذجاً بدأ الإهتمام به في الستينات في أمريكا، من خلال دراسة التفاعل بينها كوسيلة لتحفيز النمو، ويعتمد على نقل نتائج البحث إلى القطاع الإنتاجي، فالبحت والتطوير يقلل من عمليات وتكلفة الابتكار والإختراع بشكل ملحوظ وتقوم المؤسسات الصناعية بتسويق وتطوير الابتكارات إلى منتجات نهائية.

2.1. نموذج الحلزون الثلاثي الجامعات-الصناعة-الحكومة

تم إنشاء النموذج الثلاثي triple-helix-model من طرف henry etzkowitz من خلال ملاحظة أداء معهد Massachusetts للتكنولوجيا وعلاقته بمجموعة شركات التكنولوجيا العالية، (WELLINGTON & MAEHLER, 2019) فهذا النموذج الثلاثي يشارك فيه الجامعة والحكومة والصناعة بكل مسؤولية في التطوير العلمي والتكنولوجي دون تسلسل هرمي، وهذا التفاعل بين هذه العوامل الثلاثة يسمح بإنشاء نظام إبتكار مستدام ودائم في الإقتصاديات الحديثة. (Leydesdorff & Etzkowitz, 1998) والشكل البياني التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (1-1-6) النموذج الحلزوني الثلاثي لدعم الابتكار

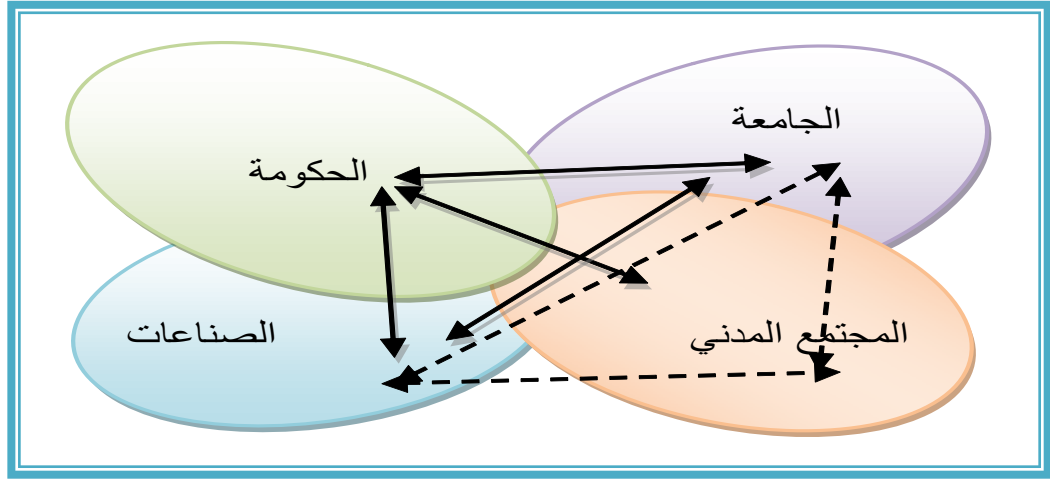


source: Malin Lindberg et al 2014 Quadruple Helix as a Way to Bridge the Gender Gap in Entrepreneurship: The Case of an Innovation System Project in the Baltic Sea Region

رابعا العوامل الإجتماعية والثقافية

تعتبر العلاقات التفاعلية للفرد مع مجتمعه وما يشمل من تغيرات وثقافات وعادات ومعتقدات والتي تؤثر في بناء شخصيته وسلوكه وتساعد في صقل صفاته وإستعداده للتمييز والتجديد والتحسين وحتى الإبتكار من أجله، ويشمل هذا التفاعل أول مرحلة لطفولة الفرد والمتمثلة في النطاق الأسري وهو التنشئة الأولى للفرد، وبعدها تكون أدوار الإحتكاك بالأصدقاء والأقارب والمراحل التعليمية ووسائل الإعلام والاتصال التي توعي الفرد بضرورة الإبتكار وكذا كل الثقافات والمؤسسات البحثية والثقافات المهنية. (داودي، 2017) يتم إستعراض النموذج الرباعي الذي يشارك المجتمع في عمليات الإبتكار كما هو موضح فيما يلي:

الشكل رقم (1-1-7) النموذج الرباعي لدعم الابتكار



source : Malin Lindberg et al 2014 Quadruple Helix as a Way to Bridge the Gender Gap in Entrepreneurship: The Case of an Innovation System Project in the Baltic Sea Region

بناء على ما تطرقنا إليه سابقا يتم تحديد نظام الابتكار بمؤسسات التعليم العالي كمجموعة مكونة لنظام الابتكار ككل، فهي فرع من الابتكار الذي يتركز في مؤسسات التعليم العالي والجامعات والمعاهد والتي تلعب دورا حاسما ومهما مع القطاعات الأخرى كقطاع الصناعي والقطاع الاجتماعي، سواء محليا أو دوليا وينقسم الابتكار في التعليم العالي إلى عدة أنواع يتم تنسيقها وفق التقسيمات التقليدية وحسب طبيعة الابتكار الذي قسمتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE الابتكار المنتج، وابتكار تتعلق بالعمليات وابتكارات تنظيمية.

أولا: ابتكارات متعلقة بالمنتج

إن عمليات التطوير والتحسين التي تطرأ على المنتجات الملموسة في الشكل الفني والمكونات والماد الخام وغيرها، لا تنطبق تماما في عمليات التجديد للخدمات ، فالإنتاج العلمي متمثل أساسا في البحث والتطوير والابتكار في المعرفة يمتاز أساسا بالتجديد والتحسين ومبني بشكل هرمي وتراكمي، (مدفوني و زرقين، 2017) لذلك فإن البحث العلمي سواء الأساسي أو التطبيقي يشهد اليوم ثورة من التغيرات وخاصة في ظل الأنظمة الجديدة والمتعلقة بإسهام وتفعيل دور البحث العلمي في النظام الابتكاري وتعتبر الابتكارات التي تمس الإنتاج العلمي تلك التفاعل بين المنتجين والمستخدمين في تبادل المعرفة ضمينا من خلال العلاقات التي تحرك الصناعات والدولة والجامعات، (Lesage, 2016) وذلك بدمج إنتاج المعرفة مع الإنتاج التجاري، فالبحث الجامعي يتم تحويله إلى منتجات من خلال مراحل متتالية من التطوير والتسويق والتصنيع، والجزائر تعمل جاهدة لدمج البحث العلمي والصناعات من خلال دور المقاولاتية والحاضنات الأعمال.

ثانيا: ابتكارات متعلقة بالعمليات

تعبّر عن الابتكارات التي تسمح بتحسين أو إنتاج طرق مستحدثة لإنتاج أو تقديم خدمة مبتكرة وبطريقة مغايرة عن التقليدي، فهي تتضمن التطبيق الجدي لأساليب وبرامج في عمليات تقديم الخدمات التعليمية وتقديمها للطلاب بشكل جديد.

1. الابتكار البيداغوجي

العمليات التربوية تحتاج للتجديد والتحسين والابتكار البيداغوجي كعملية يقصد به الحاجة إلى الحداثة والجدة من قبل الأساتذة المبتكرين كأشخاص يشاركون في العملية، فهو بذلك إجراءات جديدة تهدف إلى تحسين تعلم الطلاب بطرق تدريس مبتكرة تم التخطيط لها وإعتمادها للخروج عن ما هو معتاد لتطوير وتحديد تعلم الطلاب وإنجازاتهم. (Gilbert, Tait- (2020) McCutcheon, & Knewstubb وفق المناهج السابقة فإن الغرض من الابتكار البيداغوجي هو نقل المعرفة، لذلك فإن الغرض منه مساعدة الطلاب على بناء المعرفة من خلال تفاعلهم في الصفوف وعملهم في المشاريع البحثية، خاصة في العلوم والرياضيات والهندسة، فهو تزويد الطلاب بأدوات يحتاجها على أرض الواقع وليس محاولة ملء عقولهم بالمعرفة. فهي عملية مستمرة وتجربة لمواصلة التعليم طول حياتهم الأكاديمية (Brennan, Ryan, Ranga, Broek, Durazz, & Kamphuis, 2014) وبالنظر التطورات الحاصلة اليوم فإن التعليم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالوسائط الرقمية والتقنيات الناشئة والاتصالات اللاسلكية وبشكل دائم ودون إنقطاع، وفي هذا الصدد من المفروض أن التعليم في عصر التكنولوجيا والثورة الصناعية الرابعة، يتم إتهاج مناهج وبرامج مختلفة بالإعتماد على المنصات الرقمية والتعليم الإلكتروني والتعليم المدمج وعبر الوسائط الرقمية والتعليم وجها لوجه، فبذلك يكون الجانب الابتكاري في ذلك هو إحداث تغيرات منهجية على الطريقة التقليدية فقط بدمج ديناميكيات ومحركات ومصادر لتدريب المعلمين (ejedor, cerir, perez-escoda, tusa, & parola, 2021)

2. الابتكار في التقييم

يتعلق الأمر بأهم العوامل التي تعطي مسؤولية للمعلمين في تقييم الطلاب، (ejedor, cerir, perez-escoda, tusa, & parola, 2021) فتقليدياً ينظر إليها على أنها أداة لإصدار أحكام عن إنجازات الطلاب، واتخاذ القرارات فيما يتعلق بالرسوب أو الانتقال إلى المستويات التالية، (Looney, 2009) وهذه العملية صعبة للغاية لأنها تحتاج معلمين مبدعين فهي تختلف من تخصص لآخر ومن طالب لآخر فنجد منهم المبدعين والموهوبين، فالمقيم في هذه العملية يحتاج لتقييم المخرجات الفكرية والمعرفية للطالب أي المعرفة الضمنية والصريحة.

3. الابتكار في التعليم

الابتكار في التعليم من خلال رسم مقاربات للتعلم تلائم التغير نحو الإبداع والابتكار، وتشجيع إستقلالية الطالب وتحفيزه لإيجاد الحلول، كما يعتبر المعلم في هذه العملية التعليمية بمثابة المنظم للأنشطة التي تقوي العلاقة مع الطلاب، فهو بمثابة الميسر والمسهل للتعليم وليس فقط مصدراً للمعرفة، فمثلاً الصف المعكوس الذي يحث الطلبة على إنجاز الدرس وتحليله بدلاً من الطريقة التقليدية فهذه المقاربات تسمح بالتفاوض مع الطلاب لتعيين طرق ملائمة للإستجابة إلى المعايير والمقاييس وتزويد المتعلمين بالمعلومات اللازمة ومراجعة التغذية العكسية. (موتا، ديفيد، و ترجمة الحميدي، 2017).

ثالثا إبتكارات تنظيمية

كما أشرنا سابقا أن الابتكار هو تبني فكرة أو سلوك أو نظام أو سياسة أو برنامج أو جهاز أو عملية أو منتج أو خدمة جديدة على المؤسسة (Damanpour, 2017) وعلى الرغم من أن الباحث يعتبر المفهوم العام للابتكار التنظيمي مرتبطا بجميع أجزاء المنظمة، فإن معظم المناهج تقسم الابتكار إلى صيغ تكنولوجية وتنظيمية. ويعرف الابتكار التنظيمي (الذي يسمونه "إدارة الابتكار" بأنه توليد وتنفيذ ممارسات أو عمليات أو هياكل أو تقنيات إدارية جديدة من أجل التغيير الفني ويقصد بها الأهداف التنظيمية. (Dubouloz, 2014) وهي النهج المعرفي الجديد للعمل الإداري والعمليات الجديدة التي تحدث تغييرات في الإستراتيجية والهيكل والعمليات الإدارية والنظم. غير أن هذه التعاريف متسقة بشأن نقطتين هما: الطابع المتعدد الأبعاد للابتكار التنظيمي (الذي يشمل الممارسات والعمليات الهيكلية والتقنيات والنهج) والمفهوم المركزي للحدث والتغيير. وعلاوة على ذلك، فإنها تتفق أيضا على الطابع غير التكنولوجي للابتكار التنظيمي.

رابعا أهمية الإبتكار بالجامعات

يعتبر الإبتكار المحرك الأساسي للنمو ومحدد للإنتاجية التنظيمية والقطاعية والكفاءة والميزة التنافسية، (Arvanitis, 2008) Kubli, & Woerter, 2008) فالإبتكار والقدرة على خلق إبتكارات جديدة من بين أهم عوامل النمو سواء للقطاع العام أو الخاص، ومهمة للتنمية الاجتماعية، والتنمية المستدامة (Damanpour, 2017) فهي تحول الحاضر إلى مستوى عالي خاصة إذا تعلق الأمر بالتعليم فهو أساس التنمية البشرية.

1.4. الإبتكار مؤشر مهم لبناء جامعات فعالة ومتقدمة

الإبتكارات في التعليم تم الاعتراف بهما من طرف Taylor وآخرين وخاصة فيما يتعلق بأسلوب التدريس أو الإستراتيجيات الجديدة أو العمليات التنظيمية أو أساليب وتقنيات تعليمية فعالة تفيد في تعليم الطلاب. وبما أن الإبتكار التعليمي يدعم التحول من النماذج التقليدية والإتجاه نحو المناهج القائمة على التكنولوجيا والتي تركز أساسا على تعزيز العمليات الداعمة لبناء تعليم فعال واكتساب مهارات التعلم مدى الحياة، (Taylor, et al., 2018) فإن الإبتكار يشير إلى التحول الجذري والكامل في النموذج التعليمي ورافعة حقيقة للمبادئ الأربعة للإبتكار الاجتماعي والمفتوح والتعاون والمشاركة، فهو بذلك مكون أساسي لتقدم الجامعات وخلق ثقافة تحسين وتحديد الأداء والحفاظ على التعليم العالي والبحث العلمي. فاليوم التعليم يقود التغيير وأكبر التحديات التي تواجه قادة التعليم العالي لتحقيق النمو هو توجيه التعليم القائم على الكفاءات والتركيز على التقييم أكثر فأكثر، والتنوع في الطلاب فقد أثبتت الدراسات أهمية التعاون متعدد التخصصات وأهميته كعامل أساسي وحاسم للتنمية المستدامة (Lopes, Kissimoto, Salerno, de Carvalho, & Laurindo, 2016)

2.4. الإبتكار بالجامعات مؤشر التنافسية الدولية

في الواقع اليوم لم يعد الإهتمام منصبا في تصنيف الجامعات فقط على البحث والتطوير فقد أصبحت نتائج التديس وجودة التعليم والطلاب والمسؤولية الاجتماعية والتأثير الاجتماعي والاقتصادي للمعرفة (Baty, 2014) ونقل التكنولوجيا وكذا المهمة

الثالثة للجامعات العالمية والمتمثلة في المشاركة التعليمية في المجتمع، وكل هذه الجوانب أصبحت هدفا رئيسيا لأغلب السياسات العامة للدولة وتركيز العديد من مؤسسات التعليم العالي، (Menu & Wende, 2007) فهذه المعايير تحدد بوضوح القدرة التنافسية للجامعات في البحث والتدريس، (Łaskiewicz, Zemtsov, & Barinova, 2016) كما أن هناك معايير أخرى للتنافسية مثل أنشطة ريادة الأعمال والتنافس الجامعي والتعاون الدولي وشبكات الأبحاث الدولية (Deem, Mok, & Lucas, 2008) والبحوث الدولية والإتحادات مع الجامعات الأخرى، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، (Lukman, Krajnc, & Glavič, 2010) والتميز المؤسسي والأكاديمي والإداري، وأكثر عناصر مهمة للتنافسية بين الجامعات هي نقل المعرفة والمشاركة الاجتماعية والإقليمية وخاصة عند إستغلال مكونات رأس المال المعرفي في الشبكات الأكاديمية وبطرق مبتكرة وإستغلال التكنولوجيا. (Vătămănescu, Andrei, Dumitriu, & Leovaridis, 2016)

3.4. الابتكار بالجامعات يساهم في تحقيق الجودة

تتيح المخرجات الجامعية للشركات الإنفتاح على التقنيات الناشئة والعلمية والإستكشافات الجديدة، فهي توفر الأرض الخصبة لتطوير وإختبار النظريات وكل المهارات وتدريب الطلاب، وتساعد الشركات مع الصناعة في توليد التمويل اللازم للبحث والتطوير، فضلا عن ذلك تساعد في تطوير وتحسين جودة الحياة الأكاديمية والبحث والتعليم بالجامعات، فهي معادلة مربحة من الجانبين وتلبي غايات وأهداف كل أطراف المصلحة (Gerard, Shaker, & Wood, 2002) فبشكل عام نستطيع القول أن الابتكار في المدخلات الجامعية يتسبب حتما في إحداث تغيير، وأي تغيير يتم إدخاله في سياق معين سيؤدي إلى تحسين إيجابي. (Al-Lai & Mohamed, 2019) المخرجات الجامعية متنوعة ومتعددة (الخريجين، التأليف المؤتمرات، المشاريع البحثية، المنح والزومات، اللجان العلمية، الهيئة التدريسية، المجالات، الخ) وكل هذه المخرجات تعكس طبيعة وأهداف المؤسسات التعليمية العالي وكذا البيئة الخارجية وكفاءة المؤسسات، وتطبيق التجديد والتحسين في المدخلات الجامعية سيساهم بشكل إيجابي في التطوير في المخرجات (الظالم، الإمارة، والأسدي، 2012)

4.4. الابتكار يساهم في تطوير الإنتاج العلمي

يعرف الإنتاج العلمي على أنه ثمار الجهد لهيئة التدريس في شكل بحوث علمية منشورة و مجلات علمية ومؤتمرات والكتب العلمية والمؤلفات والأيام الدراسية والإشراف على الرسائل والأطاريح والإستشارات العلمية وغيرها، وكل هذه المنتوجات العلمية تزيد من قيمة الجامعة وهيئة التدريس على حد سواء ويساعد الابتكار في رفع مسؤوليات الباحثين وتحفيزهم لجدوى البحوث أو في شكل تجديد للبنية التحتية التي توفرها الجامعات مع توفير المناخ الملائم والأنظمة اللازمة والمحفزة لإجراء البحوث وحماية ملكياته الفكرية لتشجيعهم على الإبداع، (الزعنون و طافش، 2019) لذلك فيمكن للإبتكار في الجامعات من تغيير مجرى الحياة الجامعية للأفضل وترقية الجامعات للتصنيفات الدولية سواء من خلال باحثيها أو في سياساتها المتبينة للتجديد والداعمة للإبداع والإبتكار للحصول على إنتاج علمي يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والوطنية.

المبحث الثالث نماذج قياس رأس المال المعرفي بالجامعات ومتطلبات تنمية الابتكار بها

الابتكار جزء من رأس المال المعرفي ينشأ جراء تفاعل العناصر المكونة لرأس المال المعرفي، وخبرة وجدارة الباحثين باستغلال البنية التحتية والعلاقات الداخلية والخارجية، والعمل المتواصل والبناء من أجل تنمية ذلك الجزء المهم والنشط في رأس المال المعرفي، يعتبر القياس لرأس المال المعرفي بما في ذلك الابتكار بمثابة التشخيص المبكر للمرض، من أجل توصيف العلاج المناسب، لذلك حاولنا جمع أغلب الدراسات التي عالجت طرق وتقارير متعلقة بقياس رأس المال المعرفي في المطلب التالي.

المطلب الأول نماذج قياس رأس المال المعرفي

بالرغم من صعوبة قياس رأس المال المعرفي، لكن أغلب الشركات والمنظمات تسعى لقياسه وذلك راجع لعدة أسباب، فهو يساعد المنظمة على صياغة الخطة الإستراتيجية وتحديد كيفية تنمية مواردها غير الملموسة، وقياسه يساعد في تحليل مؤشرات الأداء والتي تساعد على تقييم الإستراتيجية، (Babai, Niazy, Talebi, & Mohamade, 2016) وبالنسبة لمؤسسات التعليم العالي فهي تساعد على معرفة كفاءتها وخريجيتها ومعرفة العمل الجماعي ومخرجات مخبر البحث وتحقيق كل الأهداف المسطرة، المتعلقة بتحسين جودة التعليم والتدريس والبحث والإنتاج العلمي، وهي أشكال متعددة لإدارة المعرفة بدأ من خلقها وتنشيطها ونقلها، كإستراتيجية رئيسية لمؤسسات التعليم العالي وفيما يلي بعض التقارير والنماذج المتعلقة بقياس رأس المال المعرفي بالجامعات. (Umer, Zeeshan, Bushra, Farrukh, & Hafiz, 2014)

أولاً نموذج منظمة التعاون الدولي للإقتصاد والتنمية

في سنة 2005 طور fazlagic مصفوفة لقياس رأس المال المعرفي وبفضل هذا النموذج الذي يسمح للجامعات الأوروبية لكشف الفجوات بين إنشاء ونقل المعرفة بالجامعات يتم إستعراض المصفوفة في الجدول أدناه والذي قسم فيه رأس المال المعرفي إلى مكونين الأول رأس المال البشري المتعلق بكفاءة الباحثين والثاني رأس المال الهيكلي وأضاف ذات المرجع أن إنتاج المعرفة بالجامعات يحتاج إلى توافق بين الموارد والإمكانيات والأداء والنتائج. (fazlagic, 2005)

الجدول رقم (1-1-6) مصفوفة قياس رأس المال المعرفي نموذج 2005 FAZLAGIC

نوع التصنيف	ما الذي تم استثماره الموارد	كيف تم الاستثمار فيها الأنشطة	ماهي أهم النتائج التي حققت النتائج
رأس المال البشري	عدد الباحثين نسبة الباحثين إلى إجمالي العمالة متوسط عمر الباحث نصيب المرأة في القوى العاملة نسبة الخريجين من الجامعات	الإنفاق البحثي على كل موظف الإنفاق على التكنولوجيا لكل موظف الوقت الذي يقضيه كل موظف في الندوات الداخلية	عدد الموظفين الجدد عدد العقود التي تم رفضها رضا الموظفين دوران الموظفين القيمة المضافة لكل موظف مؤشر رضا الموظفين متوسط عدد النشر للباحث
رأس المال الهيكلي	حصة النساء في المناصب الإدارية عدد المقاعد بالأقسام متوسط العمالة لكل قسم عدد الحواسيب لكل موظف	إجمالي الاستثمار في هيكل البحوث نسبة النجاح في إكتساب المشاريع نسبة الإنفاق على المقاعد المشاركة في التظاهرات الدولية عدد الحاضرين بالملتقيات عدد المشاريع البحثية الجارية	عدد الطلاب الأجانب حصة الموظفين الدوليين السمعة على أساس قائمة تصنيف الصحافة عدد الطلاب عدد المحاضرات متوسط عدد النشر لكل مقعد

Source: fazlagic amir 2005 measuring the intellectual capital of university p 5

تلقى النموذج إنتقادات بسبب تعقيد العملية وإجراءاتها الطويلة من أجل تنفيذ بطاقة الأداء لجامعة ما، وكذا وجود عدة حواجز في جامعات التي ليس لها ثقافة تنمية رأس المال المعرفي فبعض الجامعات لا تبحث عن التنافسية، بسبب ضعف قياداتها و الإجراءات النمطية والمتكررة خوفا من التغيير، كما أن هناك عناصر متكررة في كلا مكوني رأس المال المعرفي المشاريع البحثية والتدريسية وهو ما يشكل نقاط ضعف في النموذج.

ثانيا نموذج تقارير رأس المال المعرفي للجامعات النمساوية

لعل من أهم المبادرات والتي لاقت تميزا كبيرا والأكثر إستخداما بين الجامعات والمجتمع الأكاديمي والممارسين، فهو نموذج يعتمد على مبادئ الإدارة العامة، فهو يتم وفق الإستقلالية والتوجيه والتمويل المستند إلى الأداء، بالإضافة إلى إدخال عقود الأداء بين الجامعات والوزارة في النمسا، فهو بذلك يلبي تفاصيل عملية إنتاج المعرفة، أو هو نموذج عملي تشمل على عملية الأداء من خلال الأبحاث والتدريب وتسويق البحوث والبنية التحتية بالإضافة إلى قياس التأثير على كل المستفيدين من الخدمات سواء طلبة وزارة القطاع العام والقطاع الخاص وحتى المجتمع وهذا الأخير من النماذج الحديثة، ويشمل النموذج المكونات الثلاثة لرأس المال المعرفي ويركز أساسا على عمليات الأداء (Leitner, 2002) والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (1-1-8) نموذج تقرير رأس المال المعرفي للجامعات النمساوية



Source: Karl-Heinz Leitner 2002 Intellectual Capital Reporting for Universities: Conceptual and application within the reorganisation of Austrian universities background page 6

ثالثا نموذج المرصد للجامعات الأوروبية

نظرا لأهمية العناصر غير الملموسة بالنسبة للجامعات الأوروبية تم تطوير نموذج لقياس رأس المال المعرفي وضمن مشاريع الإتحاد الأوروبي لسياسات البحث والتطوير، من أجل فهم أهمية الأصول غير الملموسة، والسعي لتحسينها، للحصول على الجودة والتنافسية، فقد ساهمت في هذا المشروع خمسة عشرة جامعة ومعهد من ثمانية دول أوروبية لتطوير إطار عام ومشارك لتحليل وقياس مؤشرات العناصر غير الملموسة، وأهم العناصر التي ركز عليها المرصد التعليم والأنشطة البحثية، (Sánchez-Torres & Rivera Torres, 2009) وفق هيكل منظم يشمل على خمسة أبعاد، (01) التمويل جميع عناصر الميزانية وتحليل الإيرادات والمصروفات، (02) الموارد البشرية الطاقم الإداري والباحثين والطلاب الدكاترة، (03) الإنتاج العلمي في كل المجالات، (04) الرسالة الثالثة العلاقات مع السلطات الخارجية والجامعات ومراكز البحث وكل الشركاء خارج الجامعة، (05) الحوكمة وهي العملية التي تتميز بالشفافية والتي يتم فيها تحويل مدخلاتها (التمويل، والموارد البشرية) إلى مخرجات (المخرجات الأكاديمية، والرسالة الثالثة) وكل هذه المعايير يتم ترجيحها بالنسبة لإستقلالية الجامعة والقدرة على تنفيذ الإستراتيجية وجاذبية الجامعة والجدول التالي يوضح كل المعايير المستخدمة. (Sanchez & Elena, 2006)

الجدول رقم (1-1-7) نموذج مرصد الجامعات الجزائرية الأوروبية لسنة 2005

الحكومة	الرسالة الثالثة (المجتمع)	النتائج الأكاديمية	الموارد البشرية	التمويل	
				الأسئلة المفتاحية والمؤشرات	الاستقلالية
					القدرة الإستراتيجية
					الجاذبية
					الميزة المعروفة بها
					المكانة الإقليمية

Source: paloma sanchez, Susana Elena,(2006), intellectual capital in universities improving transparency and internal management,page 540.

بالرغم من إستخدامه وواجه في الدول الأوروبية وتقبله من العديد من الدول غير أنه لا يخلو نموذج من نقاط قوة ونقاط ضعف، ويعاب على هذا النموذج أنه لا يوجد توضيح مناسب فيما يتعلق بالمدخلات والمخرجات والعملية التي يتم من خلالها إنتاج القيمة، كما تم إغفال العديد من الأنشطة التي تعتبر من الأنشطة الرائجة في التعليم العالي، كالتعليم والأنشطة العلمية، وأهمية النتائج الأداء التي تساعد الإدارة في فهم المهام المعقدة ومحاولة تصحيح الانحرافات وجعل الجامعة تتطور نحو الأحسن. كما تم إهمال توضيح العلاقة بين مكونات رأس المال المعرفي والعناصر الإستراتيجية من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وكيف يمكن تطبيق الحوكمة على رأس المال المعرفي لتنميته وإدارته بشكل يضمن لها النجاح.

ونظرا لعمق الموضوع وعدم إتفاق الباحثين على نموذج موحد وكثرة النماذج والانتقادات الموجهة لها وصعوب القياس فإن من الأجدر التطرق للنماذج الأخرى بعجالة والإطلاع عليها لمن يحتاج التعمق في الموضوع فلحد الساعة والبحث متواصل فيما يخص طرق القياس سواء المالية أو غير المالية والجدول التالي يلخص أبرز نماذج الباحثين الذين إهتموا بتقييس الأصول غير الملموسة.

الجدول رقم (1-1-8) أهم النماذج قياس رأس المال المعرفي بالجامعات

السنة	إسم النموذج	الباحث المطور للنموذج	التعريف بالنموذج
2010	SICAP	(Ramírez, 2010)	المشروع ممول من طرف الإتحاد الأوروبي لتطوير نموذج رأس المال المعرفي خاص بالقطاع العام و الإدارات العمومية، من خلال المنصات الرقمية لتسهيل الإدارة الفعالة للخدمات الحكومية ويضم النموذج المكونات الثلاثة لرأس المال المعرفي.
2009	ICU report	(Sanchez, Elena, & Castrillo, 2009)	المشروع ممول من الإتحاد الأوروبي من أجل تصميم نموذج لرأس المال المعرفي خاص بالجامعات يتكون من ثلاث أجزاء رؤية المؤسسة، والموارد غير الملموسة، ونظام المؤشرات
2009	IAbM	(Johanson, Koga, Almqvist, & Skoog, 2009)	تم تطوير هذا النموذج للإدارة القائمة على الأصول الفكرية في تقرير لرأس المال المعرفي لوزارة الإقتصاد و التجارة اليابانية، ويحتوي على فلسفة الإدارة، تقارير الحاضر و الماضي، و المستقبل، وتصميم المؤشرات الفكرية.

يستخدم مفهوم شجرة المعرفة لمعرفة و قياس المؤشرات المعرفية والتي تظم أربعة عناصر وهي: الأجهزة، و الشبكات، والبرامج و البرمجيات.	(Schiuma, Lerro, & Carlucci, 2008)	Regional Intellectual Capital Index (RICI)	2008
يتكون النموذج من سبعة مكونات، كل منها تحتوي على عناصر و متغيرات لتقريب القياس، وتم تقسيم رأس المال الهيكلي إلى رأس المال التنظيمي ورأس المال التكنولوجي، وتم تقسيم رأس المال العلاقي إلى رأس المال التجاري ورأس المال الاجتماعي.	(Campos, Salmador, & Merino, 2006)	Intellectus model in Public Sector	2006
نموذج خاص برأس المال المعرفي في القطاع العام، ويضيف منظورين إلى الثلاثة التقليدية وهي الشفافية والجودة، كما أنه يحدد العناصر السلبية التي تتولد من المسؤولية الفكرية، يمثل مفهوم المسؤولية الفكرية الحد بين الإدارة المثلى و الإدارة الحقيقية	(Queiroz, Callén, & Serrano-Cinca, 2003)	Public sector IC	2003
النموذج الدنماركي الذي يبين كيفية قيام الشركات بالإفصاح عن رأس مالها المعرفي، ويشمل المعرفة، تحديات إدارتها، عدد المبادرات، ومؤشرات أخرى.	(DMSTI, 2003)	Danish Intellectual Capital Statement-ICS	2003
تم التعرف على النموذج سابقا وهو يميز بين التأثير و الأداء ويضم مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية.	(Leitner, 2002)	IC reporting for Austrian universities	2001
هي مصفوفة تضم المؤشرات غير المالية مرتبة من ثلاث مجموعات ومرتبطة مع بعضها حسب علاقتها بالتطوير وهي الاستكشاف و التعلم و التنفيذ والتسويق.	(Lev B. , 2001)	Value chainscore borad	2001
من بين المشاريع التي تنبأها الاتحاد الأوروبي، والذي أسفر عن إطار عمل لإدارة والغفصاح عن الأصول غير الملموسة في ثلاث محاور وهي أولا تحديد الأهداف الإستراتيجية، ثانيا تحديد الموارد غير الملموسة ثالثا إجراءات لتطوير الموارد غير الملموسة، وذلك بالإعتماد على المكونات الثلاثة لرأس المال المعرفي.	(Sánchez <i>et al.</i> , 2001)	Meritum guidelines	2001
صمم هذا النموذج للقطاع العام بإدخال نموذج إدارة الجودة الأوروبي فهو يدمج عناصر الجودة مع مكونات رأس المال (EFQM) المعرفي.	(Caba Pérez and Sierra Fernández, 2001)	IC measuring model for public sector based on EFQM	2001
نموذج لقياس رأس المال المعرفي في القطاع العام على أساس إدارة الأصول غير الملموسة مع مؤشرات الكفاءة والنمو والإستقرار.	(García Arrieta , 2001)	Intangible assets statement	2001

Source: miguel gonzalez-loureiro, antonio moreira teixeira, (2011) intellectual capital in public universities :the performance-oriented approach, page 9-10

بالنظر لهذه النماذج فهي تعكس إهتمام الدول بالمعرفة ففي كل مرة يتم الإستعانة بمقياس ما من أجل توصيف أكثر وضوح وموضوعية ودقة لقياس والإفصاح عن رأس المال المعرفي، لما يحوزه من أهمية بارزة في إقتصاد المعرفة، فهذه المؤشرات والنماذج تسمح للجامعات اليوم بخلق جو عالي الشفافية والجودة في المدخلات والمخرجات، ونقوم بذكر أهم العناصر التي تبرز أهمية قياس رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي:

- ❖ زيادة الشفافية والوعي القائم على مراقبة نفقات المال العام ومعرفة كل عمليات الإنفاق على التعليم يتم بالشكل الصحيح وعلى المعرفة الصحيحة؛
- ❖ إيجاد تصنيفات جديدة يتم تصنيف الجامعات على أساسها، وفتح المجال للاختيار بتنوع الأنشطة والتطوير المستمر، بدلا من التقييم على أساس التعليم؛
- ❖ حوكمة المؤسسات التعليمية بكل شفافية وبالشكل الذي يجعل من كل المستفيدين من خدماتها على علم ودراية بكل العمليات والأنشطة والموارد التي تم إستغلالها؛
- ❖ زيادة الطلب على البحث من طرف الشركات والقطاع الصناعي، والتعاون بإدخال لغة مشتركة بين المتعاملين الإقتصاديين وتبادل المنافع بين الأكاديمين ورجال الأعمال؛
- ❖ زيادة ثقة المجتمع في الجامعات والبحث العلمي، بسبب الوضوح في الأهداف والخطط وكذا كل المكونات لرأس المال المعرفي وسن مجموعة من المعايير والمؤشرات التي لا يمكن من خلالها إخفاء الحقائق؛
- ❖ قد تسمح بتحالفات إستراتيجية بالمستقبل بين الجامعات سواء العربية أو الأجنبية في مجال البحث العلمي.
- ❖ إدخال مناهج جديدة لعلم الإدارة وتحفيز العاملين بالجامعات على التطوير المستمر والتحسين للمخرجات العلمي والفكرية.

المطلب الثاني: نموذج مقترح لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية

بالإستعانة بالنماذج السابقة والتي ساعدت الجامعات الأوروبية في تبني إطار جديد لتفسير وتنمية والإفصاح وقياس الموارد غير الملموسة، وبالنظر للجزائر التي تحاول جاهدة لتطوير منظومة التعليم العالي ورؤيتها الرصينة نحو مستقبل أفضل، بالرغم من مركزية النظام وعدم إستقلالية أغلب الجامعات في إتخاذ قراراتها لكن نجد أن نتائج الجامعات وإنتاجها العلمي والفكري يختلف من جامعة إلى أخرى، لذلك نقوم بإقتراح نموذج إفتراضي يساعد على نمذجة وإعادة هيكلة المورد غير الملموسة وتطويرها وإعطائها صبغة تطبيقية لجمع كل التحصيلات والمنتوجات والجهود في بطاقة أو تقرير يتم إعداده سنويا وربما يساعد في خلق فرص عمل.

الجدول رقم (1-1-9) نموذج مقترح لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية

الموارد غير الملموسة			
الأهداف المسطرة	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلاقي
التعليم	عدد الأساتذة المؤقتين	عدد المقاعد الدراسية	عدد الملتقيات الوطنية
	عدد الأساتذة	عدد المخابر البحثية	عدد المحاضرات
			عدد الأيام التكوينية
البحث و التطوير	عدد الباحثين	عدد ساعات العمل بالمخابر	عدد الملتقيات الدولية
	عدد المؤطرين	عدد الحواسيب لكل أستاذ	عدد الإتفاقيات المبرمة
		عدد براءات الاختراع	
التمكين	دوران الهيئة التدريسية	نسبة تطور الإجراءات الإدارية	تمكين كل الشرائح من خارج الجامعات
	درجة الإستقلالية	الحوافز المالية	تمكين الإدارات من عمليات التدريب
			
المجتمع	عدد المرافقات للمشاريع	رضا الطلبة	عدد العلاقات مع الخواص
		رضا الموظفين	عدد العلاقات مع القطاع العام
			

المصدر: من إعداد الباحثة وإستنادا للنموذج الأوروبي (تم تحريره في سنة 2022)

المطلب الثالث شرح النموذج المتعلق بقياس رأس المال المعرفي بالجامعة

إستنادا للنماذج المذكورة سابقا نحاول بناء تصور ذهني عن الجامعات الجزائرية في ضوء التحولات العالمية الحالية، وإعتبار هذه الأموال المجتمعية من الرغبات المراد الوصول إليها، وإعتبار أن رأس المال المعرفي من أهم الأصول التي تحقق للجامعات كل الأهداف المسطرة والمخطط لها، من تحديد للسياسات والتوجهات ومحيط العمل وتطوير للبنى التحتية والسياسات التنظيمية والمركز المهم في كل هذه العمليات تفعيل دول الهيئة التدريسية من خلال رفع كفاءاتهم.

واستنادا لما تم عرضه في المفاهيم المعاصرة لرأس المال المعرفي ومن خلال الدراسات السابقة التي عاجلته في مؤسسات التعليم العالي، سواء الدراسات المحلية أو الأجنبية أو العربية، نحاول عرض بعض المؤشرات التعليمية التي تصف الجوانب التعليمية المتعلقة بالتعليم في الجزائر، ونذكر بعض المؤشرات فقط، خاصة التي تعطينا القدرة على تفسير النموذج السابق وخاصة تلك المؤشرات الإحصائية التي تمكن متخذي القرارات من تحديد الوضع الحالي ومحاولة حل المشكلات المتعلقة بالنظام التعليمي. التي من شأنها تحديد إطار معرفي بضرورة إدارة هذه الأصول غير الملموسة، من أجل تحديد أهم نقاط القوة والضعف في مؤسسات التعليم العالي:

1- مؤشرات التعليم

التعليم هو حاجة إنسانية أساسية وعامل رئيسي لتحقيق التنمية. سيؤدي الاستثمار في التعليم إلى رفع رفاهية الأفراد بشكل مباشر ، ولكنه سيزيد أيضًا من "رأس المال البشري" وقدرتهم على اكتساب وسائل إشباع الحاجات الأساسية الأخرى. يُنظر إلى التعليم أيضًا على أنه وسيلة للحد من عدم المساواة ، وآلية لجعل الاستثمارات الأخرى أكثر إنتاجية ووسيلة للتنمية الاجتماعية والسياسية. هذه "العوامل الخارجية" الإيجابية تجعل الاستثمار التعليمي مربحًا للغاية للمجتمع. ومع ذلك ، فإن المخاوف بشأن جودة التعليم في البلدان النامية ، تعقد الأمور. قد يكون التعليم السيئ استثمارًا ضعيفًا. وبالتالي ، فإن تقييم تأثير الاستثمارات التعليمية يتطلب مراقبة دقيقة لكمية وتغطية الخدمات التعليمية وكذلك جودة هذه الخدمات. ومحاولة توجيه أهداف الجامعات الجزائرية نحو خطط التنمية وتوجيهها نحو إقتصاد السوق.

من الصعب تحديد تصنيف أو مؤشر واحد واضح نظرا لتعدد المؤشرات ، فمن الأفضل التفكير في سلسلة من المؤشرات التي تساعدنا على ربط "المدخلات" التي تؤدي إلى أنواع معينة من الأنشطة واستجابات المستفيدين إلى تحقيق أهداف البرنامج أو ("المخرجات") ، وكذلك أهداف التنمية الأوسع. تقيس مؤشرات المدخلات الوسائل أو الموارد المستخدمة لتسهيل تلبية الاحتياجات، وبالتالي الوصول إلى أهداف التنمية. تشمل الأمثلة في التعليم عدد المعلمين والمباني ومستلزمات المواد التعليمية وتكلفة ومستوى النفقات (العامة والخاصة) على التعليم وفيما يلي نذكر بعض المدخلات والمخرجات التي تساعدنا على تحديد المؤشرات اللازمة للقياس (Vos, 1996)

- الانفاق العام على التعليم كنسبة مئوية من إجمالي الانفاق العام للتعليم.
- مكافآت الموظفين كنسبة مئوية من الإنفاق العام على عمليات التعليم.
- التحصيل العلمي للسكان من سن 25 فما فوق
- إجمالي عدد الطلاب إلى إجمالي الأساتذة
- المدة الزمنية اللازمة لإتمام البرامج الدراسية (ساعات العمل والساعات الضائعة)
- النسبة المئوية للأساتذة الجدد

- نسبة البطالة الطويلة للخريجين
- الإنفاق على التدريب
- نسبة الرسائل الجامعية المنجزة بالتعاون مع الجامعات الأخرى
- عدد الطلبة التعليم العالي لكل 100.000 نسمة
- عدد سنوات الدراسة للخريج الواحد (اليونيسكو، 2009)

2- مؤشرات البحث والتطوير

ترجع أهمية قياس البحث والتطوير إلى تحديد مؤشرات، حيث كانت فترة الثلاثينيات من القرن الماضي، أولى المشاركات في قياس مؤشرات البحث والتطوير خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل إدارة المنظمات الصناعية والتخطيط العلمي لها، وتحتل هذه الأنشطة التمويل الهائل من قبل حكومات الدول المتقدمة، فقد اضطلعت في الستينيات منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي بضرورة الإهتمام بدور البحث والتطوير وضرورة قياسه لتحديد إطار عام للأداء حيث تم إصدار دليل منهجي لجمع بيانات البحث والتطوير والذي يعرف بإسم *frascati manual* الذي صدرت طبعته الأولى في بداية الستينيات، وكان يركز أساسا على مؤشرين وخاصة التي يتم إنفاقها على البحث والتطوير والموارد البشرية المستثمرة في أنشطة البحث والتطوير، وغطت القياسات أربعة قطاعات مفتاحية و هي القطاع الحكومي الذي يشمل الدولة ، والمخابر البحثية، والقطاع الخاص ، وقطاع التعليم العالي والمنظمات غير الربحية، فهي تركز أساسا على المؤسسات وليس الأفراد. ومن بين مؤشرات البحث والتطوير وفق منظمات أممية نجد مايلي:

- عدد البحوث المنشورة في مجلات محكمة
- عدد براءات الاختراع
- إجمالي عدد العاملين في البحث والتطوير
- إجمالي الوقت المنقضي من أجل البحث والتطوير
- إجمالي عدد الباحثين
- نسبة العاملين في البحث والتطوير إلى إجمالي القوة العاملة
- نسبة الباحثات إلى إجمالي العاملين في البحث والتطوير
- نسبة الباحثين إلى إجمالي القوة العاملة
- الإنفاق المحلي الإجمالي على البحث والتطوير
- قيمة تمويل الحكومة من الإنفاق المحلي الإجمالي على البحث والتطوير. (وزارة التخطيط التنموي و الإحصاء، 2012)

3- مؤشرات التمكين

يعرف التمكين في الجامعات هي تلك العملية التي من خلالها يقوم كل المشاركين فيها (هيئة التدريس) بتطوير الكفاءة تحمل مسؤولية أكثر وإيجاد الحلول لها، وهي بمثابة مجموعة من وجهات النظر التي ينتج عنها سلوكيات تؤدي إلى إستقلالية الأستاذ لحل المشاكل، (Balkar, 2015) وتعطي هذه السلطة إلى المدرسين من قبل أشخاص لهم سلطة أكبر في الهيكل التنظيمي، وتعتبر الخبرة المهنية من بين الجوانب التي تساعد في التمكين الذاتي ومن بين عناصر التمكين نجد الإستقلالية، المسؤولية، الاختيار،

والسلطة، من أجل السيطرة على بيئة العمل ومكان العمل، (Lawson, 2011) وأن يكون قادرا على إتخاذ القرارات بكل حرية. ويختلف تمكين الأساتذة عن التمكين الإداري في النتائج المحصل عليها ودرجة مشاركة الهيئة التدريسية في إتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة، وقد تم شرح عدة مواضيع يتم فيها شرح تمكين الأستاذ، مشاركة في صنع القرارات، التطوير المهني، تطوير المعلم، تحقيق الكفاءة الذاتية، الإستقلالية، تأثير على الطالب وعلى التعليم من خلال تمكينه في الفصل الدراسي ، (ulutaş, 2018) يقاس مستوى التمكين بمدى جودة الهيئة التدريسية ،تكوين ثقافة علمية وتعليمية متينة، وتمكين الأستاذ من الأدوات المهمة لإجراء إصلاحات مهمة في الجامعات وإحداث الفرق الإيجابي على الإلتزام الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية والرضا الوظيفي. (Hollingworth, 2012) ومن الصعب إيجاد مؤشرات للتمكين لكن نذكر القليل منها:

● تمكين المرأة في القطاع الجامعي (عدد النساء)

● معدل دوران الهيئة التدريسية

● الرضا الوظيفي

● الجودة في المناهج العلمية

4- مؤشرات المجتمع

تعرف مؤشرات المجتمع عن القياسات التي توفر المعلومات عن الحاضر والماضي التي تساعد على إتخاذ القرارات من قبل القادة، لتحقيق الرفاهية للفرد الذي يكون أساس الإنخراط والتفاعل بين عدة أطراف والمشاركة في محيطه، وتعتبر هذه القياسات كمرآة عاكسة لتفاعل العوامل الاجتماعية والبيئية والإقتصادية والتي تؤثر على رفاهية المجتمع، فهي صورة لمجموعة من المعلومات التي عند دمجها تتولد صورة لما يحدث في النظام المحلي وهي توفر نظرة عن الإتجاه العام للمجتمع. (Phillips, 2003) وبما أن الجامعات الجزائرية ذات طابع عام وتتميز بمسؤولية إجتماعية تجاه المجتمع، والدعم الحكومي الذي يسمح لها بالإستقلالية المؤسسية والأكاديمية لحد ما، لكن في أساليب اليوم لابد للجامعة من بناء شراكات وإعادة النظر عن كثر في عمليات التغيير لتقييم الوظائف والتركيز على المساهمات التي تقدمها المخرجات الجامعية للمجتمع، من أجل الرفاه الإجتماعي والإقتصادي سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي. (Jongbloed, Enders, & Salerno, 2008)

نستعرض بعض المؤشرات التي تقيس رفاهية المجتمع وكلها تعبر عن المخرجات الجامعية تقود منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية التفكير الدولي بشأن التحدي الكبير وهو الرفاه المجتمعي من خلال عدة مشاريع ومبادرات في 2004 عقدت المنتدى العالمي الأول حول الإحصائيات والمعرفة والسياسات في باليرمو، ومنتدين في إسطنبول بعام 2007، مما أدى إلى إطلاق المشروع العالمي لقياس تقدم المجتمعات الذي تم في 2009 وبفضل هذه الجهود أصبح قياس الرفاهية المجتمعية ممكنا وفي طليعة جداول الأعمال الإحصائية والسياسات الوطنية والدولية من خلال مؤشرات وهي: (OECD, 2011)

● عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة

● متوسط مستوى الدخل لدى الأستاذ

● متوسط مستوى التعليم

● معدل البطالة في فئة الخريجين (طلبة الدكتوراه)

● معدل الإسكان للأساتذة

● رواتب المعلمين

● المبلغ المنفق على كل أستاذ

التعليق

- يعتبر هذا النموذج إمتداد للنماذج السابقة، والتي أساسا تم إستخلاصها من بطاقة الأداء المتوازن، والتي تسعى الجامعة من خلالها لتحقيق جملة من الأهداف التي يمكن حصرها فيما يلي:
- ترجمة كل الاهتمامات والأفاق إلى مشاريع من أجل تحقيق التطوير لمجال التعليم، وذلك بتغير فكر القادة لإعادة النظر في رسم أهداف التعليم العالي؛
 - وضع الابتكار في أساسيات السياسات المؤسسات التعليمية، والسعي لحل المشكلات المتعلقة بالمحيط الخارجي له، وتحقيق رفاهية المجتمع، فهي التي تساهم في تمديد المجتمع بالكفاءات اللازمة؛
 - الاستقلالية في الأوساط الجامعية والأكاديمية، وفق ضوابط قانونية ونظامية تسمح بالتصرف بحرية من أجل تحقيق المصالح القصيرة المدى والطويلة الأجل، ومع ما يتماشى ومتطلبات العصر؛
 - إقامة المشاريع الرائدة والتي تستهدف النهوض بالتعليم العالي، وتنشيط الأستاذ الجامعي لتطوير الحياة الجامعية؛
 - التمكين الوظيفي لكل العاملين بقطاع التعليم العالي، والتحلي بأخلاقيات عمل مختلفة عن ماهو معهود، ومحاولة توجيه السلوكيات نحو الابتكار؛
 - زيادة الإدراك بضرورة تطبيق سياسات محفزة داخل إطار الجامعة لتشجيع الابتكار والإبداع لتحقيق الجودة في المخرجات وصناعة التميز؛
 - محاولة خلق تنافسية بين الجامعات والتوجه نحو ثقافة تنافسية لإستقطاب أبرز الكفاءات من أجل تكوين وتعليم أفضل الطلبة، وربما مايعيق التنافسية هو الدعم الحكومي للقطاعات المفتاحية بالجزائر ونظرتها للتعليم العالي على أنه خدم مجتمعية ولايعتبر إستثمار في رأس المال البشري والأصول المعرفية الأخرى؛
 - الجامعة فضاء واسع التعلم لمهارات جديدة كل يوم، فتسودها أنشطة علمية ومعرفية وتعليمية، تسمح للهيئة التدريسية بالتعلم مدى مشوارها المهني وتطوير قدراتها الذاتية؛
 - تكثيف الجهود للبحث على إعتداد سياسات أكثر تناسبا مع الإحتياجات المهنية والتخصصية في مجال تدريب وتطوير القدرات، وإستخدام الطرق الجديدة المعتمدة على التكنولوجيا، وتقنيات التعليم الرقمية؛
 - رسم خطط مستقبلية لبناء رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي وجعله كمخزون معرفي قابل للتطوير؛
 - إيجاد سياسات لتوظيف المهارات الإبداعية والمبدعة في خلق حلول جديدة ومعارف مستحدثة تساعد في تطوير موارد الجامعة.

خاتمة الفصل

إستعرضنا في الفصل الأول من القسم الأول الخلفيات النظرية لمتغيرات الدراسة، المتعلقة برأس المال المعرفي في الجامعات الجزائرية، من حيث النشأة والمفهوم والخصائص وكذا الأهمية بصفة عامة وفي الجامعات بصفة خاصة، وحاولنا إستعراض لأهم الدراسات التي تبنت آليات بناء وإدارة الأصول المعرفية في المنظمات وفي الجامعات، كما تطرقنا إلى الابتكار وأبرز المفاهيم المتعلقة به وكذا أهميته في الجامعات وآليات تنميته، وفي الأخير حاولنا الوقوف على الطرق التي توصل إليها الباحثون للإفصاح وقياس رأس المال المعرفي، وكمحاوله منا لإيجاد توليفة مناسبة لقياسه في الجامعات الجزائرية إقترحنا نموذجاً مبسطاً يجمع بين النماذج التي تطرق لها الباحثون بالإضافة إلى عنصر التمكين الذي نرى أنه غائب في الجامعات الجزائرية، لذلك فقد إقترحنا نموذجاً يساعد على معرفة رأس المال المعرفي في الجامعات وكذا الحصول على خارطة لأهم المدخلات والمخرجات المعرفية التي يجب حسابها وتوظيفها من أجل معرفة ما تحويه الجامعة من موارد غير ملموسة في بطاقة واحدة.

وسيتم التطرق في الفصل الثاني من القسم الأول لأبرز الدراسات التي تم الإعتماد عليها و إستقراءها، من أجل الوصول إلى قاعدة مهيكله لدراستنا و التي ساعدتنا في رسم الخطة و بناء مسار ممنهج لها.

الفصل الثاني الدراسات السابقة

يهتم هذا المبحث بالدراسات العربية منها المحلية والإقليمية والدولية التي اهتمت بدراسة رأس المال المعرفي والابتكار، كما سيتم مناقشة الدراسات وتحديد العناصر التي يمكن الاستفادة منها وتوظيفها في بحثنا، استناداً للفجوات البحثية.

المبحث الأول: الدراسات العربية والتعليق عليها

المطلب الأول: استعراض الدراسات العربية

1- دراسة عباس حسين جواد وآخرون (2006) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي دراسة تحليلية في جامعة بابل، ورقة بحثية منشورة في مجلة أهل البيت العدد الرابع.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة المداخل المحددة لرأس المال الفكري بالجامعة المبحوثة ومعرفة مدى تمكنها من استخدام وسائل وإجراءات لإدارته، وأهم السبل المعتمدة في تطوير القدرات والإمكانيات لتقويته في الجامعة، كما يسعى البحث في تقديم قاعدة واضحة لعلاقة رأس المال الفكري بالإبداع وتحديد الأثر بين المتغيرين.

منهجية الدراسة: باستخدام الإستبانة تم جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث تمثلت عينة الدراسة في 122 فرداً من جامعة بابل وتم اختبار الفرضيات باستخدام معاملات الارتباط والانحدار بين أبعاد رأس المال الفكري التي أختارها الباحث (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، المحافظة، الاهتمام بالزبائن) والإبداع التنظيمي.

نتائج الدراسة: توصلت النتائج إلى أن هناك ضعف في استقطاب الجامعة للأفراد، فهي بذلك تهتم بتنشيط رأس المال الفكري المتواجد في الجامعة وتحافظ عليه، كما تغذي هذه العمليات بالاهتمام بالجانب الخارجي لها، فقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية وإرتباطية بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي. (جواد و حسين، 2003)

2- دراسة محمود علي الروسان وآخرون (2010) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية دراسة ميدانية، ورقة بحثية منشورة في مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تفصي تواجد رأس المال الفكري في المصارف الأردنية ومعرفة درجة استقطاب وصناعة وتنشيط والحفاظ على هذا المورد ومعرفة درجة اهتمام المصارف بالزبائن، وماهي علاقتها بالإبداع في هذه المنظمة.

منهجية الدراسة: اختبرت الدراسة مجموعة من المصارف الأردنية المكونة من 15 مصرفاً، وتم جمع البيانات بأداة الاستبيان التي تم جمع 53 إستبانة قابلة للتحليل، تمثلت الأبعاد المعتمد عليها لرأس المال الفكري على (الاستقطاب، التنشيط، المحافظة، والاهتمام بالزبائن) أما البعد الإبداعي فقد عمد الباحث إلى توصيف أسئلة وفق العوامل الإدارية لصنع القرار.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام برأس المال الفكري في المصارف الأردنية متواضع بعض الشيء، وأن هناك تأثير إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (الصناعة والتنشيط والمحافظة) في القدرة على تنمية الإبداع بالمصارف، بالرغم من محدودية الإبداع في المصارف قيد الدراسة، وتعتبر عمليات الاستقطاب لرأس المال الفكري وإرضاء الزبائن غير إيجابية في تنمية القدرات الإبداعية. (الروسان و العجلوني، 2010)

3-دراسة صالح عبد الرضا رشيد و آخرون (2012) الموسومة دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المميز دراسة تحليلية لأراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية ورقة بحثية منشورة بمجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية.

أهداف الدراسة:تناولت الدراسة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في بلوغ الأداء الجامعي المتميز، لتطوير مقياس للأداء الجامعي المتميز وفق المعايير الخاصة لنتائج الأداء من برنامج malcolm baldrige للتميز التعليمي إصدار 2011-2012 ، وتشخيص العلاقة التي تربط رأس المال الفكري بالأداء الجامعي المتميز.

منهجية الدراسة:استخدمت الدراسة المنهج التحليلي باستخدام الاستبانة للحصول علي البيانات ، فقد تمثلت العينة البحثية في 34 قادة جامعيين، كما إستخدمت الدراسة مجموعة من الإختبارات الإحصائية كالإنحراف المعياري والوسط الحسابي ومعاملات الارتباط البسيط والمتعدد لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة:تشير النتائج المتوصل إليها إلى أن هناك اهتمام كبير بالموارد البشري بالكليات، فهي تحتم بالكفاءات التي لها القدرة على الابتكار وإحداث التغيير على العمليات التقليدية، بالرغم من قصور الكليات في إقامة شراكات مع الجامعات الأخرى محليا ودوليا، وأشارت نتائج تحليل العلاقة التأثيرية إلى أن رأس المال الفكري يمتلك تأثير كبير على نتائج التميز الكليات في مجال التركيز على الأداء المتميز. (رشيد و الزيايدي، 2014)

4- دراسة غالب محمود سنجد (2013) الموسومة أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة ورقة بحثية منشورة بمجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

أهداف الدراسة:تمحورت الأهداف البحثية لهذه الورقة في التعرف على أبعاد رأس المال الفكري بالجامعات الأردنية الخاصة، فقد قامت الدراسة ببناء نموذج سبي لتحديد مسارات العلاقة بين المتغيرات، وقامت الدراسة بتحليل أثر رأس المال المعرفي(استقطاب، صناعة،تنشيط، محافظة، والاهتمام بالعملاء) على النجاح بالجامعات الخاصة.

منهجية الدراسة:اتبعت الدراسة الأسلوب التحليلي للبيانات الجمعة بالاستبيان، كما تمثلت عينة البحث في 183 مفردة من المستخدمين في الجامعات الخاصة، واستخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بتطبيق الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة الفرضيات ، كما استخدمت الدراسة أسلوب تحليل المسار لتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة والتابعة. **نتائج الدراسة:**أسفرت النتائج البحثية لهذه الدراسة عن وجود تأثير نسبي لعناصر رأس المال الفكري بشكل متفاوت على كفاءة وفعالية الأداء في الجامعات الأردنية الخاصة، كم أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في رأس المال الفكري. (سنجد، 2013)

5-دراسة حسن الشيخ عمر (2013) الموسومة دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية دراسة ميدانية، ورقة بحثية منشورة في مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.

أهداف الدراسة:استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، فقد فرضت الدراسة أن مستوى الابتكار لدى العمداء ضئيل، كما أن تبني تعزيز رأس المال الفكري بالجامعات السورية متدني.

منهجية الدراسة:اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي، وتمثلت عينة البحث في 95 عميد كلية من الجامعات السورية، واستخدمت الدراسة عدة اختبارات إحصائية لتحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبانة.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود نسبة مرتفعة من مستوى الابتكار لدى العمداء، كما أكدت الدراسة عن أهمية رأس المال المعرفي في العمليات الإدارية، فهي تساهم في نشر ثقافة الوعي بالعمل وسهولة تطبيق العمليات، كما ساهمت الدراسة في إيجاد علاقة بين الاهتمام برأس المال المعرفي في تعزيز وتنمية الابتكار بالجامعات السورية. (الشيخ عمر، 2013)

6- دراسة ليث عبد الله القهوي (2015) الموسومة تطور رأس المال الفكري و أثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء بالأردن .

أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تقديم إطار مفاهيمي للأدب المعرفي لمفهوم رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، كما حاولت الدراسة توضيح الأثر لرأس المال الفكري بأبعاده البشرية والهيكلية على الأداء الأكاديمي.

منهجية البحث: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف استجابات أعضاء التدريس فيما يخص رأس المال الفكري وتعزيز الأداء الأكاديمي في جامعة الزرقاء، واستخدمت الدراسة الإنحدار لدراسة الأثر بين المتغير التابع والمستقل، تمثلت عينة الدراسة في 90 أستاذ من هيئة التدريس، حيث اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة أن مستويات تقييم أعضاء التدريس كان إيجابياً للبعد رأس المال الفكري والأداء الأكاديمي في الجامعة المدروسة، كما أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة خمسة بالمائة لرأس المال الفكري بأبعاده البشرية والهيكلية على الأداء الأكاديمي. (القهوي، 2015)

7- دراسة قدوم لزهرة وآخرون (2016) الموسومة دور رأس المال الفكري في تحفيز الأستاذ و توفير بيئة الإبداع و التحسين (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير) جامعة 08 ماي 1954 قالة، ورقة بحثية منشورة في مجلة الدراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الوقوف على أهمية الموارد غير الملموسة اليوم في ظل الإقتصاد المعرفي، فالإستثمار في الموارد البشرية من أهم الأولويات التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، كما تهتم بتوضيح دورها في تفعيل الأنشطة الداعمة لتحسين المستمر في مؤسسات التعليم العالي.

منهجية الدراسة: الدراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 08 ماي 1954 بقالة، تم جمع البيانات من خلال 60 مفردة ممثلة بأساتذة الكلية وتم تحليل استجاباتهم باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS19.

نتائج الدراسة: أبرزت النتائج أن الكلية مدركة بأهمية الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري والذي يساهم في تكوين وتحفيز الأستاذ وتوفير بيئة إبداع بالرغم من غياب استراتيجيات لإدارته غير أنه يعتبر منظومة تفاعلية تؤدي إلى رفع جودة التعليم والجامعات الجزائرية ورفع كفاءة المخرجات الجامعية وتوجيهها لسوق العمل. (قدوم و الهادي، 2016)

8- دراسة عبد السلام فهد نمر العوامة (2016) الموسومة العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري و تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، ورقة بحثية منشورة بمجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى قياس مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، والتعرف على مستوى توفر رأس المال الفكري (إستقطاب، صناعة، تنشيط، المحافظة ورأس المال الخدمي) في كلية العلوم التربوية.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبيان، وتم تحليلها إحصائياً لإختبار صحة الفرضيات المدروسة، تمثل مجتمع الدراسة في كافة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، وتمثلت العينة البحثية في 81 فرد.

نتائج الدراسة: بينت النتائج أن هناك تأثير دال إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية، وتبين من خلال الانحدار المتعدد أنه لا يوجد تأثير لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو التوجه للقدرات الإبداعية تعزي إلى الاختلاف الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة. (العوامرة، 2016)

9- دراسة محمود سيف أبو سيف (2016) الموسومة رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بمصر: دراسة ميدانية، ورقة بحثية في مجلة كلية التربية، جامعة منصور

أهداف الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توفر هيئة التدريس بالجامعة المصرية للعلوم والتكنولوجيا على رأس المال الفكري الذي يمكنها من تحقيق ابتكار تنظيمي، ومعرفة العلاقة بين المتغيرين رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي من وجهة نظر هيئة التدريس.

منهجية الدراسة: عالجت هذه الدراسة بطريقة تحليلية البيانات، المجموعة باستخدام أداة الاستبيان الذي تم بناءه وفق فقرات متعلقة بأبعاد رأس المال الفكري التي اختارها الباحث الممثلة في (البشري، الهيكلي، الزبوني، والروحاني، والتكنولوجي) والابتكار التنظيمي، فقد شملت الدراسة عينة بحثية عشوائية مكونة من 80 عضو من هيئة التدريس، وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تم تحليل البيانات المتحصل عليه، باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط إلى غير ذلك.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج المهمة، فهناك مستوى متوسط لاستجابة العينة البحثية (هيئة التدريس) فيما يتعلق بالمتغيرين الابتكار التنظيمي ورأس المال الفكري. كما تبين أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الابتكار التنظيمي وأبعاد رأس المال الفكري بقيمة 0.81 بالمائة. بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين التابع والمستقل التي تعزي للمتغيرات الشخصية (الرتبة العلمية، الخبرة الوظيفية، الحالة الوظيفية). (علي أبو سيف، 2016)

10- دراسة يوسف مريم (2016) الموسومة أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي جامعة باتنة 1 الحاج لخضر غودجا، أطروحة دكتوراه من جامعة باتنة.

أهداف الدراسة: كانت أهداف الدراسة في معرفة كيفية قياس رأس المال الفكري في الجامعة، ومعرفة كيفية زيادة الابتكارات المتعلقة ببيئة التدريس، كآليات تساهم في تعزيز ورفع جودة التعليم العالي، والتي من شأنها النهوض بهذا القطاع، بإرساء عدة إجراءات تتسم بالشفافية لقياس الموارد غير الملموسة في الجامعة وكذا معرفة نسب جودة التعليم العالي.

منهجية الدراسة: استعملت الدراسة منهج المسح العلمي، بالاعتماد على عدة أدوات لجمع البيانات منها المقابلات والبيانات والاستبانة التي صممت لفئة الطلبة وفئة الأساتذة بالجامعات وفق المسح الشامل، اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية مكونة من 98 أستاذ جامعي من كل الكليات و51 طالب. واهتمت الدراسة بمعاملات الانحدار الخطي البسيط.

نتائج الدراسة: استنتجت الدراسة من تحليلها المعمق للبيانات عن عدم تطبيق معايير الجودة في التعليم العالي، جاءت استجابات عينة البحث (طلبة أساتذة) بوجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة وجود التعليم العالي في الجامعة المدروسة باتنة . (يوسف و نعيمة، 2016)

11- دراسة فرحاني لويزة (2016) الموسومة دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة باتنة رسالة دكتوراه من جامعة بسكرة.

أهداف الدراسة: تمحورت أهداف الدراسة إلى معرفة مدى توفر متطلبات رأس المال المعرفي في شركة الإسمنت، والتعرف على إمكانية المؤسسة المدروسة من الاستفادة من المكونات الفكرية بها، كما حاولت الدراسة إيجاد نموذج يبرز العلاقة والأثر بين مكونات رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية، والعلاقية) وبين الميزة التنافسية، التي تسمح لها بمواجهة المخاطر المعاصرة.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في الجانب النظري لاستنتاج المحاور التمهيدية والمصطلحات العلمية للدراسة، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع المعلومات، وقد تحصلت الدراسة على عينة مكونة من 78 إطار، كما استعانت الباحثة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بالاستعانة بعدة اختبارات إحصائية لتحليل البيانات منها تحليل التباين الأحادي واختبارات T للعينة الواحدة والمستقلة، إلى غيرها من الاختبارات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى عدة نتائج فيما يتعلق بالرأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة (البشرية والهيكلية والعلاقية) والمتغير التابع الميزة التنافسية، فهناك علاقة إرتباطية قوية بين هذه الأبعاد وأبعاد الميزة التنافسية التي اعتمدت عليها الدراسة والمتمثلة في الاستجابة والإبداع والكفاءة والإبتكار. (فرحاني، 2016)

12- دراسة قوبع خيرة (2017) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي دراسة حالة المطاحن الكبرى "الظهرة" - مستغانم، رسالة دكتوراه من جامعة مستغانم الجزائر

أهداف الدراسة: تمثلت أبرز الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها في معرفة مدى اهتمام المؤسسة التي تم دراسة حالتها، لرأس المال الفكري وكيفية استغلاله لتحقيق النتائج المخطط لها مسبقا ومقارنتها بما هو فعلي، كما حاولت الدراسة معرفة كيفية توصيل المؤسسة إلى تحقيق الإبداع التنظيمي وذلك بالاعتماد على الرأس المال الفكري الذي تتوفر عليه، والذي يسمح لها بالحصول على ميزة تنافسية في المحيط الخارجي لها.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي لبعض الدراسات السابقة من أجل استنتاج وتنسيق الجانب النظري للدراسة، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدت على دراسة الحالة والمعاينة الدقيقة والمستقصية لكل المكونات المتعلقة برأس المال الفكري وكيفية تحقيقها للإبداع التنظيمي، فقد كانت الفترة الممتدة من 10-06-2015 إلى غاية 10-12-2015 مدة معاينة لدراسة المؤسسة عن كثب، لتسهيل معرفة كيفية توصيل المؤسسة لتحقيق الإبداع التنظيمي باستغلالها للأصول غير الملموسة المتوفرة لديها والمتمثلة أساسا في رأس المال الفكري.

نتائج الدراسة: إن وعي المنظمة بأهمية الرأس المال الفكري جعلها مدركة بما يحققه من قيم مضافة، لذلك فهي تسعى جاهدة لاستقطاب موارد بشرية ذات كفاءة عالية وخبرات متقدمة كما توفر لهم المناخ التنظيمي الملائم بما يبيّن لها هيكل تنظيمي أي رأس مال هيكلي مرنا، واعتمادها على التكنولوجيا لتسهيل الأنشطة الروتينية، كما لها رؤية واضحة تجاه زبائنها وتسعى بكل الطرق والوسائل لإرضائهم، فهي بذلك تعزز أبعاد رأس المال الفكري نحو تحقيق الإبداع التنظيمي بالرغم من وجود بعض النقائص، التي تعيق الإدارة في الوصول إلى ميزة تنافسية مستدامة. (قوبع، 2017)

13- دراسة زلماط مريم (2017) وآخرون الموسومة دور رأس المال الفكري في إستمرارية المؤسسة دراسة حالة بيعض المؤسسات بولاية سيدي بلعباس مؤسسة عزوز، مجمع حسناوي، CMA، ENIE رسالة دكتوراه منشورة من جامعة تلمسان.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في إستمرارية المؤسسات المدروسة من المؤسسات الجزائرية وهي مجموعة من شركات بالغرب الجزائري بولاية سيدي بلعباس.

منهجية الدراسة: المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة هي الدراسة الميدانية والوصفية التحليلية، والقيام بعدة مقابلات مع ممثلي الشركات الأربعة لمعرفة وتحليل المكونات الأساسية لرأس المال الفكري ومدى استغلال المؤسسات قيد الدراسة لأصولها الفكرية من أجل تحقيق الإستمرارية

نتائج الدراسة: أسفرت النتائج عن عدم وجود مؤشرات واضحة لقياس رأس المال الفكري في المؤسسات المبحوثة، ما يبين عدم إهتمام المؤسسات قيد الدراسة بأهميته وهذا ما يؤكد صعوبة الإحتفاظ بالكفاءات وإنعدام ميزانيات للبحث والتطوير ويرجعها مسؤولو الشركات لأن هناك صعوبة في قياسه ما يجعلهم لا يهتمون كثيرا به. (زماط، 2017)

14- دراسة هاني نوال (2018) الموسومة أثر تبني رأس المال الفكري على البحث والتطوير وإنعكاساته على تحسين أداء المؤسسة بالتطبيق على الصناعة الدوائية: حالة مجمع صيدال، ورقة بحثية منشورة في مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة الوصفية التحليلية لمعرفة أهمية الموارد الفكرية والمتمثلة في رأس المال الفكري للمؤسسة الصناعات الدوائية صيدال، وماهي إنعكاساته على البحث والتطوير لتحسين أدائها المستقبلي.

منهجية الدراسة: استعرضت الدراسة الوصفية، أهم الأنشطة والمنتجات التي تقوم بها مؤسسة صيدال للصناعات الدوائية، وقامت الدراسة بتحليل بعض البيانات المتعلقة برقم أعمال المجمع وأبرز براءات الإختراع التي تحوز عليها والمقاييس العالمية التي تعكس الجودة في العمليات والتسيير.

نتائج الدراسة: تمثلت النتائج المحصل عليها من تحليل البيانات المقدمة من طرف المجمع في أن رأس المال الفكري يتمثل في القيمة الحقيقية للمجمع ويمثل المخزون الإستراتيجي لها، كما أن البحث والتطوير يساهم في تحسين الأداء التنافسي والتميز في السوق المحلي. (نوال، 2018)

15- دراسة خضير علي فيروز وآخرون (2018) الموسومة رأس المال المعرفي وأثره في تحقيق النجاح الإستراتيجي دراسة تحليلية لأراء عينة من الأساتذة الجامعة الإسلامية في النجف الأشرف. ورقة بحثية منشورة في مجلة الغري العلوم الإقتصادية والإدارية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري بالجامعات الإسلامية بالنجف من وجهة نظر هيئة التدريس، والنظر في أهم المكونات الفكرية التي تخلق المعرفة والقيمة في المنظمة المبحوثة وتحقيق النجاح الإستراتيجي (مواهب محورية، قيادة عادلة، إبتكارات مستمرة) ومعرفة أبرز العلاقات التأثيرية، ومحاولة إيجاد علاقة بين المتغيرين.

منهجية الدراسة: إنتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بالاستعانة بأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من 41 رئيس قسم وهيئة التدريس بالجامعة الإسلامية في النجف الأشرف، واستخدمت الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، واستعانت الدراسة إلى التحليل الإحصائي الوصفي لتحليل البيانات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن هناك دور إيجابي ومباشر في تعزيز النجاح الإستراتيجي وتراكم رأس المال الفكري. بمعنى أن تأثير رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني إيجابي وقوي في تعزيز النجاح الإستراتيجي في الجامعة الإسلامية بالنجف، كما أوصت الدراسة بضرورة توطين المواهب والحرص على المحافظة عليهم لضمان الإستمرارية وإستدامة النجاح. (فيروز، 2018).

16- دراسة مختار حديد وآخرون (2019) الموسومة أثر رأس المال المعرفي على تحقيق ريادة الأعمال الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ورقة بحثية منشورة بمجلة أداء المؤسسات الجزائرية جامعة قاصدي مرباح ورقة.

أهداف الدراسة: إستهدفت الدراسة معرفة واقع رأس المال المعرفي بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل الجزائر، وتحديد مستويات ريادة الأعمال بالمؤسسة قيد الدراسة، ودراسة الأثر بين أبعاد رأس المال المعرفي وتحقيق الريادة في الأعمال بالشركة.

منهجية الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بين أبعاد رأس المال المعرفي وريادة الأعمال، حيث اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتمثلت عينة البحث في 110 عاملا بالشركة الإفريقية للزجاج، باستخدام العينة القصدية، حيث تمت معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة لاستجابة العينة المبحوثة لرأس المال المعرفي، على مستوى متوسط لريادة الأعمال، مع وجود أثر إيجابي لرأس المال المعرفي وريادة الأعمال، خاصة في العناصر الهيكلية والعلاقاتية المكونة لرأس المال المعرفي التي تحقق ريادة الأعمال في حين أن رأس المال البشري لا يحقق ريادة الأعمال. (حديد و هريش، 2019)

17- دراسة شبوي سليم و آخرون (2019) الموسومة رأس المال الفكري كآلية لتحقيق أداء جامعي متميز دراسة حالة عينة في مدارس القطب الجامعي بالقلية، ورقة بحثية منشورة في مجلة الإستراتيجية و التنمية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير مكونات رأس المال الفكري بأبعاده البشرية والهيكلية والعلاقاتية على الأداء الجامعي المتميز (الجودة، الأبحاث العلمية، خدمة المجتمع).

منهجية البحث: استخدمت الدراسة إستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها بالمنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة البحثية من 40 مفردة من مدارس القطب الجامعي بالقلية، واستخدمت الدراسة الانحدار البسيط والمتعدد كأدوات للتحليل الإحصائي.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن رأس المال الهيكلية، البعد الأساسي لتحقيق الأداء المتميز بالمؤسسات التعليمية، يليه رأس المال البشرية، وفي الأهمية الأخيرة رأس المال العلاقي، وعلى العموم هناك علاقة إيجابية بين مكونات رأس المال الفكري مجتمعة والأداء المتميز بمدارس القطب الجامعي بالقلية. (شبوي و بن لكحل، 2019)

18- دراسة مایسة إبراهيم يوسف (2019) الموسومة تأثير رأس المال الفكري على ابتكار المعرفة في قطاع التعليم إدارة تعليم جدة نموذجاً، ورقة بحثية منشورة في مجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة رأس المال الفكري المتوفر في إدارة تعليم جدة والتعرف على مدى كفاءة الإدارة في استخدامه وتنشيطه والحفاظة عليه، وكيف يمكنها من تحفيزه للابتكار، كما اقترحت الدراسة إطار لإدارته وتنميته بالمساهمة في ابتكار المعرفة وتعزيز القدرات على الابتكار.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على دراسة الحالة والمنهج المسحي، باستخدام مؤشر المعرفة عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك الدولي لقياس مدى تطبيق إدارة التعليم جودة للمعايير والمقاييس المتبعة لابتكار المعرفة.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة أن أبرز العناصر التي تؤثر على الابتكارات التكنولوجية والتقنيات الحديثة والعلاقات وطرق البحث كما أكدت أن الهياكل التنظيمية من بين المعوقات للابتكار، وكذا عدم مرونة القوانين والتعليمات المعمول بها سبب لإعاقة الابتكار ومشاركة المعرفة. (مایسة إبراهيم، 2019)

المطلب الثاني: مناقشة الدراسات العربية

أتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو إيجاد العلاقة والتأثير لرأس المال المعرفي والإبتكار، باستثناء دراسة فرحاتي لويظة 2016 التي عاجلت الدراسة من خلال تنافسية المؤسسة الاقتصادية وعمدت إلى إدخال الابتكار كبعد تنافسي، كما أن أغلب الدراسات عاجلت الموضوع من وجهة نظر الأداء الجامعي لدى العمداء أو هيئة التدريس، والبعض منها عاجل الأداء الجامعي كبعد عام يتضمن الإبتكار.

لم تتفق الدراسات السابقة في عينات البحث حيث طبقت الدراسة يوسف مريم على عينة مكونة من 98 أستاذ و 51 طالب لتحديد جودة التعليم، ودراسة محمد سيف أبو سيف شملت العينة 80 عضوا من هيئة التدريس لتحقيق الإبتكار التنظيمي، وعينة البحث عباس حسين جواد تكونت من 122 فرد جامعي لتعزيز الإبداع المنظمي، ودراسة غالب محمود سنجق تكونت من 183 عامل جامعي تدرس نجاح الجامعة، أما دراسة عبد الله القهوي شملت على 90 أستاذ جامعي لدراسة الأداء الأكاديمي، ودراسة شبوي سليم التي تكونت من 40 مفردة من أساتذة الجامعة لتحقيق الأداء الجامعي، ودراسة عبد السلام فهد نمر العوامة التي تكونت من 81 فرد من الجامعة لتنمية القدرات الإبداعية.

استخدمت أغلب الدراسات السابقة أداة الاستبانة لتحليل البيانات وجمعها باستثناء دراسة قوبع خيرة التي إعتمدت على الدراسة الميدانية للمؤسسة صناعية، ودراسة مایسة إبراهيم يوسف التي إعتمدت على المقابلات والملاحظات، كما وظفت أغلب الدراسات المنهج الوصفي في الجانب التطبيقي باستثناء دراسة قوبع خيرة التي إستخدمت منهج دراسة الحالة، ودراسة مایسة إبراهيم يوسف التي وظفت المنهج المسح الشامل.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إستخدام التحليل الإستكشافي لمتغيرات الدراسة لمعرفة مدى توافر أبعاد الرأس المال المعرفي بالجامعات قيد الدراسة، لتحقيق تنمية للإبتكار، كما إهتمت الدراسة بأنواع من الإبتكار ولم تحصرها في إبتكار تنظيمي، فالجامعة مصدر للمعرفة ولها القدرة على نشرها وتخزينه، وستعتمد الدراسة على المقاربة الوصفية والوضعية لعينة من الأساتذة العاملين بجامعة سيدي بلعباس وتلمسان سواء أعضاء هيئة التدريس أو عمداء للكليات باستثناء العاملين والمستخدمين الإداريين لدراسة المقارنة بين العنيتين والوقوف على أهم الأبعاد الفكرية التي تسمح لكلتا الجامعتين من تعزيز الإبتكار أو كبحه على حد سواء.

كما تختلف الدراسة عن الدراسات السابقة في إحتوائها على نموذج مقترح لإدارة رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية، القيام بالملاحظات والمقابلات مع الهيئة التدريسية للكليات ومدراء الجامعات لتحديد أهم الركائز التي تساعدنا على بناء نموذج يتم تكييفه وفق ماتم استنتاجه من الدراسة الإستقصائية لمعوقات الإبتكار أو المحفزات التي تساعد على تنميته، والوقوف على أبرز العمليات التي تقوم بها الجامعتين قيد الدراسة لإدارة رأس المال المعرفي وكيفية تطويره وإستغلاله لفائدة الجامعة.

المبحث الثاني: الدراسات الأجنبية والتعليق عليها

المطلب الأول: إستعراض الدراسات الأجنبية

1- study of Emre EKSi (2008) intellectual capital based innovation capability model proposition.

أهداف الدراسة: تمحورت الدراسة على إيجاد وإقتراح نموذج قائم على القدرة على الابتكار باستخدام رأس المال الفكري، فقد تم بناء إطار نظري كأساس للنموذج المقترح لإيجاد العلاقات التبادلية بين رأس المال الفكري والقدرة على الابتكار.

منهجية الدراسة: من أجل الوصول لبناء النموذج انتهجت الدراسة دراسة الحالة لمعرفة كيفية وقدرة أبعاد رأس المال الفكري على تعزيز الابتكار. وهذا النموذج يشرح العلاقة التبادلية بين رأس المال المعرفي والقدرة على الابتكار فقد اعتمدت الدراسة على ثلاث قدرات رئيسية لرأس المال المعرفي (البشرية، الهيكلية، العلاقاتية) ونموذج آخر يضم تسع قدرات وفي الأخير يتكون النموذج المعدل من عشرة قدرات لتفسير العلاقة بين المتغيرين

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن النموذج المقترح بعد تجربته لدراسة الحالة عن طريق طرح أسئلة على عينة من المؤسسات، وقد تم تعديل النموذج الذي يحوي على عشرة قدرات لرأس المال الفكري للابتكار. (Ekşi, 2008)

2- study of Muammer Zerenler and al (2008) Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier.

أهداف الدراسة: إن الغرض من هذه الدراسة معرفة رأس المال المعرفي وأداء الابتكار والتحقق من تأثير الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري على أداء الابتكار لموردي السيارات في الصناعات التركية.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة الاستبانة، والتي تم إجرائها على شركات التصنيع في منطقة مرمرة بتركيا، فقد تم جمع البيانات من موردي السيارات المتواجدة بالمنطقة الصناعية لصناعة السيارات تايساد. تم توزيع 117 إستبانة على مسؤولي المبيعات والتسويق والمدراء، وتم معالجة 76 إستبانة قابلة للتحليل.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أن الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري لها علاقة إيجابية إلى حد كبير والأداء الابتكاري، فكلما إرتفع معدل النمو في الصناعات تكون العلاقة بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري والابتكار أقوى، فقد جاء ترتيبها حسب الأهمية والعلاقة الأكبر كما يلي، رأس المال الهيكلي يليه البشري، ثم العلاقاقي الأقل أهمية في أداء الابتكار. (Zerenler, Hasiloglu, & Mete, 2008)

3- study of meriam delgado-verd and al(2010) an intellectual capital based view of technological innovation.

أهداف الدراسة: دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري والابتكار والمعرفة، فهذه الأصول أصبحت تأخذ حيزا كبيرا من قيمة المنظمة، والدراسة تسعى إلى اقتراح نموذج مبسط لإثبات مدى ارتباط الابتكار برأس المال الفكري.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة النظرية والوصفية لبعض الأبحاث والدراسات السابقة وتحليلها تحليلًا موضوعيًا للحصول على الخلفيات النظرية للمتغيرات البحثية.

نتائج الدراسة: فقد تم تصنيف رأس المال الفكري (رأس مال بشري، رأس مال تنظيمي، رأس مال علاقاقي، رأس مال تكنولوجي، رأس مال اجتماعي) كمصادر مختلفة للابتكار التكنولوجي سواء (المنتج، العمليات، الابتكار الجذري، أو الابتكار الإضافي) لذلك فالدراسة تجد أن هناك علاقات متبادلة بين الأبعاد الخاصة برأس المال الفكري والابتكار التكنولوجي. (Delgado, 2010)

4- study of mohamed marwan al agha(2012) بعنوان intellectual capital and its impact on innovation empirical study applied on UNRAWA gaza field office

أهداف الدراسة: استهدفت الدراسة معرفة رأس المال الفكري وأهم مكوناته واختبار العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع لدى العاملين في وكالة غوث للتشغيل اللاجئيين الفلسطينيين الأونروا إقليم غزة.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لرأس المال الفكري ومكوناته ودراسة أثره على الإبداع لدى العاملين في وكالة غوث، واستخدمت الدراسة نموذج إدفينسون، شملت الدراسة 104 مديراً عاملاً بالأونروا، والتحليل الإحصائي للبيانات تم باستخدام الوسط الحسابي واختبار بيرسون لاختبار الفرضيات.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة والإبداع لدى العاملين في الأونروا، وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بتحسين مستوى رأس المال الفكري ومكوناته، وتوعية المدراء بأهميته وطرق إدارته وربط الخطط الإبداعية برأس المال الفكري. (Al Agha، 2012)

5- study of Belton M. Fleisher and al (2015) Knowledge capital, innovation, and growth in China

أهداف الدراسة: تستهدف هذه الدراسة في إيجاد العلاقة بين مستويات الاستثمار في الصناعات الفكرية مستهدفتا رأس المال الفكري وثلاث مؤشرات الإقتصادية في الصين.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة منهجية المقارنة بين الشركات التي تستثمر في الموارد الفكرية الصينية.

نتائج الدراسة: نستنتج الدراسة أن الاستثمارات في الرأس المال الفكري تعزز من الإنتاجية للشركات المحلية والدولية، كما أن الشركات الصينية لها القدرة على إنتاج براءات إختراع بنسبة أقل من الشركات الصناعية، كما تستنتج الدراسة أن التوجه نحو الإستثمار في الالاملوسيات في الصين أصبح مستقلاً. (Fleisher, McGuire, Smith, & Zhou)

6- study of Ahmed Elsetouhi and al (2015) intellectual capital and innovations: is organisational capital a missing link in the service sector?

أهداف الدراسة: تقوم هذه الدراسة بتحليل الآثار المباشرة وغير المباشرة لرأس المال الفكري بأبعاده الاجتماعية والبشرية والعلاقاتية على مختلف الابتكارات التنظيمية في قطاع الخدمات.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة التحليلية لإستبيان مكون من عينة بحثية من البنوك المصرية العامة والخاصة. إعتمدت هذه الدراسة الإستقصائية على القطاع البنكي، فقد وزعت 198 إستبانة على البنوك المصرية منها 121 من البنوك العامة و 77 من البنوك الخاصة، وتمثلت العينة البحثية في مدراء البنوك حيث قدرت نسبة الإستجابة 54 بالمائة.

نتائج الدراسة: تشير نتائج الدراسة إلى أن الابتكارات المتعلقة بالمنتجات والعمليات ترتبط بشكل إيجابي مباشر وغير مباشر بأبعاد رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني، كما أن الابتكار في المنتجات جاء من حيث الأهمية الإحصائية لعينة البحث، ويليه الابتكار التنظيمي، في حين التأثير الأقل أهمية تعود للابتكار في العمليات. (ELSETOUHI, ELBELTAGI, & HADDOUD, 2015)

7- study of Stefano Zambon and al (2015) intellectual capital and innovation. a guideline for future research.

أهداف الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على قياس الفعاليات والسياسات الإقليمية للابتكار الإستراتيجي والتنظيمي للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم المطورة في ثلاث مناطق في إيطاليا (Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Veneto)، كما ركزت الدراسة على استكشاف الصلة بين الأصول غير الملموسة وقدرتها على الابتكار وكيفية إنشاء القيمة في المنظمة.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المسح النظري للدراسات السابقة لاستكشاف وتبسيط الضوء على المتغيرات المتعلقة برأس المال الفكري والابتكار وكيفية معالجة الدراسات السابقة لهذه المتغيرات لمعرفة أبرز العلاقات والتأثيرات الممكنة بينهما. كما عالجت الدراسة بعض الأسئلة المتمحورة أساساً على الابتكار وخلق القيمة باستخدام الموارد غير الملموسة.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة ومن خلال تحليلها للدراسات السابقة التي عالجت الابتكار ورأس المال الفكري ودورها في خلق القيم بالمنظمة فقد أستنتج الباحثون أن معظم الأوراق البحثية تنظر للابتكار من وجهة نظر البحث والتطوير وبراءات الاختراع، فبطهور الابتكار الذكي الذي يغير التفكير، فالتركيز على خلق القيمة للمؤسسات، يصبح من أهم التوجهات الحالية، والتركيز على السياسات الإقليمية الأكثر فعالية وعمليات إنشاء القيمة للمنظمة أكثر من الاهتمام بطرق القياس والمساهمة. (Zambon & Monciardini, 2015).

8-study of Hardeep Chahal and al (2015) بعنوان (Examining intellectual capital and competitive advantage relationship: Role of innovation and organizational learning

أهمية الدراسة: والغرض من هذه الورقة هو دراسة أثر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي. وعلاوة على ذلك، فإنه يدرس أيضاً دور الابتكار كمتغير وسيط مع التعلم التنظيمي كمتغير معدل في رأس المال الفكري وعلاقة الميزة التنافسية. **منهجية الدراسة:** جمعت البيانات من 144 فرعاً لـ 21 مصرفاً من المصارف العامة وسبعة مصارف خاصة تعمل في شمال الهند (جامو). يتم الاتصال بثلاثة مديرين تنفيذيين (بما في ذلك مدير واحد واثنتان من كبار الموظفين) من كل فرع بشكل خاص. ومن أصل 576 استبياناً موزعاً، أُعيد 339 استبياناً بمعدل 62.08 في المائة.

نتائج الدراسة: وترى الدراسة أن رأس المال الفكري له تأثير مباشر وإيجابي على الميزة التنافسية. كما تم التحقق من أن الابتكار يتوسط بشكل كامل في العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية. وعلاوة على ذلك، فإن التأثير المعدل للتعلم التنظيمي على العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية مؤكد أيضاً. (Chahal & Bakshi, 2015)

9-study of hui-ying zhang and shuang lv(2016) المعنونة intellectual capital and technological innovation the mediating role of supply chain learning.

أهداف الدراسة: تقوم هذه الورقة البحثية بتحليل تأثير رأس المال الفكري على الابتكار التكنولوجي للشركات والأثر الوسيط لسلسلة التوريد في التعليم، كما نظرت الدراسة في العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والابتكار التكنولوجي.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي لأداة الاستبيان من أجل المسح لعينة بحثية مكونة من 167 شركة تصنيع التكنولوجية الصينية العالية والمتوسطة.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن بعد رأس المال الاجتماعي الداخلي ورأس المال الاجتماعي الخارجي يؤثران إيجاباً وبشكل كبير على الابتكار التكنولوجي، كما أن هناك تأثير كبير وذو أهمية بالغة للتعلم من العملاء، بمعنى أن المتغير الوسيط المتمثل في سلسلة التوريد للتعليم يحدث تأثير كامل مع رأس المال البشري والهيكلية لتحقيق الابتكار التكنولوجي، أما فيما يخص تأثير الوسيط غير كامل بين سلسلة التوريد في التعليم ورأس المال الاجتماعي الداخلي والخارجي. (Zhang & Lv, 2015)

10-study of Mir Dost and al (2016) بعنوان (The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption

أهمية الدراسة: والغرض من هذه الورقة هو قياس الآثار المنفصلة والمتراصة لثلاثة جوانب لرأس المال الفكري (رأس المال البشري والاجتماعي والتنظيمي) على توليد الابتكار واعتماده.

منهجية الدراسة: وتم جمع البيانات من 318 من المجهين من الشركات الكيميائية. استخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لتحليل تأثير رأس المال البشري والتنظيمي والاجتماعي على توليد الابتكار وتبنيه.

نتائج الدراسة: وتشير النتائج إلى أن رأس المال التنظيمي له تأثير إيجابي كبير على اعتماد الابتكار. وفي السياق نفسه، فإن رأس المال الاجتماعي له تأثير إيجابي كبير على توليد الابتكار واعتماده على حد سواء. وعلاوة على ذلك، فإن التفاعل بين رأس المال الاجتماعي يعزز تأثير رأس المال التنظيمي على اعتماد الابتكار. وعلى النقيض من الفرضيات، فإن رأس المال البشري لا يؤثر تأثيراً كبيراً على توليد الابتكار. غير أن تفاعل رأس المال الاجتماعي يزيد من تعزيز أثر رأس المال البشري على توليد الابتكار.

(Dost, Badir, Ali, & T, 2016)

11-stady of Blandine Laperche (2018) **المعونة Le capital savoir de l'entreprise et l'innovation : définition, rôles et enjeux.**

أهداف الدراسة: تهدف هذه المقالة إلى عرض مفهوم رأس المال المعرفي للشركة والتي تسمح بدراسة طرق التكامل بين الموارد واستخدامها في شكل معلومات ومعرفة، كما تسهم في معرفة المداخل أو الجهات الفاعلة في عمليات الابتكار.

منهجية الدراسة: استعانت الدراسة بمنهج وصفي نظري من خلال استقراء الدراسات السابقة لتحليلها واستنتاج العلاقات الموجودة بين رأس المال المعرفي والابتكار.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة لأن رأس المال المعرفي في المنظمة يسمح لها بإنشاء أساليب جديدة لتحسين السلع والخدمات، أو تحسين في العمليات التسويقية والتنظيمية، كما أكدت الدراسة على ضرورة المحافظة على رأس المال الفكري قد أصبح من بين أكثر الإجراءات تعقيداً لأنه يوفر قدر مهم للتحليل الاقتصادي للمعلومات والمعارف. (Laperche, 2018)

12-stady of Sayyed Mohsen Allameh (2018) **بغنوان Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation**

أهداف الدراسة: تعلق أهداف الدراسة بإقتراح وإختبار نموذج متكامل يركز على دوافع رأس المال الفكري وأهم نتائجه في الصناعات الفندقية.

منهجية الدراسة: تعتبر الدراسة كمية على عينة من الفنادق الإيرانية، شملت عينة البحث 156 فندقاً وقد اعتمدت الدراسة على النمذجة الهيكلية، لإستكشاف وفحص مدى صحة النموذج المقترح، بواسطة تحليل علاقات المسارات بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة: تمثلت النتائج المتوصل إليها من طرف هذه الدراسة أن الأبعاد الثلاثة المختارة رأس المال الاجتماعي، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقي، كان لها تأثير على تقاسم المعرفة، والعلاقة إيجابية بين تقاسم المعرفة والعناصر الثلاثة المكونة لرأس المال الفكري والابتكار. (Allameh, 2018)

13-stady of Duy Quoc Nguyen (2018) **بغنوان (The impact of intellectual capital and knowledge flows on incremental and radical innovation: Empirical findings from a transition economy of Vietnam.**

أهمية الدراسة: الغرض من هذه الورقة هو تطوير استكشاف نظري وتجريبي للربط بين رأس المال الفكري للمنظمة وتدفقات المعرفة مع أدائها التدريجي والجدري للابتكار.

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الورقة مؤلفات عن رأس المال الاجتماعي والتعلم التنظيمي لدراسة تأثير تدفقات رأس المال الفكري والمعرفة على الابتكار التدريجي والجذري القائم على مسح 95 شركة. لاختبار فرضيات البحث، يتم استخدام تحليل الانحدار.

نتائج الدراسة: تبين نتائج الدراسة أن رأس المال البشري والمعارف من القمة إلى القاعدة تتدفق بشكل كبير وإيجابي للتأثير على الابتكارات الإضافية والجذرية على حد سواء. ولا يكون لرأس المال الاجتماعي وتدفقات المعارف أي تأثير كبير على الابتكار التدريجي أو الجذري. رأس المال التنظيمي له تأثير إيجابي على الابتكار التدريجي فقط. (Nguyen, 2018)

14-study of Hanan Ali Almutirat (2020) بعنوان The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC).

أهمية الدراسة: كان هدف هذه الدراسة إيجاد العلاقة بين رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي في المؤسسات البترولية الكويتية بالقيام بدراسة استقصائية.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الإستبان لعينة بحثية مكونة من 335 مجيباً، واستخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات، فهي تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لفقرات الإستبانة المقسمة وفق أبعاد الرأس المال الفكري.

نتائج الدراسة: جاءت استجابات العينة متوافقة عن وجود دور إيجابي لضرورة التدريب للموظفين لبناء المهارات الوظيفية للعمال، كما إستنتجت الدراسة وفق أهمية الترتيبية بحسب استجابات المبحوثين أن رأس المال البشري هو أهم مكون لرأس المال الفكري ومن ثم تكون هناك الحاجة للابتكار والتعليم المؤسسي والإبداع، لذلك يجب توفير العناصر المادية والمعنوية لهذا المورد المعرفي المهم في المنظمات للاستفادة منه والحصول على أداء وميزة مستدامين. (Almutirat, 2020)

15-study of Hui Huang and al (2020) بعنوان (Managing intellectual capital in healthcare organizations. A conceptual proposal to promote innovation

أهمية الدراسة: تهدف هذه المقالة إلى زيادة تدفق المؤلفات حول رأس المال الفكري في منظمات الرعاية الصحية، من خلال استكشاف كيفية تصميم الأنشطة القائمة على المعرفة لتعزيز الابتكار وخلق القيمة. ولا تتعلق هذه العملية بمشتري وبائعي المنتجات/الخدمات الصناعية فحسب، بل تتعلق أيضاً بشبكات أوسع نطاقاً من الجهات الفاعلة في مجال الرعاية الصحية التي تشمل المرضى والمؤسسات الصحية.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة منهجاً مفاهيمياً يهدف للوصول إلى فهم شامل لآليات الابتكار في مجال الرعاية الصحية. ومحاولة فهم قاعدة نشر الابتكار في مجال الرعاية الصحية. توضح هذه المقالة، استناداً إلى الأدبيات السابقة والمضاربات النظرية، المساهمة التي تقدمها الأنشطة المبتكرة القائمة على المعرفة (مثل نهج الوصول إلى الأسواق) إلى رأس المال الفكري في منظمات الرعاية الصحية لتعزيز الابتكار وخلق القيمة.

نتائج الدراسة: وتبين النتائج أن ثلاثة أنشطة قائمة على المعرفة في النظام الفعال للرعاية الصحية تشكل أساس الإطار المفاهيمي المقترح. أولاً، إن استراتيجية القيمة المشتركة في الإنشاء لتطوير القدرات لكل من أصحاب المصلحة في مجال الصحة هي بمثابة رأس المال البشري. ثانياً، يُبلغ رأس المال العلائقي عن نهج الوصول إلى الأسواق لتعزيز الابتكار. ثالثاً، يعزى إلى استراتيجية الخدمة الرقمية إلى رأس المال الهيكلي. (Huang, Leone, Caporuscio, & Kraus, 2020)

16-study of Mohammad Reza Zahedi and al (2020) بعنوان (The effect of knowledge management processes on organizational innovation through intellectual capital development in Iranian industrial organizations

أهمية الدراسة: هدفت الورقة في البحث عن العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والابتكار التنظيمي. وتأثير إدارة المعارف على الابتكار التنظيمي من خلال تطوير رأس المال الفكري ونادرا ما درست حتى الآن. لذلك، حاول المؤلفون في هذا البحث دراسة تأثير عمليات إدارة المعارف على الابتكار التنظيمي من خلال تطوير رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية الإيرانية.

منهجية الدراسة: وقد تم جمع بيانات هذا البحث وتجميعها من خلال توزيع استبيان مغلق على عينة من 384 شخصا تم اختيارهم من بين السكان تتألف من 4589 من المديرين وكبار المديرين في المنظمات الصناعية الإيرانية. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وطريقة المعادلة الهيكلية التي تم استخدامها لقياس سلامة النماذج.

نتائج الدراسة: وتشير نتائج هذا البحث إلى أن عمليات إدارة المعارف تؤثر على تنمية رأس المال الفكري للمنظمة. كما أن عمليات إدارة المعارف فعالة في تعزيز الابتكار في المنظمة. وتسهم عمليات إدارة المعارف أيضا في تحسين مستوى الابتكار في المنظمة من خلال تنمية رأس المال الفكري. وتبين النتائج أيضا أن المديرين بحاجة إلى التركيز على تنمية رأس مالهم البشري من خلال الاستعانة بالمتخصصين المتعلمين من السكان الأصليين الشباب لتعزيز القدرات الداخلية وخلق المعرفة والتحرك نحو تحسين رأس المال البشري للمنظمة (Zahedi & Khanachah, 2020).

المطلب الثاني : مناقشة الدراسة الأجنبية

تعددت الدراسات السابقة الأجنبية، بين التطبيقية والنظرية منها من اعتمدت على المدخل الكمي والمدخل الكيفي، وغناها بالمعلومات الحديثة التي يتم الاستفادة منها في دراستنا، فهناك دراسات تبنت الابتكار كمتغيرا تابعا وفي دراسات أخرى إعتبره كمتغير مستقل، وكذا رأس المال المعرفي تم تجزيه إلى أبعاد وتحليله كمتغير مستقل من جهة ومتغير تابع من جهة أخرى، كما قامت دراسات أخرى بإستقراء الأدبيات السابقة التي وقفت على تحليل الابتكار ورأس المال المعرفي.

فقد إتفقت الدراسات الأجنبية مع الدراسة الحالية في بعض الجوانب كاستخدام الابتكار كمتغير تابع أو المتغير الذي يتم تفسيره ورأس المال المعرفي كمتغير مستقل أو المتغير الذي من خلاله يتم تفسير المتغير الإبتكار، بالأخص الدراسات التحليلية أما الدراسات الوصفية فهي تعبر عن مسح شامل أو جزئي للدراسات السابقة تساعدنا على تكوين قاعدة معلومات عن المصادر التي عالجت نفس المتغيرات.

تنوعت الأدوات الإحصائية وأدوات جمع البيانات بين المقابلات والملاحظات وأغلب الدراسات استخدمت الإستبيان كونه يساهم بشكل كبير في حصر المعلومات وسهولة تحليله، فقد إختارت بعض الدراسات التحليل البنائي بالمعادلات الهيكلية لإستكشاف وتحليل مسارات النماذج الإحصائية، كما عمدت الدراسات التحليلية لاستخدام الانحدار سواء المتعدد أو البسيط، لذلك يمكن إعتبار الدراسات السابقة تساهم كثيرا في بناء تصور للدراسة الحالية من حيث اختيار المشكلة البحثية والمجتمع المستهدف وكذا العينة وأدوات جمع البيانات وطرق التحليل الإحصائي.

المبحث الثالث: الفجوات البحثية التي تعالجها الدراسة والاستفادة من الدراسات السابقة

من أجل صياغة الإشكالية بشكل دقيق يتم دراسة جوانب القصور التي لم يتم معالجتها في الدراسات السابقة والمسح الأدبي و مراجعة الأدبيات السابقة يسمح لنا بتحديد الفجوات البحثية التي يمكن أن نذكر منها الفجوات المنهجية والفجوات المجتمعية والفجوات المعرفية

المطلب الأول: تحديد الفجوة البحثية في الدراسات المعروضة

تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
01	دراسة قوبع خيرة (2017) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي دراسة حالة المطاحن الكبرى "الظهرة" - مستغام	كيف يمكن لرأس المال الفكري أن يساهم في تطوير الإبداع التنظيمي في مؤسسة الظهرة؟	وصفية دراسة الحالة	فجوة المنهجية	اختيار مؤسسة منتجاتها غير إستراتيجية والبحث في الإبداع
02	دراسة فرحاتي لويزة (2016) الموسومة دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة-باتنة.	كيف يمكن لرأس المال الفكري المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاسمنت عين التوتة - باتنة	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة مجتمع	المؤسسة قيد الدراسة مستحوذة على السوق لذلك لو تمت المقارنة بينها وبين المؤسسات الأخرى لمعرفة الفروق ومستوى تنافسية كل منهما
03	دراسة يوسف مريم (2016) الموسومة أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً.	هل يؤثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي في 1 جامعة باتنة	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	استخدام الجودة في المناهج العلمية وطرق التقييم وهي في الأغلب جودة المناهج البيداغوجية وليس التعليم فقد أهمل بعض العناصر المتعلقة بالجودة كجودة البنى التحتية والعلاقات الايجابية مع الطلاب وجودة التكوين المستمر والتحسين المستمر ونتائج التحصيل الدراسي
04	دراسة خضير علي فيروز وآخرون (2018) الموسومة رأس المال المعرفي وأثره في تحقيق النجاح الإستراتيجي دراسة تحليلية لأراء عينة من الأساتذة الجامعة الإسلامية في النجف الأشرف.	ماهي مساهمة رأس المال المعرفي في تحقيق النجاح الإستراتيجي ؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة منهجية	العينة صغيرة في حدود 41 مفردة لا بد من الحصول على عينة أكثر

تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
05	دراسة هاني نوال (2018) الموسومة أثر تبني رأس المال الفكري على البحث والتطوير وإنعكاساته على تحسين أداء المؤسسة بالتطبيق على الصناعة الدوائية: حالة مجمع صيدال.	مدى إعتبار رأس المال الفكري كألية لتفعيل البحث والتطوير في المؤسسات وتأثيره على أدائها بالتطبيق على مجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر؟	وصفية تحليلية دراسة الحالة	فجوة المنهجية	الدراسة مهمة للغاية فهناك عدة عناصر لم تهتم بها الدراسة وخاصة الكفاءات والقدرات البشرية فرأس المال الفكري يضم كل الموارد غير الملموسة، فقد ركزت الدراسة على العلاقات وبراءات الإختراع
06	دراسة مختار حديد وآخرون (2019) الموسومة أثر رأس المال المعرفي على تحقيق ريادة الأعمال الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل	ما أثر رأس المال المعرفي في تحقيق ريادة الأعمال للشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل؟	دراسة وصفية نظرية	فجوة منهجية	الجانب النظري مهم ولاغنى عنه في أي دراسة لكن موضوع الإبداع يحتاج إلى معرفة دقيقة لجوانب ومعايير الابداع في المنظمة وماهي الأصول الأكثر إبداعا
07	دراسة شبوي سليم وآخرون (2019) الموسومة رأس المال الفكري كألية لتحقيق أداء جامعي متميز دراسة حالة عينة في مدارس القطب الجامعي بالقليلة	ما مدى تأثير رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز لمدارس القطب الجامعي بالقليلة؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	إهمال بعض العناصر المتعلقة بالأدراء المتميز كالتكنولوجيا والإبتكار
08	دراسة زلماط مريم وآخرون الموسومة دور رأس المال الفكري في إستمرارية المؤسسة دراسة حالة ببعض المؤسسات بولاية سيدي بلعباس مؤسسة عزوز، مجمع CMA،ENIE حسناوي،	كيف يساهم رأس المال الفكري في إستمرارية المؤسسة الجزائرية؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة تطبيقية	إستعانت الدراسة بأسئلة مغلقة نعم أو لا فيمكنها الإستعانة بالإندثار اللوجستي من أجل نتائج أكثر عمومية ويمكن تطبيقها.

تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
09	دراسة محمود سيف أبو سيف (2016) الموسومة رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بمصر: دراسة ميدانية	ما علاقة رأس المال الفكري و الابتكار التنظيمي بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	الدراسة مهمة للغاية و عاجلت تقريبا كل الجوانب المتعلقة برأس المال الفكري سواء النفسية والمادية والمعنوية لكن الابتكار التنظيمي لا يقتصر فقط على الأساتذة فربما تم إهمال بعض الأفراد الذين يساهمون بشكل كبير في الابتكار التنظيمي
10	دراسة حسن الشيخ عمر (2013) الموسومة دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية دراسة ميدانية	ما مدى مساهمة رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	دراسة مهمة لكنها ركزت على العمداء فقد يكون من الهيئة التدريسية من هم أكثر إبداعا
11	دراسة محمود علي الروسان وآخرون (2010) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية دراسة ميدانية	ماهي علاقة رأس المال الفكري بالقدرات الإبداعية؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	الأبعاد المستخدمة في الدراسة ربما تكون أكثر لبناء وإدارة رأس المال المعرفي
12	دراسة عباس حسين جواد وآخرون (2006) الموسومة أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي دراسة تحليلية في جامعة بابل	مدى الاهتمام برأس المال الفكري و تأثيره على الإبداع المنظمي؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	دراسة منهجية	الدراسة تبحث في الأثر الذي يولده رأس المال المعرفي لتحقيق الإبداع لكن الدراسة التطبيقية استعانت فقط بالإرتباطات
13	دراسة غالب محمود سنجق (2013) الموسومة أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة	هل للإهتمام برأس المال الفكري أثر على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	إهتمت الدراسة بالمدراء و رؤساء الأقسام و ربما إهمالها لرأس المال الفكري الحقيقي قد يكون من خلال عدم إدراج الهيئة التدريسية و التي تمثل النسبة المثوية الأكثر .

تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
14	دراسة مايسة إبراهيم يوسف (2019) الموسومة تأثير رأس المال الفكري على ابتكار المعرفة في قطاع التعليم إدارة تعليم جدة نموذجاً	ما تأثير القدرة الإستيعابية للأصول المعرفية على دفع عملية الابتكار بإدارة تعليم جدة؟	وصفية تحليلية دراسة الحالة	فجوة تطبيقية	الدراسة تحاول دراسة الأثر لكن الجانب التطبيقي يعالج العلاقات بين المتغيرات فقط
15	دراسة ليث عبد الله القهوي (2015) الموسومة تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء بالأردن	هل يوجد أثر لرأس المال الفكري على الأداء الأكاديمي؟	وصفية تحليلية دراسة الحالة	فجوة معرفية	الجانب النظري مهم و لاغنى عنه في أي دراسة لكن موضوع الأداء فقد تم معالجة بعض الأبعاد وإهمال بعضها.
16	دراسة صالح عبد الرضا رشيد و آخرون (2012) الموسومة دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المميز دراسة تحليلية لأراء القيادات الجامعية في عينه من كليات جامعة القادسية	ما مدى إسهام رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	إهمال بعض العناصر المتعلقة بالأداء المتميز كالتكنولوجيا والابتكار
17	دراسة عبد السلام فهد نمر العوامرة (2016) الموسومة العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري و تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية	هل يوجد أثر لأبعاد رأس المال الفكري عن القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية؟	دراسة كمية إحصائية تحليلية	فجوة معرفية	الدراسة مهمة من جانب الاستثمار في رأس المال الفكري و إدارته لكن تعالج فقط الجانب الداخلي للمنظمة وإهمالها لرأس المال الاجتماعي و العلاقي
18	دراسة قدوم لزه و آخرون (2017) الموسومة دور إدارة رأس المال الفكري في تحفيز الأساتذة و توفير بيئة الابداع و التحسين دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير قامة	ماهو دور إدارة رأس المال الفكري في تحفيز الاسلتذة وتوفير بيئة الابداع و التحسين في الجامعات الجزائرية	دراسة ميدانية مع تحليل إحصائي	فجوة معرفية	إهتمت الدراسة بمكون الرئيسي لرأس المال المعرفي وهو رأس المال البشري وربما بإهمال المكونات الأخرى تكون هناك معارف تعزز الابداع أكثر و تم إختيار كلية واحدة قد لا يكون الابداع فيها عكس التخصصات الأخرى

تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
19	stady of mohamed marwan al agha(2012) بعنوان intellectual capital and its impact on innovation empirical stadyapplied on UNRAWA gaza field office	investigation the impact of UNRWA's intellectual capital on its innovation aspects ?	وصفية تحليلية دراسة الحالة	فجوة المنهجية	أدرجت الدراسة الإبداع و الابتكار ضمن محاور رأس المال البشري، و هنا لا توجد إمكانية لدراسة الأثر على المتغيرين
20	stady of hui-ying zhang and shuang lv (2016) المعنونة intellectual capital and technological innovation the mediating role of supply chain learning.	For manufacturing enterprises, does knowledge from supplier and from customer affect their technological innovation differently ?	دراسة كمية إحصائية تحليلية	-	الدراسة مهمة وقد تساعدنا في بناء جزئية من محاور الدراسة
21	stady of meriam delgado-verd and al (2010) المعنونة an intellectual capital based view of technological innovation.	the relationship between intellectual capital and innovation ?	دراسة وصفية تحليلية	فجوة منهجية	الموضوع فيه قيمة علمية و يعالج الجوانب النظرية للمتغيرين لكن يستقرأ فقط للدراسات السابقة
22	stady of Emre EKSi (2008) المعنونة intellectual capital based innovation capability model proposition	how an Innovation Capability Model based on intellectual capital can be developed ?.	دراسة حالة	-	دراسة ذات قيمة علمية و يمكن الإستفادة منها في دراستنا الحالية
23	stady of Duy Quoc_Nguyen (2018) بعنوان The impact of intellectual capital and knowledge flows on incremental and radical innovation: Empirical findings from a transition economy of Vietnam	link between organization intellectual capital and knowledge flows with its incremental and radical innovation performance ?	دراسة إمبريقية	-	الدراسة ثرية ولكنها تعالج الابتكار الجذري و هو صعب ومكلف

تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
24	study of Ahmed Elsetouhi and al (2015) intellectual capital and innovations: is organisational capital a missing link in the service sector	what is the direct and indirect role of IC in supporting the different types of innovations?	دراسة كمية تحليلية	-	الدراسة مهمة لكن إعتمدت على عينة من المسيرين وأهملت الموظفين الآخرين والذين يساهمون بشكل فعال في العمليات الابتكارية
25	study of Belton M. Fleisher and al (2015) Knowledge capital, innovation, and growth in China	what is the role of intangible knowledge capital in China's transition from a planned to a market economy?	دراسة كمية تحليلية	-	دراسة مهمة وتساعد في بناء تصورات عن الدراسة الحالية
26	study of Blandine Laperche (2018) Le capital savoir de l'entreprise et l'innovation : définition, rôles et enjeux	présntion du concept de capital savoir et innovation de l'entreprise	دراسة وصفية	فجوة معرفية	الدراسة مهمة في الجانب النظري فهي تظهر مدى أهمية التكنولوجيا و المعلومات لتحسين أداء المنظمة
27	study of Muammer Zerenler and al (2008) Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier	What was the influence of intellectual capital of Turkish automotive supplier industry upon their innovation performance	دراسة إحصائية تحليلية	-	دراسة ذات قيمة علمية ويمكن الاستفادة منها في دراستنا الحالية

تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية

الرقم	الدراسة	الإشكالية البحثية	نوع الدراسة	نوع الفجوة	تحديد الفجوة
28	study of Stefano Zambon and al (2015) intellectual capital and innovation. a guideline for future research	how do innovative businesses extract value out of these strategic intangible assets?	دراسة وصفية	فجوة منهجية	الدراسة مهمة و إستندت على الوصف يمكننا الإستفادة منها في الجانب النظري
29	study of Sayyed Mohsen Allameh (2018) Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation	What are the antecedents and consequences of intellectual capital from a holistic perspective	دراسة وصفية نظرية	-	الدراسة مهمة فهي تعالج قطاع لخدمات
30	study of Hui_Huang and al (2020) Managing intellectual capital in healthcare organizations. A conceptual proposal to promote innovation	how do knowledge-based activities enable to the intellectual capital to promote innovation	دراسة كمية إحصائية تحليلية	-	الدراسة مهمة فهي تعالج قطاع الخدمات
31	study of Mohammad Reza Zahedi and al (2020) The effect of knowledge management processes on organizational innovation through intellectual capital development in Iranian industrial organizations	study the interaction of these three fields: organizational KM, intellectual capital and innovation.	دراسة كمية إحصائية تحليلية	-	الدراسة مهمة و تساعدنا في دراستنا
32	study of Mir_Dost and al (2016) The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption	impact of the aspects of intellectual capital on generation and adoption of innovation	دراسة كمية إحصائية تحليلية	-	الدراسة مهمة و تساعدنا في دراستنا
33	study of Hardeep_Chahal and al (2015) Examining intellectual capital and competitive advantage relationship: Role of innovation and organizational learning	how various factors affect organisational learning and to find those factors which are being affected by learning capability	دراسة كمية إحصائية تحليلية	-	الدراسة مهمة و تساعدنا في دراستنا
34	study of Hanan Ali Almutirat (2020) The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC).	how to build intellectual capital and support a course in achieving organizational creativity in public organizations	دراسة كمية إحصائية	-	تساعدنا الدراسة في بناء أداة الدراسة

المطلب الثاني: تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات والدراسة الحالية

من خلال تحليلنا للدراسات السابقة تحليلًا وصفيًا ونقد بعض الجوانب الإجرائية والشكلية والمنهجية للوصول إلى مقارنة أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينها، نجد أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها العام والرئيسي والهدف المراد تحقيقه، غير أنها تختلف في عدة جوانب والتي يمكن اعتبارها كفجوات بحثية التي سوف تعالجها هذه الدراسة ونشير إليها كما يلي:

1- تضمنت هذه الدراسة على ربط المشكلة البحثية بمتغيرات أكثر حداثة مثل الابتكارات التكنولوجية والبيداغوجية وفي المخرجات العلمية وكذا إيجاد تأثير القطاعين الخاص والعام لإيجاد سبل لتطوير العمل البحثي وإقتناص الفرص من القطاعين لبحوث مستقبلية تفيد الطالب و المجتمع.

2- استخدمت هذه الدراسة مدخلين بحثيين المدخل الكمي لتحليل أبرز البيانات المتحصل عليها من الجامعات لمعرفة أبرز المخرجات العلمية والابتكارات المنجزة أو في طور الإنجاز و الإعتماد على نتائج المؤشر العالمي للإبتكار، وهذا من أجل معرفة بعض المؤشرات التي تحوزها الجامعة ودورها في توليد الإبتكار، ومعرفة تعداد الطلبة والباحثين والمتخرجين وعدد الأبحاث المنشورة وعدد المجالات في كل جامعة... إلخ. فهذه المؤشرات التي لم يتمكن من تحصيلها من الجامعتين نظرا لعدم توفر منصات لجمع الإحصائيات اللازمة.

3- أما بالنسبة للمدخل الكيفي فقد إستعنا به لمعرفة أبرز الطرق المنتهجة من قبل الأساتذة وفرق العمل بالجامعات لتحقيق إبتكارات، والوقوف على أهم الإبتكارات التي يستطيع الأستاذ الجامعي توليدها و تنميتها من جراء التفاعل مع المحيط الداخلي و الخارجي للجامعة من جهة، والمعارف المكتسبة والضمنية التي تحوزها الهيئة التدريسية، وكذا من أجل تكوين صورة فكرية مدققة عن مشكلة الدراسة.

4- لم تقتصر هذه الدراسة على عينة بحثية واحدة فقط وإنما تضمنت عينتين بحثيتين من النخبة المتعلمة لأساتذة وباحثي جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان لضمان تشخيص أدق وأكثر واقعية، غير أن هناك عدة صعوبات لم تسمح لنا من معاينة عينة لمجموعة من الجامعات الجزائرية بالرغم من تواصلنا مع الوزارة غير أنها رفضت تزويدنا بتلك المعلومات نظرا للسرية و غياب بعض الأحصائيات، لذلك إكتفينا بجامعتين من الغرب الجزائري.

5- استغلال الدراسات السابقة يجعلنا نختار عدة أدوات بحثية تساعد هذه الدراسة على رسم إطار عام ولتسهيل إختبارات الفرضيات حيث شملت الاستبانة والملاحظة والمقابلة لجمع البيانات من مصادر متعددة وأكثر دقة، فقد تمت مقابلة عدد من رؤساء الأقسام و عمداء الكليات من أجل معرفة لعوامل الأساسية التي تساعد على الإبتكار والتي تحد منه.

6- كما إعتمدت الدراسة الحالية على فلسفة دراسة الحالة لجامعتين وخاصة لمخرجات الجامعتين قيد الدراسة (سيدي بلعباس و تلمسان) ومعرفة كيفية وسبل الإبتكار فيهما، بالرغم من عدم حصولنا على مؤشرات تساعدنا على تحليل النتائج غير أن المقابلات ساعدتنا في معرفة بعض الجوانب التي يكون فيها الإبتكار بصورة آلية وممكن التجسيد، خاصة في الإبتكار البيداغوجي و في المخرجات العلمية والأنشطة المنجزة مكن كلتا الجامعتين.

7- كما أن موضوع رأس المال المعرفي تم معالجته في الجامعات من طرف الدراسات السابقة بشكل نظري أو تحليل لبعض المؤشرات غير أن الدراسة جمعت بين الطريقتين لتأكيد الفرضيات البحثية ومعرفة مدى تجسدها على الواقع من خلال المؤشرات، وهذه من بين الإضافات التي أردنا أن تكون في دراستنا، بالإضافة إلى النموذج المستنتج من خلال النماذج الأخرى المطبقة في جامعات أوروبية مرموقة، وتعديله وفق ما يحتاجه الأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية وفق تصوراتنا، وخاصة

جانب التمكين، وخلق جسر بين الجامعات والمجتمع المحيط بها، كإستراتيجيات للنهوض بالجامعة وتوجيه الطالب نحو تحقيق القيم المجتمعية وإنشاء مشاريع تنموية.

خاتمة القسم الأول

تم التعرف في هذا الفصل على أهم السمات والخصائص الفكرية لمتغيرات الدراسة فقد تحدثنا عن رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي وكيفية تنميته والإبتكار وماهي السبل التي يتم من خلالها تنمية هذا الإبتكار، وكون الجامعات مجتمعات المعرفة هي المخولة في تحديد ، إنتاج ، توزيع ، تحويل والتوزيع المعرفة، وكذلك استخدام المعلومات لبناء وتطبيق المعرفة من أجل التنمية البشرية. لذلك فنحن بحاجة إلى رؤية اجتماعية معتمدة على التعددية والشمول والتضامن والمساهمة. كما يمكن تشكيل المعرفة وإشراكها وتطبيقها فقط من قبل العقل المثقف والمدارس بشكل عام والجامعات على وجه الخصوص، ستلعب هذه المنظمات بشكل تدريجي أدوارًا نشطة كمجتمعات في هذا العصر الجديد. تخدم الجامعة المجتمع بعدة طرق: تعليم الشباب، والحفاظ على مجتمعاتنا التراث الثقافي، وتوفير البحوث الأساسية الضرورية للغاية لأمتنا ورفاهيتها، تدريب المهنيين ، واعتماد كفاءاتهم ، وتحفيز المجتمع والتغيير الاجتماعي من الواضح أن التعليم العالي سوف يزدهر في الفترات المقبلة، في مجتمع مشبع بالمعرفة ، ستصبح ضرورة التعليم المتقدم أكثر طلبا من أي وقت مضى ، سواء بالنسبة للأفراد والمجتمع.

والتي سيتم من خلال القسم الثاني الوقوف على صحتها أو عدمه وذلك باستعراض لأهم التحليلات الإحصائية المستخلصة من استجابات العينة المبحوثة و معرفة مدى توافقها مع الدراسات التي عالجت الموضوع.

القسم الثاني الدراسة التطبيقية

مقدمة القسم

بعد تحديد النموذج المفاهيمي والتأصيل النظري للإفتراضات البحثية في القسم الأول من أطروحتنا، يتم التعرف في هذا القسم على دراستنا التجريبية التي تتكون من النموذج الافتراضي للدراسة والذي يتم التحقق منه، وبذلك قمنا بتقسيم هذا القسم إلى ثلاث فصول نعالج في شقه الأول المنهجية المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة التجريبية، التي يتم الوقوف فيها على طريقة البحث المستخدمة وكيفية بناء متغيرات البحث، وإجراءات جمع البيانات وأخيرا التحليلات الإحصائية التي سيتم إجراؤها على البيانات المحصل عليها، أما الفصل الثاني نقوم باستعراض النتائج المتوصل إليها من المجتمع المبحوث وهو جامعتي سيدي بلعباس وجامعة تلمسان لمعرفة مدى توفر إطار واضح لتنمية رأس المال المعرفي فيهما، وماهي أهم العناصر الفكرية المشتركة التي تساعد على تنمية الابتكار بالجامعتين، كما نتطرق إلى أهم تحديات القطاع للحصول على مخرجات إبتكارية، أما الفصل الثالث فقد خصص لمناقشة النتائج التي تم الإطلاع عليها في نهاية التحقيق والدراسة الإستطلاعية والإستكشافية للجامعتين، وتتعلق هذه النتائج بإثبات أدوات القياس والتحقق من صحتها وإختبار الفرضيات البحث وإثبات صحتها من عدمه و فيما يلي أبرز الفصول.

الفصل الثالث: المنهجية وأدوات الدراسة وإجراءاتها

الفصل الرابع : إستعراض النتائج المتعلقة بجامعتي سيدي بلعباس و تلمسان

الفصل الخامس : إختبار الفرضيات والمناقشة

الفصل الثالث : المنهجية وأدوات الدراسة و إجراءاتها

الغرض من هذا الفصل هو تقديم منهجية الدراسة الإحصائية التي نختبر بها نموذجنا وإفترضاتنا البحثية، نقدم أولاً الإجراءات لبناء أدوات القياس المستعملة، وناقش مراحل جمع البيانات بدءاً من بناء الاستبيان إلى إدارته وتوزيعه، ونقوم بفحص تقنيات التحليل المختلفة التي نطبقها على البيانات التي تم جمعها من الجامعتين وفي الأخير يتم إجراء دراسة إستكشافية على 30 مفردة وتحليلها من أجل معرفة مدى إتساق وثبات أداة الدراسة المتعلقة ببحثنا.

المبحث الأول: التوضع الإستيمولوجي والمنهجي للدراسة

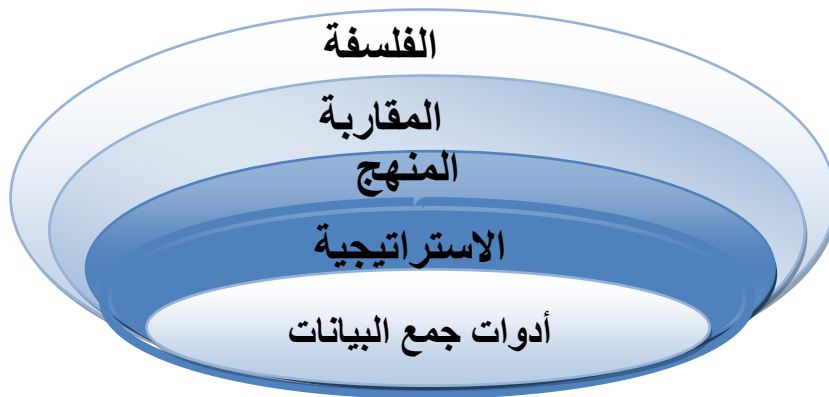
المطلب الأول: تحديد التوقع الإستيمولوجي

نظراً لتطور ميادين العلوم العلمية بشكل متطور، خلق نوعاً من الفجوة بينه وبين العلوم الاجتماعية، التي كانت في الصدارة في العصور الماضية، لذلك فإن البحث العلمي في علوم التسيير يحتاج وتتطلب تحديد منهج علمي من أجل تتبع خطواته وإحترام خصائصه وأبعاده، (Pesqueux, 2014) من أجل الحصول على مصداقية على نتائج الدراسة فإن هناك علاقة بين المدرك (الباحث) وموضوع بحثه، وكل مدرك يتبنى موقفاً إستيمولوجياً، يرى به إلى غمط المعرفة التي يصبو إلى تحقيقها. وبذلك تعتبر السبيل لبلوغ أهدافه وإختيار الأدوات التي يستعين بها لإجراء دراسته وطبيعة البيانات والمعلومات (كمية، نوعية) للوصول إلى نتائج. (دبلة، 2010)

اشتقت الاستيمولوجيا من المصطلح اليوناني epistème وتعني المعرفة و logos وتعني المنطق فهي دراسة نقدية للمنهج العلمي أو هي دراسة بناء المعرفة العاقلة أو المعرفة العلمية الصحيحة. (محمد طعمة، 2017)

من أجل بناء خارطة لتمكنا من تتبع الإجراءات ومن الواجب تحديد تموقع دراستنا في كل مستوى من مستويات الإستيمولوجيا والشكل الموالي يوضح هذه المستويات:

الشكل رقم (2-3-1) مستويات التوقع الإستيمولوجي للبحوث



المصدر: سعادي عماد، 2018 كيفية تحديد التوقع الإستيمولوجي في علوم التسيير، ، مقالة منشورة بمجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 50 ص 14

1- الفلسفة الإستيمولوجية للبحث

في بداية الأمر يتم التطرق والوقوف على تحديد الفلسفة المرتبطة بالبحث، إنطلاقاً من الفلسفات الإستيمولوجية (الوضعية، الواقعية، التفسيرية) وبما أن دراستنا قائمة على معرفة مساهمة رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار، وكلاهما ظاهرتين أساسيتين في علوم التسيير، وتتعلق الأولى بأهم مورد المنظمة وصورة متطورة من رأس المال البشري والمعارف التي يمكنه تطويرها من خلال العناصر التنظيمية والعلاقاتية، والثاني (الابتكار) يتعلق بأحد الأليات المعقدة والتي تساعد المنظمة على تحقيق التميز والميزة التنافسية، ولدراسة تفاصيل هذه الإشكالية ووصف وتفسير الظاهرتين وتحديد القواعد والقوانين التي تربط بينهما قمنا بإنتهاج الفلسفة الوضعية الوصفية، ويعتبر هذا الأسلوب من الفلسفات الأكثر واقعية ويطلق عليها إستيمولوجيا الملاحظة وهي أساساً مستمدة من العلوم الطبيعية، التي تعتمد على (الملاحظة، التجربة، النتيجة) وهو الأسلوب المساعد على ترجمة العلاقات السببية فيما بين عناصر الظاهرة وإجراء وصف وتحليل موضوعي لعناصرها بالاعتماد على الأساليب الكمية والإحصائية المناسبة وإختبار فرضياتها (سعادي، 2018)

2- إختيار المقاربة المناسبة للدراسة

إختار الباحث المقاربة الإفتراضية الإستنتاجية التي تكون مستخدمة ومفضلة لأنصار النموذج الوضعي الوصفي، ونمط التفكير في هذه المقاربة تعتمد على الاستنتاج العقلي المنطقي الذي يذهب من العام إلى الخاص. أي أن الباحث يطرح إشكاليته التي تكون مستلهمة من نظرية مقبولة وبعد وضع الفرضيات يتم إختبارها من أجل التأكيد أو الرفض وبالتالي سواء تكون إضافة للنظرية الأساسية أو جزء من المعرفة. (سعادي، 2018)

3- تحديد المنهج المتبع

نظراً لخصائص مجتمع الدراسة وخصائص متغيرات الدراسة المعرفية والتي تتميز بالغموض والتعقيد وفي بعض الأحيان لحد التناقض، فإن أنسب منهجية للدراسة هي المنهج التفسيري والذي يمكنه أن يشتمل على عدة أساليب مساعدة مثل الدراسة السببية والتأثيرات والعلاقات والارتباطات، والتحليل لمعرفة طبيعة العلاقات هل هي طردية أو عكسية، فهذه المنهجية تقوم بتحديد والتعامل مع المتغيرات وطبيعة العلاقات بينها، بهدف دراستها على أرض الواقع والتعرف على خصائصها الحالية وعلاقتها مع الأبعاد الأخرى والسعي للتنبؤ بمستقبلها، (الحلح و أبو بكر، 2002) ومن أهم خصائصه وإعتماده على عدة أساليب لجمع البيانات والمصادر سواء الأولية أو الثانوية، وهذا مايساعدنا كثيراً في تحقيق الأهداف المرجوة، والحصول على النتائج التي من شأنها أن تضيف للمعرفة. (دبلة، 2011)

4- إختيار إستراتيجية الدراسة

إختارت الطالبة إستراتيجية دراسة الحالة حيث تعتبر دراسة الحالة إستراتيجية للقيام بالبحوث التي تتضمن إستكشاف ظاهرة معينة على طبيعتها وكما هي موجودة في المكان الذي تنتمي إليه. وهي تتناسب مع المنهج التفسيري الذي يراد به دراسة العلاقات بين المتغيرات والتأثيرات بينها. وهي ترتبط بعدة أدوات لجمع البيانات كالإستبيان والملاحظة والمقابلة وتحليل المستندات، أي من

مختلف المصادر الأولية والثانوية، للحصول على كل الأدوات الكمية والنوعية في دراسة حالة واحدة، وذلك من أجل التأكد من الترجمة الصحيحة للبيانات والخروج بنتائج تعبر فعلا عن الواقع المدروس. (سعادي، 2018)

المطلب الثاني: التموذج المنهجي للدراسة

يبين المنهج المتبع من طرف الباحث الخطة التنفيذية والتي تنبثق من التموذج الإستراتيجي له، وبعد تحديد الموقف من الظاهرة المدروسة وكيفية معالجتها، يتم تحديد عدة أدوات التي سيتم توظيفها من أجل توليد وإنتاج معرفة جديدة. وفي أغلب الأحيان فهذه الأدوات التي تستند إليها الأدبيات المنهجية، قد نمت بحكم التفكير الإستراتيجي والذي تستند عليه، وتبرر إستخداماته، فمثلا في البحوث الموضوعية يتم إستخدام الإختبارات التحليلية والإحصائيات الكمية للإستبيانات، وإستخدام المقابلات وتحليل البيانات في البحوث التي تعتمد على البناء والتفسير. (مزهودة، 2007) وبشكل عام يختلف الباحثين والكتاب بخصوص تقسيم وتصنيف مناهج البحث العلمي وطرقه وأساليبه، وفي أغلب الأحيان يتم الإتفاق على تقسيمه إلى نوعين رئيسيين هما المنهج الإختباري والمنهج الإستكشافي. (خان، 2015)

1- المنهج الإختباري

يمكن المنهج الإختباري من قياس ومحاكاة الظواهر من خلال مقارنة المواضيع النظرية على أرض الواقع، والتحقق من إثبات للفرضيات والنماذج والنظريات، بهدف التوصل لفهم جيد وشرح كل العلاقات والعناصر المؤثرة والمسببة في الظاهرة المدروسة، وذلك بإستعمال مختلف الطرق التجريبية والكمية مثل الإستبيانات والملاحظة والمقابلة، بشكل مختصر يعتبر المنهج الإختباري معالجة موضوع ما والذي يكون نظري للتجربة العملية. ويعتمد هذا المنهج على الطريقة الإستنتاجية والإستنباطية، وهي النقيض للطريقة الإستقرائية، حيث يتم الإستنتاج من العام إلى الخاص ومن النظريات والإفتراضات النظرية ليستنبط الحقائق فهو يستند على صحة النتائج مرهون بصحة الفرضيات فهو بذلك ينطلق من النظريات ليستنبط الفرضيات، ويحاول تحليلها على أرض الواقع بإختبار تلك الفرضيات.

2- المنهج الإستكشافي

يتم وفق هذا المنهج الربط بين النظرية والمفاهيم المدروسة، أو من خلال إدماج مفاهيم حديثة في مجال نظري معين، فهو بذلك يشمل الطرق الكيفية والنوعية، من أجل إستكشاف الحقائق والظواهر النظرية من أجل التعمق في البحث حول الفهم والتوقع وعرض النتائج النظرية الجديدة. وهذه المنهجية تستخدم في جميع المواقف الإستراتيجية الثلاثية: الإيجابي والتفسيري والبنائي، وفق هذه المنهجية يتم معالجة الإشكاليات وفق هذا المنهج بطرق نظرية وعملية تجريبية أو كلاهما، ويتحقق الأسلوب الإستكشافي من خلال تبني أسلوب الإستقراء الذي ينطلق من الجزء إلى الكل ومن خلال ملاحظة الجزئيات والسعي لتعميمها، بهدف التوصل إلى نظريات عامة وقابلة للتعميم. (عباسة، 2019)

يتم انتهاج للمنهجين الإستكشافي والإختباري، ففي الجانب الفكري النظري للدراسة يتم الإعتماد على المنهج الإستكشافي من أجل الإلمام بمجانب المتغيرات التي بنيت عليها الدراسة لفهم رأس المال المعرفي وطرق بناءه وقياسه في الجامعات، وشرح كيف وأهميته من أجل الابتكار. هدفنا الرئيسي من هذا المنهج ليس تعميم النتائج والخروج بنظرية أو قاعدة عامة فيما يتعلق بتأثير رأس

المال المعرفي على تنمية الابتكار، بل نهدف إلى تقديم تفسيرات نظرية ومنطقية لرأيتنا لهذه العناصر الفكرية والتي يكتنفها الغموض وفي بعض الأحيان التناقض، ومدى إدراك الجامعة بأهمية هذه العناصر المعرفية في عملية توليد وتنمية الابتكار. أما الجانب التطبيقي فقد إستخدمنا المنهج الإختباري، والذي يعتمد على المقاربة الإفتراضية الإستنتاجية، حيث قمنا بصياغة عدة فرضيات منبثقة من الفرضيات الرئيسية لبناء إطار تصوري للعلاقات بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، ومحاولة وضع هذه الفرضيات في قالب وإطار فكري إحصائي بالقيام بإختبارها بالعلاقات الرياضية والكمية والإحصائية لمعرفة مدى صحة محتوى الفرضيات وتفسيرها.

3-المطلب الثالث: إجراءات الدراسة

في ظل الموقفين السابقين الإبستمولوجي والمنهجي والذي تم إختيارها، نسعى من خلال هذا المطلب إلى إيضاح الجانب الهيكلي للدراسة الحالية، حيث سنقوم بمعرفة حدودها، وطرق تصميم وبناء أدواتها، وذلك بتحديد مجتمع الدراسة وعينته، وكذا نوع الأدوات التي تم إستخدامها لجمع البيانات، وبعدها نبرز أهم الأساليب التي تمت للمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات المجمعة، ونختم بالصعوبات التي واجهت الدراسة.

4-حدود الدراسة

تتعلق الحدود القاعدة التي تساعد الباحث في التحكم في التحليل المتعلق بدراسته سواء في الجانب التطبيقي أو الجانب النظري، من أجل تحقيق الموضوعية والوصول إلى إستنتاجات منطقية، والتحكم في الإشكالية بشكل دقيق، ولتحقيق ذلك يتم ذكر أبرز الحدود الأتية:

1-الحدود المكانية:

أ- تمت هذه الدراسة في الجامعات الجزائرية وتم إختيار جامعتين (جامعة سيدي بلعباس، وجامعة تلمسان) ولعل ما يبرر إختيارنا للجامعات دون غيرها من الشركات بالرغم من صعوبة الدراسة فيها لعدم تحقيقها للربح وأغلبها خدمات ممولة بالكامل من الدولة(خدمة عمومية) نذكر جملة من الأسباب وأهمها كان:

● أهمية الجامعة في الإقتصاد المعرفي على الصعيد العالمي والذي يغيب في الجزائر ، والأثار التي تحدثها في الهيكل الإقتصادي ككل فبراءات الإختراع المتولدة من الجامعة تعطي للإقتصاد سلع وخدمات، لذلك من الضروري الإهتمام بالمخرجات الجامعية.

● إختيار الجامعة ككل و لم تقتصر على كلية فقط، لمعرفة أهم الكليات التي تدعم رأس المال المعرفي ولها إدراك بأهميته، معرفة ما هي الجامعة من بين الجامعتين التي تسعى لتنمية الابتكار.

● قرب الجامعتين من الطالبة من أجل تقليل الجهد والوقت والتكاليف.

2 - الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة في المدة الممتدة من شهر أبريل 2021 إلى غاية شهر فيفري 2022 في حدود أربعة عشرة شهرا من أجل جمع الإستبانات من الجامعتين.

3- الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على جميع هيئة التدريس لكليات الجامعتين، والبالغ عددهم 619 منهم 302 من جامعة سيدي بلعباس و 317 من جامعة تلمسان ومنهم من يعتلي مناصب عليا ومنه من يدرس فقط.

المبحث الثاني: تحديد أدوات جمع البيانات وأداة القياس

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

بما أن مجتمع الدراسة يقصد به مجموع وحدات الظاهرة قيد الدراسة، والذين يحملون بيانات الظاهرة المراد دراستها، (عبد المؤمن، 2008) فمجتمع الدراسة الحالية يتكون من الفئة الأكثر إنجازا في الجامعة والمتمثلين في الأساتذة الجامعيين الدائمين في جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان للسنة الدراسية 2020-2021 والبالغ عددهم (3189)، يرجع إختيارنا لهذه الفئة عن سواها من العاملين كون الأستاذ الجامعي يتقمص عدة مناصب منها إدارية وتعليمية وبيداغوجية وعلمية فهو متعدد الوظائف والأهداف، وهو يلي الخصائص المتعلقة برأس المال المعرفي.

أولا: عينة الدراسة

العينة هي جزئية من المجتمع والتي تقوم عليها الدراسة ويتم إختيارها وفق قواعد خاصة وتمثل المجتمع المراد دراسته تمثيلا صحيحا،(عبد المؤمن، 2008) وبما أن مجتمع الدراسة الحالية ذو طبيعة غير متجانسة فنجد الإناث والذكور والأساتذة بكل رتبهم (أساتذة محاضرين، مساعدين، وأساتذة التعليم العالي) وكل أستاذ وتخصصه، فمجتمع الدراسة يتميز بالإتساع والتعقيد فلا نستطيع تطبيق طريقة الحصر الشامل، لذلك نقوم بطريقة المعاينة ذلك باختيار عينة يتم عليها إجراء الدراسة، بحيث تكون العينة تمثل نفس خصائص وصفات المجتمع الكلي،(الالح و أبو بكر، 2002)

ويتم إختيار العينة العشوائية الطبقية، نظرا لعدم تجانس وحدات المجتمع، فهو يتكون من فئات مختلفة، وقد تكون لهذه الاختلافات تأثير على نتائج الدراسة، فهذه العينة تمثل كل أجزاء المجتمع الدراسي، ويتم إختيار عينة داخل كل طبقة بصورة منفصلة عشوائية، وهذا مايزيد من مقدار تمثيل العينة للمجتمع كما يزداد التمثيل بكون حجم العينة وتكون النتائج المستوفاة أكثر دقة.(صابر و خفاجة، 2002)

ومن أجل إختيار حجم العينة نقوم باستعمال التوزيع المتناسب الذي يعتد على أخذ عدد يتناسب مع حجم الطبقة في المجتمع المبحوث وعند إستخدام هذه الطريقة نتبع المعادلة:(عبد المؤمن، 2008)

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{حجم العينة ككل} \times \text{حجم الطبقة في مجتمع الدراسة}}{\text{حجم المجتمع}}$$

1- تحديد عينة أساتذة جامعة سيدي بلعباس

أساتذة التعليم العالي 304 أستاذ منها 48 من جنس إناث و 256 من جنس ذكور
 أساتذة المحاضرين أ 368 أستاذ منها 132 من جنس إناث و 236 من جنس ذكور
 أساتذة المحاضرين ب 279 أستاذ منها 135 من جنس إناث و 144 من جنس ذكور
 الأساتذة المساعدين أ 240 أستاذ منها 107 من جنس إناث و 133 من جنس ذكور
 الأساتذة المساعدين ب 29 أستاذ منها 16 من جنس إناث و 13 من جنس ذكور
 أساتذة الطب 181 أستاذ منهم 94 من جنس الإناث و 87 من جنس الذكور
 الجدول رقم (2-3-1) توزيع عينة الدراسة من جامعة سيدي بلعباس

الكليات	عدد الأساتذة	حجم العينة %	عدد مفردات العينة
كلية اللغات والفنون	180	0.13	39
كلية العلوم الطبيعية وعلوم الأرض	131	0.09	28
كلية الحقوق و العلوم السياسية	127	0.09	27
كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير	112	0.08	25
كلية علوم الدقيقة	283	0.20	61
كلية الطب	181	0.13	39
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية	113	0.08	24
كلية العلوم الهندسية	139	0.10	30
علوم التكنولوجيا	135	0.10	29
المجموع	1401	1	302

المصدر: من إعداد الطالبة

2- تحديد عينة أساتذة جامعة تلمسان

أساتذة التعليم العالي 430 أستاذ
 أساتذة المحاضرين أ 434 أستاذ
 أساتذة المحاضرين ب 382 أستاذ
 الأساتذة المساعدين أ 258 أستاذ
 الأساتذة المساعدين ب 57 أستاذ
 أساتذة الطب 227 أستاذ منهم (52) أستاذ إستشفائي جامعي و (36) أستاذ محاضر إستشفائي جامعي قسم (أ) و (7) أستاذ محاضر إستشفائي جامعي قسم (أ) و 132 أستاذ مساعد إستشفائي جامعي.
 العدد الإجمالي لأساتذة جامعة تلمسان هو 1788 وفق التعداد الحقيقي لسنة 2021 منهم 912 من فئة الذكور و 876 من فئة الإناث.

الجدول رقم (2-3-2) توزيع عينة البحث من جامعة تلمسان

الكليات	عدد الأساتذة	حجم العينة %	عدد مفردات العينة
كلية العلوم التكنولوجية	275	0.15	48
كلية الآداب و اللغات و الفنون	242	0.14	44
كلية الحقوق و العلوم السياسية	123	0.07	22
كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير	172	0.1	32
كلية العلوم الطبيعة والحياة	198	0.11	35
كلية الطب	249	0.14	44
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية	186	0.10	32
كلية العلوم و التقنيات التطبيقية	20	0.01	3
كلية العلوم	323	0.18	57
المجموع	1788	1	317

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 وبذلك تكون العينة الكلية التي سيتم دراسة خصائصها الديمغرافية وتحليل لتوجهات إستجاباتها مكونة من 619 مفردة من جامعتي سيدي بلعباس وتلمسان، ونستعرض فيما يلي جدول توضيحي لأبرز الخصائص الديمغرافية:

توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

يوضح الجدول رقم (2-3-3) المدون أدناه توزيع عينة الدراسة حسب الجنس حيث تعتبر عينة الذكور أكثر المستجيبين في الجامعتين بقيمة (62%) بتكرار (385) أما الإناث (38%) بتكرار (237) تعتبر نسبة الذكور في جامعة تلمسان (63.7%) بتكرار (202) أما الإناث بنسبة (36.3%) بتكرار (118) أما في جامعة سيدي بلعباس جاءت نسبة الذكور (60.6%) بتكرار (183) أما الذكور بنسبة (39.4%) بتكرار (119) وبالرغم من التفاوت الكبير في نسبة المستجوبين بين الإناث والذكور غير أن الجامعة تعطي أهمية كبيرة للمجتمع النسوي والجدولين السابقين يوضحان تقارب عدد الجنسين في جامعتي سيدي بلعباس وتلمسان، كما بين الجدول توزيع الهيئة التدريسية في الجامعتين حسب الدرجة العلمية وتشكل فئة الأساتذة المحاضرين في الجامعتين (57%) النسبة الأعلى فقد بلغت (352) وتليها نسبة الأساتذة المساعدين بعدد (150) ونسبة (24%) وفي المرتبة الثالثة الدرجة العلمية أستاذ التعليم العالي بنسبة (19%) وبتكرار (117)، وكانت هذه النسب موزعة على الجامعتين فمنها (50) من جامعة سيدي بلعباس و(67) من جامعة تلمسان بالنسبة لفئة أستاذ التعليم العالي، أما فئة الأساتذة المحاضرين فقد توزعت في جامعة سيدي بلعباس بقيمة (166) وجامعة تلمسان (186)، وفئة الأساتذة المساعدين بجامعة تلمسان (64) وفي جامعة سيدي بلعباس (86)، أما التوزيع المتعلق بالخبرة العلمية أو سنوات الخدمة فقد جاءت في المرتبة الأولى فئة من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة بنسبة (44%) بتكرار (270) وتليها الخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات بنسبة (36%) وبتكرار (221) وبعدها الخبرة العلمية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة بنسبة (12%) وبتكرار (77) وفي المرتبة الأخيرة الخبرة العلمية الأكثر من 30 سنة بنسبة (8%) وتكرار (51)، أما التوزيع من حيث الكلية فجاءت نسبة العلوم الدقيقة بنسبة (19.1%) وبتكرار (118) وتليها كلية اللغات والفنون بنسبة (13.4%) وبتكرار (83) وبنفس الترتيب مع كلية الطب بنسبة (13.4%) وبتكرار (83)

كلية العلوم التكنولوجية بنسبة (12.4%) وبتكرار (77)، وتليها كلية العلوم الطبيعية والحياة بنسبة (10.2%) وبتكرار (63) وبعدها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة (9.2%) وتكرار (57)، وتليها كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بنسبة (9%) وبتكرار (56)، وبعدها كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة (8%) وبتكرار (49) وفي الأخير كلية العلوم الهندسية والتقنيات التطبيقية بنسبة (0.5%) وبتكرار (33) على العموم العينة البحثية تترتب وفق الكليات التقنية والعلوم الهندسية والتكنولوجية بنسبة أكبر من التخصصات العلوم الاجتماعية والتي تعتبر مخرجاتها معززة للإبتكار.

19 الجدول رقم (2-3-3) خصائص العينة البحثية ككل

المجموع	جامعة تلمسان		جامعة سيدي بلعباس			
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الجنس	62	385	63.7	202	60.6	183
	38	237	36.3	118	39.4	119
الدرجة العلمية	19	117	21.1	67	16.6	50
	57	352	58.7	186	55.0	166
	24	150	20.2	64	28.5	86
الخبرة العلمية	36	221	33.1	105	38.4	116
	44	270	46.1	146	41.1	124
	12	77	12.6	40	12.3	37
	8	51	8.2	26	8.3	25
المكان	12.4	77	15.1	48	9.6	29
	13.4	83	13.9	44	12.9	39
	8	49	6.9	22	8.9	27
	9.2	57	10.1	32	8.3	25
	10.2	63	11	35	9.3	28
	13.4	83	13.9	44	12.9	39
	9	56	10.1	32	7.9	24
	5.3	33	0.9	3	9.9	30
	19.1	118	18.6	57	20.2	61

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

ثانيا: أداة الدراسة

لغرض تلبية أهداف الدراسة، فقد صممت إستبانتين بنفس المحتوى، وتم توزيع الإستبانة الأولى على مجموعة من الأساتذة الدائمين بجامعة تلمسان، والإستبانة الثانية وزعت على جامعة سيدي بلعباس، على مستوى تسع كليات في الجامعتين، وذلك لمعرفة مساهمة رأس المال المعرفي في تنمية الإبتكار وما ينتج من تحسينه وبناءه وتبنيه بالشكل الصحيح، يتم إختيار العينة من الكليات بصفة عشوائية بسيطة، من بين مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 500 إستبانة على جامعة سيدي بلعباس، تم إسترجاع 430 إستبانة من جامعة سيدي بلعباس وبعد الإطلاع عليها وفرزها تم إستبعاد 128 إستبانة لأنها لم تستوفي الشروط اللازمة للدراسة

فأصبحت 302 إستمارة صالحة أي نسبة 60% من مجمل الإستمارات المسترجعة، و 500 إستبانة على جامعة تلمسان وزعت على أساتذة كليات من جامعة تلمسان، تم توزيعها عن طريق اليد وتم جمعها بنفس الطريقة، تم إسترجاع 370 إستبانة بعد الإطلاع عليها وفرزها تم إستبعاد 53 إستبانة لأنها لم تستوفي الشروط اللازمة للدراسة فأصبحت 317 إستمارة صالحة أي نسبة 63% من مجمل الإستمارات المسترجعة، وبعد القيام بتحليلها على حسب العدد والنسبة نعرض فيما يلي عملية فرز الإستبانات الصالحة للتحليل في الجدول رقم (2-3-4)

الجدول رقم (2-3-4) الإستبانات الصالحة للتحليل للعينة ككل

الكلية	الأستبانات الموزعة على جامعة سيدي بلعباس				الإستبانات الموزعة على جامعة تلمسان		
	عدد الإستبانات الموزعة	عدد الإستبانات المسترجعة	عدد الإستبانات غير الصالحة	%	عدد الإستبانات الموزعة	عدد الإستبانات المسترجعة	عدد الإستبانات غير الصالحة
كلية اللغات والفنون	60	50	11	65%	60	40	16
كلية الحقوق والعلوم السياسية	50	40	13	54%	50	40	28
كلية الطب	60	50	11	65%	60	40	16
كلية العلوم الطبيعية و الحياة	50	40	12	56%	50	40	15
كلية الإقتصاد	50	40	15	50%	50	40	18
كلية العلوم الإنسانية	40	40	16	60%	40	40	8
كلية الهندسة	60	50	20	50%	60	30	27
كلية التكنولوجيا	50	40	11	58%	50	40	2
كلية العلوم الدقيقة	80	80	19	76%	80	60	3
المجموع	500	430	128	60%	500	370	53

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

ثالثا: مصادر جمع البيانات

نظرا لطبيعة المتغيرات ومراعاة منا لتحقيق نظرة شاملة، فقد تم جمع البيانات من مصادر مختلفة لحصرها وجمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تساعدنا على فهم المتغيرات، لذلك إعتدنا على المصادر الموضحة فيما يلي:

1-المصادر الأولية

بما أن المصادر الأولية هي تلك البيانات التي يتم جمعها لأول مرة من الميدان فقد إستعانت الدراسة(اللاحق و أبو بكر، 2002) بالأساليب التالية:

2-المقابلة

تتم المقابلة من خلال تواجد الباحث مع مستقضي من الأساتذة الجامعتين لتحديد مدى توافر رأس المال المعرفي، ومدى إهتمام الجامعتين به، وطرق وسبل بناءه والمحافظة عليه، ومعرفة قدرتهم على الابتكار وتقييم لأهم الإنجازات ومعرفة أهم الحدود والمعوقات التي تحد من عملية الابتكار بالجامعتين.

3- الإستبيان

يعتبر الإستبيان أسهل الطرق لجمع البيانات الأولية، والتي تعتمد أساسا على مجموعة من الأسئلة المصممة خصيصا لجمع بيانات عن ظاهرة ما، والمطروحة على عينة من المستجيبين لمعرفة آرائهم عن هذه الظاهرة عن طريق الإجابة على الأسئلة المطروحة.(النجار، النجار، و الزعبي، 2009)

4-المصادر الثانوية

تستعين الدراسة ببعض التقارير والتعليمات والمصادر الثانوية التي يتم الحصول عليها من عمادات الجامعتين لمعرفة أبرز المخرجات الجامعية التي تساهم في تنمية الابتكار، فهذه الوثائق من الأدوات البالغة الأهمية، لأنها تعكس الوقائع الفعلية للجامعة، واقتصر الاطلاع على القائمة الفعلية لهيئة التدريس للجامعتين، وتوزيعها على الكليات من أجل تحديد مجتمع الدراسة وتوزيع العينة البحثية.

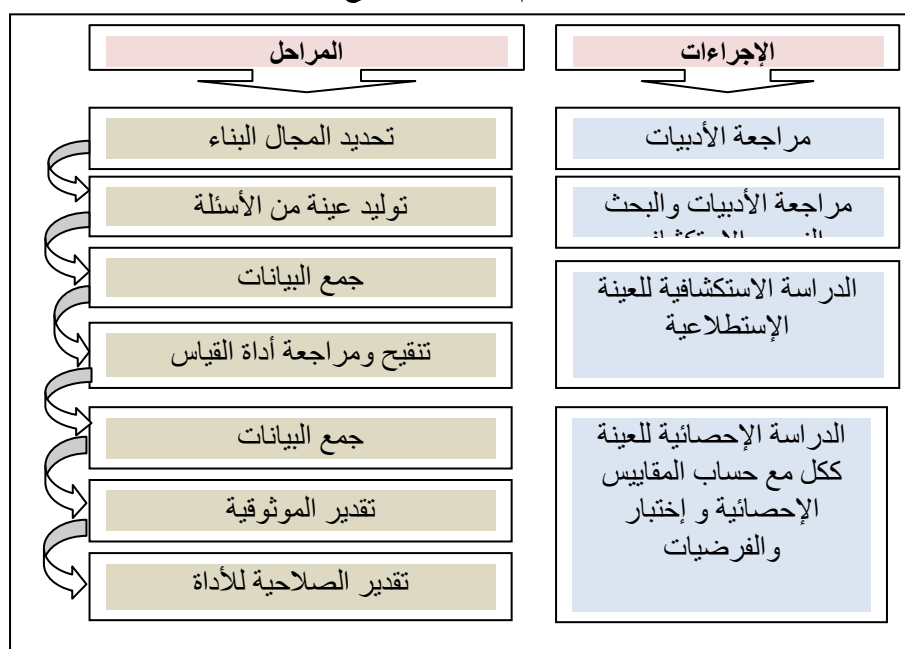
المطلب الثاني أساليب بناء أداة الدراسة وتطبيقها

إن صعوبة الحصول على إحصائيات من هذا الشكل والمتعلقة برأس المال المعرفي الذي يعتبر من العناصر التي يصعب قياسها وكذا الابتكار، لذلك لجأنا إلى استخدام الإستبانة والتي تساهم بشكل كبير من تجميع البيانات من المستجيبين (الأساتذة الجامعيين) لذلك فقد تم تصميم الإستبانة بالإعتماد على نموذج تشرشل.

1- نموذج تشرشل 1979

من أجل عملية بناء والتحقق من مقاييس تقييم المتغيرات وللتأكد من صلاحية النموذج الافتراضي الموضح في الشكل رقم (2-3-2) والذي يمثل نموذج تشرشل وفق الخطوات من 1 إلى 4 المرحلة الإستكشافية بينما تشكل الخطوات من 5 إلى 7 مرحلة التحقق من صحة الأداة والتي سيتم الإعتماد عليها في الخطوات اللاحقة، وفيما يلي نستعرض النموذج الذي إعتدنا عليه.

الشكل رقم (2-3-2) نموذج تشرشل 1979



Source : Habib, N. (2013). Méthodologie de construction d'une échelle de mesure de la valeur perçue de l'expérience de magasinage: application du paradigme de Churchill, p 5.

أولاً: توليد العينة من البيانات وتوصيف الأداة

من أجل بناء السلم والأداة إعتدنا على الأبعاد الرئيسية التي تم التوصل إليها من مراجعة الأدبيات السابقة، وتم الإستعانة والإعتماد على الدراسات السابقة وإستقراء الأدبيات التي تناولت المتغيرات البحثية معاً، كدراسة (sharabati, jawad, & bounti, 2010) (علي أبو سيف، 2016) ودراسة (شوي و بن لكحل، 2019) وكذا دراسة (يوسف و نعيمة، 2016)

و(جرادات و الزير، 2020) بالإضافة إلى إقتراحات من طرف بعض المحكمين والأستاذ المشرف، وتضمنت الإستبانة الجزئين التاليين :

➤ **الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية للدراسة والذي خصص لتحديد أفراد العينة من حيث الجنس والدرجة العلمية وسنوات الخبرة و الإنتماء الجامعي و الكلية التي ينتمي إليها كل أستاذ.

➤ **الجزء الثاني :** يتعلق بموضوع الدراسة ومتغيراته والذي ينقسم إلى محورين:

- **المحور الأول** رأس المال المعرفي وهو المتغير المفسر وتناول فيه ثلاثة أقسام كما يلي:

ساهمت الدراسات السابقة في رسم الخطوات التي تساعدنا على التحليل النوعي لفقرات الإستبانة كخطوة أولية كما ساعدتنا في تحديد محتوى كل مكون من المتغيرات المختلفة، وتمكنا في الأخير من صياغة مؤشرات للقياس وفق التعديلات الضرورية.

1- رأس المال البشري بالنسبة لرأس المال البشري نحتفظ بالتعريف والمكونات التي يعتمد عليها الباحثين (sharabati, jawad, 2010 & bounti) والذي يعتبرون أن رأس المال البشري يتم حسابه من خلا المعادلة التالية: رأس المال البشري = المعرفة والتعليم + المهارات والقدرات + الخبرة العلمية، هذا النموذج الثلاثي الأبعاد يتم الإعتماد عليه وبالإضافة إلى مكون فرق العمل فتصبح المعادلة بالشكل التالي: رأس المال البشري = المعرفة والتعليم + المهارات والقدرات + الخبرة العلمية + توليد الأفكار + فرق العمل

➤ **فقرة المعرفة والتعلم وتضم ثلاث عبارات**

الجدول رقم (2-3-5) محور المعرفة والتعلم

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Humcap1	تطوير الكفاءات	تسهر الجامعة على تطوير معارف هيئة تدريس بكفاءة الأنظمة والقوانين و الخدمات التي تقدمها
Humcap2	التدريب لهيئة التدريس	تحرس الجامعة على توفير تربصات وبرامج تدريبية للجميع سعيا منها لتطوير أداء الهيئة التدريسية
Humcap3	إجتهاد الهيئة التدريسية	الهيئة التدريسية في بحث دائم ومستمر للرفع من قيمة الجامعة بزيادة معارفهم وتعليمهم

➤ **المصدر:** من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ **فقرة المهارات والقدرات وتضم ثلاث عبارات**

الجدول رقم (2-3-6) محور المهارات والقدرات

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Humcap4	تحمل مسؤوليات أكثر	مهارات هيئة التدريس تسمح بتحمل مسؤوليات تطوير العمل البيداغوجي بشكل مغاير عن المعهود عليه
Humcap5	تعدد المهارات	تتطلب الوظيفة إمتلاك مهارات أخرى غير العلمية والبيداغوجية لإنجاز الأعمال بشكل جيد
Humcap6	صورة الجامعة	الكفاءات التي تمتلكها جامعتكم (كفاءات علمية، تدريسية بيداغوجية) تحسن صورة الجامعة بشكل ملحوظ

➤ **المصدر:** من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الخبرة العلمية وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-7) محور الخبرة العلمية

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Humcap7	سمعة الجامعة	تجربة الهيئة التدريسية في المجال العلمي و البيداغوجي و التعليمي تساعد على تغيير سمعة الجامعة للأفضل
Humcap8	التحفيز المعنوي	الجامعة التي تعمل بما تفتخر بخبرات الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي
Humcap9	الخبرة تساعد على إيجاد الحلول	خبرات الهيئة التدريسية تساعد الجامعة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل البيداغوجي والعلمي

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة توليد الأفكار وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-8) محور توليد الأفكار

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Humcap10	إستغلال التكنولوجيا	تستعين الهيئة التدريسية بالتكنولوجيا لتجديد الطرق التدريسية والبيداغوجية بشكل مغاير عن الطرق التقليدية
Humcap11	التشجيع على الإبداع والتجديد	تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على الإبداع والتطوير في البحث العلمي وضرورة إقتراح أفكار جديدة بشكل مستمر
Humcap12	سهولة الإبتكار في مجال التخصص	التخصص الذي تنتمي إليه يسمح بالإبتكار و توليد الأفكار في المخرجات العلمية والبيداغوجية والفكرية بسهولة

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة فرق العمل وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-9) محور فرق العمل

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Humcap13	تكوين فرق العمل	تحصل الجامعة على أفضل المخرجات من موظفيها وبالأخص عند تكوين فرق العمل
Humcap14	تمكين الهيئة التدريسية	تأخذ الجامعة بأراء الهيئة التدريسية في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل البيداغوجي والعلمي
Humcap15	فرق العمل متعددة التخصصات	تقوم الجامعة بتشكيل فرق العمل من مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين وتطوير الأعمال البيداغوجية والعلمية

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

2- رأس المال الهيكلي

يضم خمسة فقرات ويتم حسابه وفق مايلي

رأس المال الهيكلي = الأنظمة والبرامج + البحث والتطوير + السياسات والإجراءات + العمليات الإدارية + الهيكل التنظيمي

➤ فقرة الأنظمة والبرامج وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-10) محور الأنظمة والبرامج

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
توفر الجامعة كافة الوسائل الإدارية التي تتيح لكم الإطلاع على الأنظمة و القوانين و المعلومات والخدمات التي تقدمها	الوسائل الإدارية	Strcap1
تتبنى الجامعة أساليب و أدوات متطورة لتوفير المعلومات التي يحتاجها الأستاذ و الطالب عند الحاجة إليها	الأدوات والأساليب	Strcap2
تهتم الجامعة بأنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي تدعم تقديم خدمات بشكل مميز للطلبة والأساتذة	شبكات الإتصالات والمعلومات	Strcap3

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة البحث والتطوير العلمي وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-11) محور البحث والتطوير العلمي

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
توفر الجامعة ميزانيات ملائمة وكافية للبحث و التطوير العلمي	التمويل الكافي	Strcap4
تتميز الجامعة التي تعمل بها بالريادة في دعم الابتكار في البحث العلمي	دعم الابتكار	Strcap5
البحث والتطوير في الجامعة التي تعملون بها من الأولويات الرئيسية	دعم البحث العلمي	Strcap6

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة السياسات والإجراءات وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-12) محور السياسات والإجراءات

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
تسعى الجامعة بإنتهاج السبل والآليات والإجراءات الكفيلة بإنجاز العمل العلمي والبيداغوجي بكفاءة وفعالية	مرونة	Strcap7
تشرح الجامعة كل الإجراءات و السياسات الجديدة المتبعة لكافة الهيئة التدريسية بشكل واضح	الشفافية	Strcap8
نظم المعلومات و السياسات المتبعة من طرف الجامعة تساعد على خلق أفكار جديدة	المناخ الداعم للإبتكار	Strcap9

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة العمليات الإدارية وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-13) محور العمليات الإدارية

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Strcap10	التقييم	تقوم الجامعة بتقييم و مراجعة مستمرة للعمليات الإدارية
Strcap11	تقليل الأخطاء	تسعى الجامعة لتطوير الطرق الإدارية من أجل تقليل الأخطاء في العمل العلمي و البيداغوجي
Strcap12	التغذية الرجعية	تقارن الجامعة أداء عملياتها الإدارية بين مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين العمليات الإدارية

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الهيكل التنظيمي وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-14) محور الهيكل التنظيمي

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Strcap13	مرونة الهيكل التنظيمي	تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي مرن يحسن من أداء العمليات و الأفراد بشكل متطور
Strcap14	تفويض السلطة والمسؤولية	تمتلك الهيئة التدريسية كافة الحرية في إتخاذ القرارات لأداء أعمالها عن طريق تفويض واسع للسلطة
Strcap15	سهولة الإتصال بين المستويات الإدارية	يساهم الهيكل التنظيمي بالجامعة في سهولة التواصل بين كافة المستويات الإدارية

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

3-رأس المال العلاقات

➤ فقرة التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-15) محور التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Relcap1	الشراكات	ترتبط الجامعة بعلاقات علمية و بحثية واسعة و مراكز البحوث و الإستشارات العلمية بما يحسن من قدرتها على الابتكار
Relcap2	التحالفات	تعمل الجامعة على خلق قيم مضافة من خلال التحالف مع الجامعات الأجنبية والعربية
Relcap3	التحالفات التخصصية	لدى الجامعة الكثير من التحالفات المتخصصة سواء في البحث العلمي، قواعد البحث العلمي، المكتبات الدولية وغيرها

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ العلاقات مع الطلبة وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-16) محور العلاقات مع الطلبة

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Relcap4	توطيد العلاقات مع الطلبة	تحرص الجامعة و هيئة التدريس خاصة على إقامة علاقات جيدة مع الطلبة بما يحافظ على متانة العلاقة والإستفادة من التفاعل معهم
Relcap5	رضا الطلبة	الجامعة و الهيئة التدريسية تبذل جهد مضاعف لإرضاء الطلبة بما يعزز إستقلاليتهم
Relcap6	تطوير التعليم	تتعمد هيئة التدريس للعلاقة مع الطلبة لتطوير طرق مبتكرة للتدريس

➤ المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ العلاقات مع الدولة وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-17) محور العلاقات مع الدول

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Relcap7	العلاقات مع القطاع العام	تمتلك الجامعة سياسة واضحة لتطوير العلاقات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات القطاع العمومي
Relcap8	توجيه الطلاب للقطاع العام	خريجي الجامعات الجزائرية ذو كفاءات عالية و لهم الإستعداد لولوج عالم الشغل في مؤسسات الدولة
Relcap9	تشجيع دراسات القطاع العام	تشجع الجامعة و تحفز الطلبة على القيام بدراسات عن القطاع العام كجزء من إستراتيجيات رصد أداء القطاع العام

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ العلاقات مع الخواص وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-18) محور العلاقات مع الخواص

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Relcap10	القطاع مع القطاع الخاص	تعزز الجامعة من علاقاتها مع المتعاملين الإقتصاديين والمنظمات الخاصة كجزء من الثقافات التنظيمية
Relcap11	دور القطاع الخاص في تطوير قدرات الطلاب	تسمح العلاقات مع الخواص بتنمية قدرات الطالب العملية و التي تكمل المكتسبات الفكرية
Relcap12	دور القطاع الخاص في إستراتيجيات الجامعة	العلاقات مع القطاع الخاص تشكل المحفز للإبتكار سواء للطلاب والأساتذ وذلك بإستقطاب الأفكار و معرفة التقنيات المستخدمة والتكنولوجيات وغيرها

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ العلاقات مع المجتمع وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-19) محور العلاقات مع المجتمع

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Relcap13	العلاقة مع المجتمع	تساهم الهيئة التدريسية في نشر المعرفة مع الأفراد غير المتدربين من خارج الجامعة
Relcap14	تشارك المعرفة مع المجتمع	تسعى هيئة التدريس والجامعة لتدريب الأفراد من خارج الجامعة
Relcap15	نشر المعرفة مع المجتمع	تهتم هيئة التدريس بالتعامل مع المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى من أجل نشر المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

4-المحور الثاني المتعلق بالإبتكار بالجامعة وتم تناول خمس فقرات كما يلي:

➤ فقرة الإبتكار في المخرجات الجامعية وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-20) محور الإبتكار في المخرجات الجامعية

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Innov1	الإبتكار في مجال التخصص	الهيئة التدريسية على دراية وإطلاع مستمر على أهم الإبتكارات و المستجدات الحاصلة في مجال تخصصها
Innov2	الإبتكار في المخرجات العلمية	المنشورات العلمية و الكتب والبحوث العلمية تتسم بالتجديد عن ماهو معتاد و تعتمد على العمل الجماعي المنظم
Innov3	الإبتكار في المخاير	مخرجات المخاير البحثية تحدد في الطرق التفسيرية كما تعتمد على التكنولوجيا و تسعى لتحسين الملتقيات و التظاهرات العلمية

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الإبتكار في الأنشطة العلمية وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-21) محور الإبتكار في الأنشطة

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
ترميز المتغيرات	إختصار للفقرة	الفقرة
Innov4	دعم الأفكار	تختار الهيئة التدريسية الأطاريح والمذكرات التي تعالج قضايا مستجدة والتي تتسم بالأفكار الجديدة
Innov5	حدائة التكنولوجيا	التكنولوجيا المستعملة في إدارة العمليات وأنشطة البحث العلمي حديثة بما يساعد هيئة التدريس على الإبداع و الإبتكار
Innov6	تطور الإنتاج العلمي	الإنتاج العلمي في تحسن مستمر في السنوات الأخيرة خاصة بعد إستحداث مشاريع البحث الجديدة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الابتكار البيداغوجي وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-22) محور الابتكار البيداغوجي

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
البرامج التعليمية و الطرق التدريسية مبتكرة بما يناسب وإحتياجات المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي	التعليم الذاتي	Innov7
الطرق التقييمية للطلاب تتكيف و الإحتياجات الفردية وتساعد في تنشيط الطلبة	التجديد في عمليات التقييم	Innov8
تستخدم الجامعة وهيئة التدريس أفضل الأساليب والتكنولوجيا لتحقيق أفضل تغيير للبرامج التعليمية	تحسين المناهج	Innov9

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-23) محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاق

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
الجامعة تحفز هيئة التدريس لتحديد أهداف للتعلم بما يتناسب والإحتياجات المجتمعية	تجديد الأهداف التدريسية بما يتلائم والمجتمع	Innov10
لدى هيئة التدريس القدرة والأخلاق العالية لتقديم المقترحات و الأفكار الإبداعية و مناقشتها مع فرق العمل و التي تخدم المجتمع و تحقق الإستدامة	أفكار الهيئة التدريسية تخدم المجتمع بشكل ملحوظ	Innov11
تفتح الجامعات بإقتراح من الهيئة التدريسية تخصصات جديدة أكثر ملائمة لإحتياجات المجتمع	المساهمة في فتح تخصصات تخدم سوق العمل	Innov12

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

➤ فقرة الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل وتضم ثلاث عبارات

الجدول رقم (2-3-24) محور الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل

السلم الترتيبي من الموافق بشدة إلى غير موافق بشدة (1-5)		
الفقرة	إختصار للفقرة	ترميز المتغيرات
جهود الجامعة و هيئة التدريس منصبة لتوجيه الطالب نحو ريادة الأعمال	التعليم الذاتي	Innov7
الفرق البحثية بالجامعات لها دراية بمتطلبات سوق العمل من الكفاءات الطلابية	التجديد في عمليات التقييم	Innov8
العلاقات التي تبنيها الجامعات مع القطاع العام و الخاص تمكنها من توجيه الطلبة للحياة المهنية	تحسين المناهج	Innov9

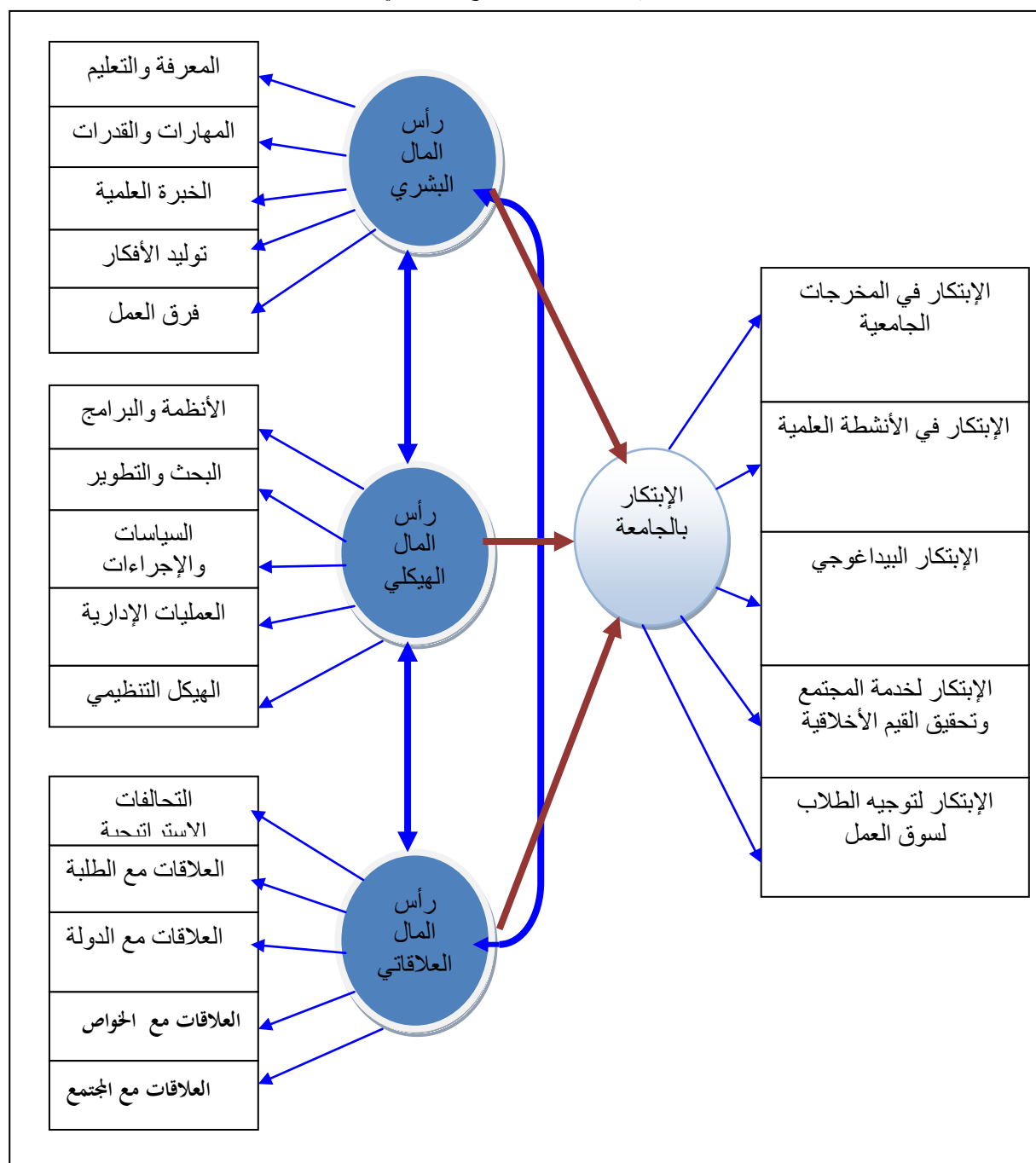
المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

المطلب الثالث: النموذج الافتراضي والسلم القياسي للدراسة

1-النموذج النظري الافتراضي للدراسة

يتم فيما يلي إستعراض العلاقات الخطية بين متغيرات الدراسة رأس المال المعرفي (رأس المال البشري، رأس المال العلاقات، رأس المال الهيكلي) والإبتكار والذي ستبنى عليه الدراسة ونسعى لمعرفة أهم العلاقات التأثيرية بين المتغيرات.

الشكل رقم (2-3-3) النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمحاور الاستبانة 2022

2- إختيار السلم القياس

إعتمدت الدراسة على سلم ترتيبي لقياس إستجابات المبحوثين وتوقعات كل عبارة، وهذا ما يعرف بمقياس ليكارت الخماسي المتدرج من (1,2,3,4,5) والذي يقابلها عبارات الموافقة على الاسئلة وهي على التوالي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

ومن أجل تسهيل الحكم على النتائج وترتيبها والتعليق عليها بما يتناسب مع المتوسطات الحسابية المحصل عليها فيتم تقدير سلم ترجيحي لحدود الإجابات ويتم حسابه كما يلي:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد المستويات}} = \text{القيمة المرجحة}$$

$$\text{القيمة المرجحة} = \frac{1-5}{5} = 0.8$$

وبالتالي في كل فئة نقوم بإضافة العدد 0.8 لنحصل على كل المستويات والتي تمكنا من الحكم على النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-3-25) جدول تقديري للمتوسطات المرجحة

المتوسط المرجح	من 1 إلى 1.79	من 1.80 إلى 2.59	من 2.60 إلى 3.39	من 3.40 إلى 4.19	من 4.20 إلى 5
درجة الموافقة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على كتاب عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي باستخدام SPSS، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 450

المطلب الرابع: الأساليب والاختبارات الإحصائية لمعالجة البيانات

أولا: أدوات معالجة البيانات

عالجت الدراسات السابقة متغيرات الدراسة بطرق وأساليب عديدة منها دراسات الحالة والدراسات الميدانية، باستخدام عدة برامج إحصائية كالحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية وبما أن البرنامج المتاح لدى الطالب هو برنامج spss 28 ويعتبر من أسهل البرامج لإدارة البيانات وتحليلها، فهو يمتاز بالمرونة في تنفيذ المعالجة الإحصائية، فسنقوم باستخدامه لمعالجة البيانات المحصل عليها من أداة الإستبيان والتي يستخدم لإثبات صدق الفرضيات البحثية والتحليل المعلمي، فهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من المقاييس والمؤشرات الإحصائية مثل التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل التباين الأحادي، ومعادلة الإنحدار الخطي المتعدد وغيرها.

1- الإحصاء الوصفي

لوصف لمتغيرات الدراسة الوصفية والكمية من خلال إستعراض بعض الأشكال البيانية للمتغيرات الشخصية كالأعمدة البيانية. استخدام لمجموعة من المقاييس والاختبارات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية: هي من الأساليب التي تعكس التحليل لمتغير الدراسة على متغير آخر بشكل نسبي بسيط لتحديد التشخيص ودرجة ارتباط المتغيرات بشكل دقيق.

- التكرارات: وهي عدد المرات التي تبين المشاهدات والإجابات بمعنى أدق ومن خلالها يتم إتجاه الفقرة ثم البعد والمحور ككل، فهي تعبر عن عدد الخيارات لسؤال ما من المحاور التي تحتويها الإستبانة.
- الوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية ويعرف الوسط الحسابي على أنه مجموع القيم مقسوم على عددها ويرمز له بالرمز (μ) في حالة المجتمع وأما في حالة أخذ عينة من المجتمع ما. وهي الحالة الأكثر شيوعا يرمز له بالرمز ($\bar{x}$) والهدف منه معرفة أين تتمركز متوسطات إجابات المبحوثين ويتم حسابه وفق المعادلة التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum n_i x_i}{N}$$

المعادلة رقم (2-3-1)

حيث أن الرموز التالية هي كما يلي:

n_i : عدد إختيارات العينة، مثلا إختيار موافق بشدة لإحدى فقرات المحور رأس المال المعرفي.

x_i : الوزن النسبي للخيار في أداة الدراسة: و يتراوح بين (1-5) .

N : مجموع الأفراد العينة الذي يقدر ب619 مفردة.

- مقاييس التشتت الإنحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الإستبيان لمعرفة مدى تشتت الإجابات عن متوسطاتها الحسابية يستخدم لمعرفة مدى إنحراف استجابات العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة عن الوسط الحسابي، وكلما قل تشتت الإستجابات أفراد العينة يدل ذلك على تقارب آراء العينة حول كل عبارة والعكس صحيح، ويتم ترتيب عناصر الإستبيان وفق الإنحراف المعياري تبعا للعبارات الأقل تشتتا عند تساوي متوسطاتها الحسابية ويتم حسابه وفق المعادلة التالية:

$$s = \sqrt{\frac{\sum n_i (x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

المعادلة رقم (2-3-2)

n_i : عدد إختيارات العينة، مثلا إختيار موافق بشدة لإحدى فقرات المحور رأس المال المعرفي.

x_i : الوزن النسبي للخيار في أداة الدراسة: و يتراوح بين (1-5) .

$\bar{x}$: الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على عبارات الإستبيان.

N : مجموع الأفراد العينة الذي يقدر ب619 مفردة.

- تحليل التوزيع الطبيعي باستخدام مقياس كولوموجروف- سمرنوف

يتم إختبار التوزيع التكراري محل الدراسة من أجل التأكد من مدى تحقق شروط الإعتدالية وأن البيانات تتوزع طبيعيا، الأمر الذي يسمح باستخدام الإختبارات البارامترية ويأخذ شكل الجرس.

2- الإحصاء الإستدلالي

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

يتم وفق هذه الطريقة حساب معامل الثبات الكلي لأداة القياس، وكذلك التعرف على العبارات أو المفردات التي تؤدي إلى خفض أو رفع معامل الثبات الكلي لأداة القياس عند حذفها، وحساب معامل الثبات الكلي في حالة غيابها، وتستخدم طريقة معامل ألفا كرونباخ عندما تكون الاختبارات ذات الاستجابات الثنائية (00,1) أو متعدد الاستجابات (3,2,1,...) كما ينصح به في حساب ثبات البحوث المسحية كالاستبيانات، ومعادلة ألفا كرونباخ يتم حسابها كما يلي:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum s_{item}^2}{s_{total}^2} \right]$$

المعادلة رقم (2-3-3)

حيث α معامل ألفا كرونباخ، k عدد فقرات الاستبيان أو أسئلة الاختبار، $\sum s_{item}^2$ مجموع تباينات فقرات الاستبيان أو أسئلة الاختبار، s_{total}^2 تباين الدرجات النهائية للمبحوثين (الدرجات الكلية للاختبار)

- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة صدق الفقرات

معامل الارتباط لصاحبه كارل بيرسون هو المعامل الذي من خلاله نستطيع معرفة العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع) سواء كانت العلاقة تنبؤية (طردية) عندما تكون قيمة معامل الارتباط موجبة أو عكسية عندما تكون قيمة معامل الارتباط سالبة، و يرمز لها بالرمز (r) وقيمة معامل الارتباط لا تتجاوز الواحد أي أن: $-1 \leq r \leq +1$ قوته

يمكن تصنيف قوة معامل الارتباط بناء على قيمته إلى مستويات التالية:

الجدول رقم (2-3-26) جدول يبين مقدار قوة معامل الارتباط بيرسون

القيمة	0	0.19-0.0	0.39-0.20	0.59-0.40	0.79-0.60	0.99-0.80	1
القوة	منعدم	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا	تام

المصدر: appropriate use and interpretation, 2018 anesthesia and analgesia, p7
patrick schober, christa boer, lother. Aschwarte, correlation coefficient

حسابه

يتم حسابه وفق القيم الأصلية من خلال القانون التالي:

$$r_p = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \times [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

المعادلة رقم (2-3-4)

حيث أن: x المتغير رأس المال المعرفي، و y المتغير الابتكار.

الدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط بيرسون

يمكن حساب الدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط بطريقتين:

1- مقارنة (r_{pc}) المحسوبة مع (r_{pt}) الجدولية: لمعرفة الدلالة الاحصائية لقيمة معامل الارتباط يجب أن نقارن القيمة المحسوبة

مع القيمة الجدولية التي تستخرج من الجداول الاحصائية من خلال حساب درجة الحرية ($df=n-2$)

2- استخدام معامل كندل: يمكن حساب الدلالة الاحصائية لمعامل بيرسون من خلال المعادلة التالية:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

المعادلة رقم (2-3-5)

3- ثم نقارن قيمة (t) المحسوبة مع القيمة (t) الجدولية التي تستخرج من الجداول الاحصائية من خلال حساب درجة الحرية ($df=n-2$)

- معامل التفرطح والإلتواء

مقياس الإلتواء هو درجة عدم التماثل أو الانحراف ويعطي هذا المقياس إشارة سالبة للإلتواء جهة اليسار وإشارة موجبة للإلتواء جهة اليمين ويمتد الإلتواء من -2.58 في الإلتواء السالب وإلى +2.58 في الإلتواء الموجب ويتلاشى الإلتواء عندما يصبح الفرق بين الوسيط والوسط الحسابي معدوما وبذلك يكون التوزيع إعتداليا، (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ويعطى بالمعادلة التالية:

$$sk = \frac{3(\bar{x}-M)}{s}$$

المعادلة رقم (2-3-6)

الانحراف المعياري S الوسيط M والوسط الحسابي $\bar{X}$ حيث

مقياس التفرطح هو مقياس يقيس درجة علو أو انخفاض المنحنى التوزيع التكراري بالنسبة للمنحنى الطبيعي للبيانات، وهو منحنى متماثل حول الرأس يمر بالمتوسط فإذا كان للتوزيع قمة مرتفعة يقال أنه مدبب وإذا كان للتوزيع ذو قمة مسطحة يقال أنه مفلطح (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ويعطى بالصيغة الرياضية التالية:

$$kurt = \frac{(\bar{X}-M)^4}{s}$$

المعادلة رقم (2-3-7)

- الانحدار الخطي المتعدد

يعد الانحدار الخطي المتعدد من الأساليب الإحصائية المتقدمة والتي تضمن دقة الاستدلال من أجل تحسين نتائج البحث عن طريق الاستخدام الأمثل للبيانات في إيجاد علاقات سببية بين ظواهر البحث والانحدار الخطي المتعدد هو عبارة عن إيجاد معادلة رياضية تعبر عن العلاقة بين متغير تابع واحد (Y) وعدة متغيرات مستقلة ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) وتستعمل لتقدير قيم سابقة والتنبؤ بقيم مستقبلية لذا فهو يستخدم في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع الذي يؤثر فيه عدة متغيرات مستقلة إذن يتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لشرح العلاقة بين متغير تابع ومتغيران مستقلان أو أكثر. (cornillon & matzner-lober, 2007) وتكمن أهميته في معرفة أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع، حيث إذا كنا بصدد دراسة مجموعة من المتغيرات المستقلة ومدى تأثيرها على المتغير التابع ونود ترتيب المتغيرات المستقلة في تأثيرها على المتغير التابع بدءاً من المتغيرات الأكثر تأثيراً فالأقل، فإننا نستعين بالانحدار الخطي المتعدد الذي من خلال حساب قيمة (b) ومعرفة إشارتها واختبار الدلالة الإحصائية، فإنه يمكننا معرفة مدى تأثير كل متغير مستقل على التابع وإتجاه هذا التأثير هل هو سلبي أم تأثير إيجابي، حيث إذا كانت قيمة (b) موجبة دلّ هذا على التأثير الموجب للمتغير المستقل على المتغير التابع والعكس صحيح. (محمد عبد الرحمن، 2016)

شروطه

- 1- أن تكون العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ولمعرفة وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع يتوجب استخدام مصفوفة الارتباط وذلك بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط بين كل متغير مستقل على حدى والمتغير التابع مرتفعة فهذا يؤكد على وجود علاقة خطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وهذا ما يؤكد أن لهذا المتغير المستقل تأثير على المتغير التابع، وأنه يساهم في تفسير التباين في درجات المتغير التابع. (ثروت محمد، 2005)
- 2- العشوائية في اختيار العينة، وإستقلالية درجات كل فرد عن الأفراد الآخرين في العينة المختارة.
- 3- أن يكون المتغير التابع متصلاً أي مصنف ضمن المقاييس الكمية، بينما يمكن أن تكون المتغيرات المستقلة متصلة أي مصنفة ضمن المقاييس الكمية، أو منفصلة أي مصنفة ضمن المقياس الرتبي أو الاسمي (بعد ترميز البيانات الاسمية وتحويلها إلى أرقام).
- 4- يجب أن تكون المتغيرات المستقلة لها تأثير على المتغير التابع، وهذا يستلزم عدم إدخال متغيرات المستقلة التي ليس لها أي تأثير على المتغير التابع في نموذج الانحدار الخطي المتعدد.
- 5- أن تكون تباين أي متغير مستقلاً أكبر من الصفر ($S^2 > 0$) والغرض من هذا أن يساهم كل متغير مستقل في تفسير التباين في درجات المتغير التابع.
- 6- أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة، مثلاً إذا كان لدينا ثلاث متغيرات مستقلة تؤثر على متغير تابع، فإن حجم العينة المثالي يساوي $12 = 4 \times 3$ أي $n=12$

7- أن يكون متوسط البواقي أو الأخطاء العشوائية ($yi - \hat{y}_i$) يساوي صفراً، وتباينه يكون ثابتاً والذي يتم حسابه من

$$S_e^2 = \frac{\sum (yi - \hat{y}_i)^2}{n-1}$$

خلال القانون التالي: المعادلة رقم (2-3-8)

معامل التحديد

هو عبارة عن النسبة بين التغير في القيم المقدرة على التغير الكلي، ويرمز له بالرمز (R^2) و يطلق عليه بمربع معامل الارتباط المتعدد ويتم حسابه كما يلي:

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}$$

المعادلة رقم (2-3-9)

-إختبار التباين للفروق في المتوسطات

Anova اختصار analysis of variance يستخدم تحليل التباين الأحادي في التحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات ثلاث مجموعات أو أكثر في متغير تابع واحد ويتم ذلك من خلال المقارنة بين المتوسطات جميعها في آن واحد بدلا من إجراء مقارنات ثنائية عن طريق ستودنت (t) لأن هذا الإجراء يزيد من احتمال الخطأ من النوع الأول لكل تجربة. يعود الفضل في ظهور تحليل التباين للعالم رونالد فيشر الذي وضع منطق وأسس تحليل التباين وذلك في عام 1918 وتبعه snedecor في عام 1934 الذي اقترح إختبار تحليل التباين أطلق عليه إسم (F) نسبة لفisher وهو البحث عن مكونات الاختلاف والتباين وهذا يعني دراسة مكونات الاختلاف بين مجموعات الأفراد في ظاهرة معينة، ويعتبر تحليل التباين الأحادي الإتجاه أو تحليل التباين في إتجاه واحد إمتداد لإختبار الفرق بين المتوسطين، وبذلك إن تحليل التباين في إتجاه واحد هو إختبار الفروق بين متوسطات ثلاثة أو أكثر بهدف التحليل إلى بيان ما إذا كانت المتوسطات المجتمعات متساوية تقريبا وأن أية إختلافات بينها تعزى للصدفة ويمكن توقعها أم أن المتوسطات مختلفة وغير متساوية والفرق بينها جوهري وذو دلالة. (E.muller & A.fetterman, 2002) وسمي بالتحليل الأحادي لأنه يعتمد على تأثير متغير مستقل واحد (له عدة مستويات أو تصنيفات) على متغير تابع.

شروطه

- 1- إختيار عينات بطريقة عشوائية للتقليل من أخطاء المعاينة.
- 2- إستقلالية المجموعات موضوع الدراسة أي أن تكون المجموعات غير مترابطة و يتكرر تطبيق الإختبار عليها.
- 3- أن تكون المتغير التابع ضمن المقاييس الكمية المتصلة، أما المتغير المستقل فيكون مصنف ضمن المقاييس الكمية المتصلة والتي يمكن تحويلها إلى فئات رتب أو مقاييس منفصلة مثل المقياس الرتبي أو المقياس الإسمي.
- 4- أن تكون البيانات المتغير التابع تتبع التوزيع الطبيعي.

حسابه

حساب مجموع المربعات الكلي

$$\text{total sum of squar} = \sum x^2 - \frac{\sum (x)^2}{N}$$

المعادلة رقم (2-3-10)

حساب مجموع المربعات بين المجموعات

$$SS \text{ between groups} = \frac{(\sum x_1)^2}{n_1} + \frac{(\sum x_2)^2}{n_2} + \dots + \frac{(\sum x_k)^2}{n_k} - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

المعادلة رقم (2-3-11)

حساب مجموع المربعات داخل المجموعات (البواقي)

$$SS \text{ within groups} = tss - ss \text{ between groups}$$

المعادلة رقم (12-3-2)

حساب درجات الحرية

درجات الحرية بين المجموعات هو عدد المجموعات ناقص واحد (k-1)، درجات الحرية داخل المجموعات يساوي المجموع الكلي للأفراد ناقص عدد المجموعات (N-K)، درجات الحرية للتباين الكلي يساوي المجموع الكلي للأفراد ناقص الواحد (N-1)

متوسط المربعات

$$MSB = \frac{SSB}{K-1}$$

المعادلة رقم (13-3-2)

متوسط المربعات داخل المجموعات

$$MSW = \frac{SSW}{N-K}$$

المعادلة رقم (14-3-2)

حساب النسبة الفائية

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

المعادلة رقم (15-3-2)

و الجدول التالي يلخص كل العمليات السابقة

الجدول رقم (27-3-2) جدول أنوفا ANOVA للتباين الأحادي

مصدر التباين source	مجموع المربعات sum of squares	درجات الحرية df	متوسط المربعات Mean of squares	F المحسوبة
بين المجموعات SS between n groups	$b = \frac{(\sum x_1)^2}{n_1} + \frac{(\sum x_2)^2}{n_2} + \dots + \frac{(\sum x_k)^2}{n_k} - \frac{(\sum x)^2}{N}$	k-1	$MSB = \frac{SSB}{K-1}$	$F = \frac{MSB}{MSW}$
داخل المجموعات SSW	$SS w = tss - ss b$	N-K	$MSW = \frac{SSW}{N-K}$	
التباين الكلي	$t s s = \sum x^2 - \frac{\sum (X)^2}{N}$	N-1		

المصدر: maxwell.j.roberts and reccardo russo, 1999, a student's guide to analysis of

variance, routledge

إختبار فيشر **F**: من أجل تحديد معنوية النموذج ككل لنموذج الإنحدار وهو معيار لقبول ورفض الفرضيات المتعلقة بهذه الإختبارات عند مستوى معنوية محدد.

إختبار ستودنت t : الذي نستعين به في تحديد المعنوية الجزئية لنموذج الإنحدار المتعدد، وكذا إختبار الفرضيات الفرعية والحكم على قبولها أو رفضها.

ثانيا : صعوبات الدراسة

تمثلت صعوبات الدراسة والتي واجهت الطالبة في إتمام الدراسة في العناصر التالية:

- 1- الصعوبة الأساسية هي الموضوع بحد ذاته فهو يعالج جوانب غير مرئية وغير ملموسة، والتي تتميز بالتعقيد والتشابك مع عناصر أخرى، ومن الصعب التعامل مع الموارد المعرفية بشكل دقيق أو مفصل أو قطعي، لذلك نجد هناك تضارب في الآراء والخلاف بين عامة الباحثين والكتاب حول المفهوم والقياس وطرق البناء والمعايير المستخدمة وخاصة في الجامعات التي تنتمي للقطاع الحكومي ولا تحقق الربح ولا تتميز بمنافسة وغير ذلك...
- 2- صعوبة الحصول على البيانات المتعلقة بمخرجات الهيئة التدريسية بكل دقة ومصادقية، لعدم توفر منصات للإحصاء والدراسة الميدانية لم تساعدنا على التعامل بقدر كاف من الجدية لدى بعض الأساتذة، وخاصة العشوائية في الإجابة أو الإجابات بنفس الإجابة لكل الأسئلة ، أو عدم الإجابة على محور بالكامل.
- 3- المراجع متوفرة بشكل خيالي لكن لا يتم الحصول عليها بشكل مجاني فالمكتبات تعاني من نقص في الكتب المتعلقة بالموارد الفكرية وخاصة رأس المال المعرفي، عكس المكتبات الأجنبية فهي توفر العديد من الكتابات غير أنها باهضة الثمن، ولا يتسنى لطالب إقتناءها، لتحسين المعلومات القديمة ومعرفة المعطيات التي توصل إليها الباحثين في مجال رأس المال المعرفي.
- 4- ضعف عملية التكوين في الدكتوراه بسبب الجائحة والتي حرمتنا من التعلم لأساليب إحصائية أكثر حداثة، والتواصل مع الأساتذة المختصين لإثراء المواضيع بعناصر فكرية جديدة.

المطلب الخامس: صدق وثبات أداة الدراسة

سنقوم في هذا المطلب بالتعرف على صدق فقرات الإستبانة وثباتها باتباع الخطوات التالية:

أولا صدق فقرات الإستبيان:

يلجأ أغلب الباحثين لإستخدام طريقتين الصدق الظاهري والصدق الداخلي

1-الصدق الظاهري:

تستعين هذه الطريقة بأسلوب التحقق الظاهري لفقرات الدراسة من خلال عرضها على محكمين مختصين في المنهجية والإحصاء بجامعة سيدي بلعباس للعلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وذلك للتأكد من الصياغة الدقيقة وصحة العبارات شكليا ووضوح العبارات وعدم تناقضها.

ساعدتنا آراء المحكمين في إجراء تعديلات على فقرات الإستبانة خاصة في المتغير التابع، وباستشارة المشرف تم إعتماد الإستبيان المرفق في الملحق رقم(01) وكانت آراء المحكمين متفقة عن وجود صدق ظاهري للأداة المستخدمة.

2- التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

المقياس الأول: رأس المال المعرفي (رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتي)

1- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

يتمتع مقياس رأس المال المعرفي بأبعاده الثلاثة، ومن خلال نظرة المحكمين الظاهرية له بدرجة جيدة من الصدق الظاهري، فمن خلال القراءة المتأنية من قبل المتخصص لمفردات كل بعد سوف يلاحظ أنها مصاغة لفظياً لقياس البعد الذي تنتمي إليه، كما أن عبارات المقياس مختصرة وقصيرة أغلبها، وواضحة ولا تحمل أي عبارة فيه أكثر من معني، ويؤكد ذلك في عدم استفسار أي مفحوص عن معنى أي من عباراته، وعدم صدور أي شكوى تشير إلى غموض الصياغة اللفظية لأي من مفرداته.

2- صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

ولحساب الاتساق الداخلي للمقياس حسب معامل الارتباط بيرسون بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وبعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد على العينة الاستطلاعية ($n=30$ أستاذ جامعي)، مما يدل على تماسك أبعاد المقياس واتساقها الداخلي، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2-3-28) الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لأبعاد مقياس رأس المال المعرفي

رأس المال البشري		رأس المال الهيكلية		رأس المال العلاقاتي	
م	م.الارتباط	م	م.الارتباط	م	م.الارتباط
hc1	0.185	Sc1	**0.777	Rc1	**0.810
hc2	-0.270	Sc2	**0.899	Rc2	**0.634
hc3	**0.777	Sc3	**0.795	Rc3	**0.712
hc4	**0.832	Sc4	**0.627	Rc4	**0.693
hc5	**0.684	Sc5	**0.790	Rc5	**0.763
hc6	**0.678	Sc6	**0.719	Rc6	*0.460
hc7	*0.380	Sc7	**0.807	Rc7	*0.434
hc8	**0.732	Sc8	**0.849	Rc8	**0.708
Hc9	**0.470	Sc9	**0.770	Rc9	**0.692
Hc10	**0.718	Sc10	**0.736	Rc10	**0.533
Hc11	**0.757	Sc11	**0.843	Rc11	**0.816
Hc12	**0.685	Sc12	**0.786	Rc12	**0.820
Hc13	**0.881	Sc13	**0.856	Rc13	**0.564
Hc14	**0.476	Sc14	**0.696	Rc14	**0.514
Hc15	**0.629	Sc15	**0.752	Rc15	**0.527

** دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) * دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل مفردة والبعد الذي تنتمي له، معاملات تتراوح ما بين القيمة (0.380) والقيمة (0.881) بالنسبة لبعد الرأس المال البشري، وما بين القيمة (0.627) والقيمة (0.899) بالنسبة لبعد الرأس المال الهيكلي، وما بين القيمة (0.434) والقيمة (0.816) بالنسبة لبعد الرأس المال العلاقي، وكل القيم دالة عند مستوى دلالة 0.05، تؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس مع أبعادها المكونة لها. كما تم حساب العلاقة ما بين كل مفردة مكونة للمقياس الكلي والدرجة الكلية للمقياس أي لرأس المال المعرفي.

جدول رقم (2-3-29) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الكلي لرأس المال المعرفي

رأس المال البشري		رأس المال الهيكلي		رأس المال العلاقي	
م	م.الارتباط	م	م.الارتباط	م	م.الارتباط
hc1	0.32	Sc1	**0.628	Rc1	**0.875
hc2	-0.177	Sc2	**0.580	Rc2	**0.739
hc3	**0.765	Sc3	**0.737	Rc3	**0.631
hc4	**0.770	Sc4	0.604	Rc4	**0.657
hc5	**0.670	Sc5	**0.726	Rc5	**0.684
hc6	**0.665	Sc6	**0.595	Rc6	0.250
hc7	0.292	Sc7	**0.799	Rc7	0.210
hc8	**0.690	Sc8	**0.838	Rc8	**0.720
Hc9	*0.387	Sc9	**0.698	Rc9	**0.599
Hc10	**0.710	Sc10	**0.709	Rc10	*0.379
Hc11	**0.766	Sc11	**0.863	Rc11	**0.669
Hc12	**0.657	Sc12	**0.743	Rc12	**0.693
Hc13	**0.874	Sc13	**0.755	Rc13	*0.446
Hc14	**0.471	Sc14	**0.637	Rc14	*0.372
Hc15	**0.757	Sc15	**0.663	Rc15	**0.632

** دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) * دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس الرأس المال المعرفي، معاملات تتراوح ما بين القيمة (0.372) والقيمة (0.863)، وكل القيم دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهي تؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس مع المقياس الكلي.

كما تم احتساب معامل الارتباط بيرسون ما بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاده، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2-3-30) يوضح الإتساق الداخلي لمقياس رأس المال المعرفي

المستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	البعد
0.01	**0.942	الرأس المال البشري
0.01	**0.926	الرأس المال الهيكلي
0.01	**0.942	الرأس المال العلاقي

يتبين من الجدول رقم (2-3-30)، أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس الثلاثة، بأنها معاملات ارتباطات متفاوتة تراوحت ما بين 0.926 و 0.942 وجميعها قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ، وهو ما يمكن اعتباره مؤشراً دالاً وقوياً على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس رأس المال المعرفي، وهي قيم تدل على أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

3-ثبات مقياس رأس المال المعرفي:

وللتحقق من مؤشرات ثبات المقياس وأبعاده تم حساب معامل ألفا كرونباخ وهو ثبات للاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)، وباستخدام التجزئة النصفية (سبيرمان وبراون وجتمان) الجدول رقم (2-3-31) يوضح نتائج مؤشرات ثبات المقياس:

جدول رقم (2-3-31) يوضح مؤشرات ثبات درجات مقياس رأس المال المعرفي (ن=30)

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	المقياس وأبعاده
جتمان	سبيرمان-وبراون		
0.794	0.795	0.819	الرأس المال البشري
0.924	0.936	0.954	الرأس المال الهيكلي
0.774	0.793	0.901	الرأس المال العلاقي

يتضح من الجدول رقم (2-3-31)، أن قيم الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، تراوحت لدى أبعاد المقياس ما بين (0.819) الرأس المال البشري و(0.954) بالنسبة الرأس المال الهيكلي، و(0.901) بالنسبة لبعد الرأس المال العلاقي، أما معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية سبيرمان وبراون فقد تراوح ما بين (0.793) و(0.936)، في حين تراوح معامل جتمان ما بين (0.774) و (0.924)، وجميعها قيم مقبولة في مثل هذه المقاييس.

المقياس الثاني: الابتكار بالجامعة.

1-صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

يتمتع مقياس الابتكار بالجامعات، من خلال النظرة الظاهرية له بدرجة جيدة من الصدق الظاهري، فمن خلال القراءة المتأنية من قبل أي متخصص لمفرداته سوف يلاحظ أنها مصبغة لفظياً لمقياس الابتكار بالجامعات، كما أن عبارات المقياس مختصرة

وقصيرة أغلبها، وواضحة ولا تحمل أي عبارة فيه أكثر من معني، ويؤكد ذلك في عدم استفسار أي مفحوص عن معنى أي من عباراته، وعدم صدور أي شكوى تشير إلى غموض الصياغة اللفظية لأي من مفرداته.

2- صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

ولحساب الاتساق الداخلي للمقياس حسب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس على العينة الاستطلاعية ($n=30$ أستاذ جامعي)، وأسفر ذلك عن معاملات ارتباط متفاوتة لمفردات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على التماسك والاتساق الداخلي لمفردات المقياس، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2-3-32) يوضح معاملات الارتباط بين بين درجة كل مفردة و الدرجة الكلية لمقياس الابتكار بالجامعة (ن=30)

الابتكار البيداغوجي			
م	م. الارتباط	م	م. الارتباط
In1	**0.723	In9	**0.740
In2	**0.688	In10	**0.887
In3	**0.709	In11	**0.812
In4	**0.838	In12	**0.813
In5	**0.834	In13	**0.752
In6	**0.748	In14	**0.746
In7	**0.776	In15	**0.787
In8	**0.798		

** دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول رقم (2-3-32)، أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل مفردة مكونة للمقياس، بأنها معاملات ارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، ويعتبر هذا مؤشراً دالاً وقوى على الاتساق الداخلي لمقياس الابتكار بالجامعة. ومنه يمكننا الحكم بناء على هذه المؤشرات أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي المقبول، وهي قيم تدل على أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

3- ثبات مقياس الابتكار بالجامعة:

وللتحقق من مؤشرات ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ وهو ثبات للاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)، وباستخدام التجزئة النصفية (سبيرمان وبراون وجتمان) الجدول رقم (06) يوضح نتائج مؤشرات ثبات المقياس:

جدول رقم (2-3-33) يوضح مؤشرات ثبات درجة مقياس الابتكار (ن=30)

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	المقياس وأبعاده
جتمان	سبيرمان وبراون		
0.889	0.904	0.935	الابتكار بالجامعة

يتضح من الجدول رقم (2-3-33)، أن قيم الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ قد بلغ (0.935) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة للثبات بمعامل ألفا كرونباخ، أما معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية سبيرمان وبراون فقد سجلنا القيمة (0.904)، في حين سجلنا قيمة معامل جتمان (0.889)، وجميعها قيم مقبولة لمثل هذه المقاييس.

خلاصة الفصل

قمنا في هذا الفصل بصياغة منهج الدراسة والمنهجية المتبعة حيث تم التأكد من أن دراستنا تتبع المنهج الكمي والفلسفة الإفتراضية الوصفية، والمقاربة الإستنتاجية، وإستراتيجية دراسة الحالة والمنهج الإستكشافي في الجانب النظري والإختباري في الجانب التطبيقي والمنهج التفسيري لتفسير النتائج سواء النظرية أو التطبيقية، بالإستناد على إستخدام أداة جمع البيانات وهي الإستبيان من خلال عينة عشوائية طبقية من هيئة التدريس لجامعتي سيدي بلعباس وجامعة تلمسان.

كما تم توضيح طرق قياس المتغيرات المفسرة وهي رأس المال المعرفي من خلال ثلاثة أبعاد وهي رأس المال البشري والذي يتم قياسه من خلال المعرفة والتعلم، والمهارات والقدرات، والخبرة العلمية، وتوليد الأفكار، وفرق العمل، ورأس المال الهيكلي، الذي يتم قياسه من خلال خمسة أبعاد وهي الأنظمة والبرامج، والبحث والتطوير العلمي، والسياسات والإجراءات، والعمليات الإدارية، وكذا الهيكل التنظيمي، ورأس المال العلاقي الذي يتم قياسه من خلال التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى والعلاقات مع الطلبة والعلاقات مع الدولة والعلاقات مع الخواص والعلاقات مع المجتمع.

المتغيرات المفسرة وهي الابتكار الذي تم تقسيمه إلى خمسة أبعاد وهي الابتكار في المخرجات الجامعية، الابتكار في الأنشطة العلمية والابتكار البيداغوجي، والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية، وأخيرا الابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل. وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها وإستعراض لأهم الأقسام المكونة للإستبيان. سيتم في الفصل التالي عرض وتفسير نتائج الدراسة باستخدام مجموعة أساليب إحصائية عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 28 وقد تم عرض الحدود المكانية والزمانية للدراسة وكذا الحدود البشرية، وأهم الصعوبات التي واجهت الطالبة.

الفصل الرابع : إستعراض النتائج المتعلقة بجامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان

يتناول هذا الفصل أهم النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها والمتعلقة بإشكالية الدراسة والتي تهدف إلى دراسة مساهمة رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار في الجامعات الجزائرية حالة جامعة تلمسان وجامعة سيدي بلعباس وذلك بالقيام ببعض الاختبارات المذكورة أنفاً والتعليق عليها ومعرفة نتائج كل الجامعتين وفق إستجابات المبحوثين. والسعي إلى تفسيرها بما يتماشى مع واقع الدراسة في كلتا الجامعتين.

المبحث الأول: وصف عينة الدراسة

نسعى من خلال هذا المبحث إلى التعرف على بعض الخصائص الديموغرافية أو الشخصية لهيئة التدريس المتمثلة في عينة الدراسة وهي الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة وهي كما يلي.

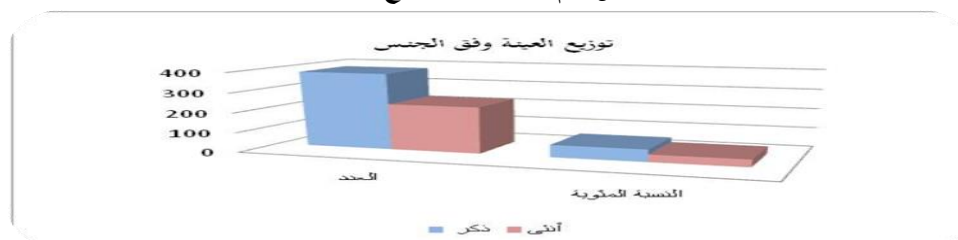
المطلب الأول: وصف العينة من حيث الخصائص الشخصية

أولاً وصف العينة من حيث الجنس: يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة (هيئة التدريس حسب خاصية الجنس: الجدول رقم (2-4-1) توزيع أفراد العينة وفقاً للجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	385	62.2
أنثى	234	37.8
المجموع	619	100.00

المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022
يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة المبحوثة ذكورية (من فئة الذكور)، حيث أن 385 فرداً كانوا ذكوراً، وهم يمثلون نسبة 62.2 % من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الإناث 234 بنسبة 37.8 % من الحجم الإجمالي. والشكل الآتي يعطي تصويراً أوضح لأفراد العينة حسب الجنس.

الشكل رقم (2-4-1) توزيع العينة وفقاً للجنس



المصدر : من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات spss 28 و excel وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

المطلب الثاني: وصف العينة من حيث الدرجة العلمية

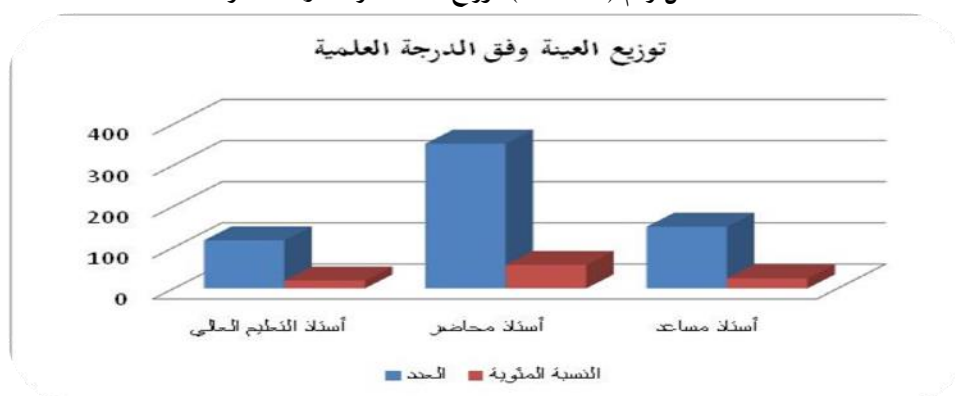
يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الوظيفية التي تم تحديدها في الدرجة العلمية

الجدول رقم (2-4-2) توزيع أفراد العينة وفقا للدرجة العلمية

الدرجات العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ التعليم العالي	117	18.9
أستاذ محاضر	352	56.9
أستاذ مساعد	150	24.2
المجموع	619	100.00

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من الجدول رقم (2-4-2) نلاحظ أن عدد الأساتذة التعليم العالي 117 بنسبة 18.9 % من الحجم الإجمالي للعينة، وعدد الأساتذة المحاضرين 352 بنسبة 56.9 % من إجمالي حجم العينة، وعدد الأساتذة المساعدين 150 بنسبة 24.2 % من الحجم الإجمالي للعينة معناه أن أكبر نسبة من المستجوبين والذي هو نصف العينة كان من الأساتذة المحاضرين والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2-4-2) توزيع عينة الدراسة وفقا للدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات spss 28 و excel وبالإعتماد على إجابات العينة المبحوثة يلاحظ من هذه النتائج والتي تؤكد أن عدد الأساتذة المحاضرين أكثر وهذا يقودنا إلى القول أن عمليات الترقية تتم بصفة سهلة من الدرجة العلمية أستاذ مساعد إلى الأستاذ المحاضر، ولكنه العكس بالنسبة للترقية في صنف الأستاذية، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد توحى لنا هذه النتيجة أن التوظيف في رتبة الأستاذ المساعد قد تكون بنسبة قليلة سنويا وهذا ما يعكس تدني القيمة مقارنة بالدرجات الأخرى.

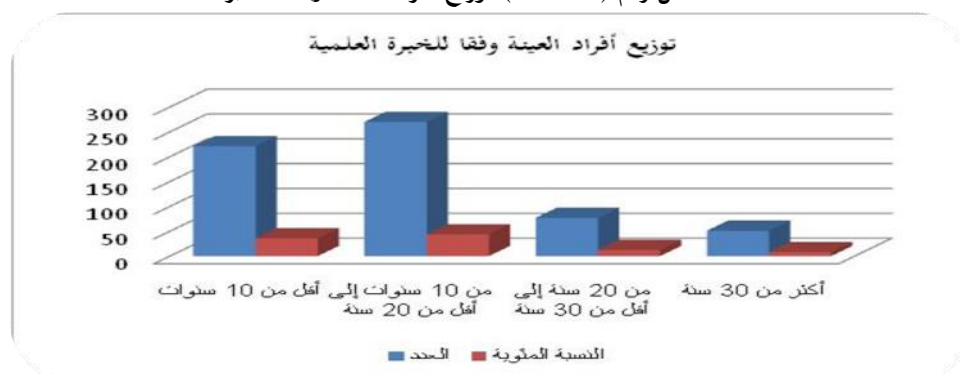
المطلب الثالث: وصف العينة من حيث الخبرة العلمية

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب خاصية سنوات الخبرة أو متغير الخبرة العلمية.
الجدول رقم (2-4-3) توزيع أفراد العينة وفقاً للخبرة العلمية

الخبرة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	221	35.7
من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	270	43.6
من 20 إلى أقل من 30 سنة	77	12.4
أكثر من 30 سنة	51	8.2
المجموع	619	100.00

المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022
من الجدول رقم (2-4-3) نلاحظ أن عدد الأساتذة أقل خبرة من 10 سنوات كان 221 ونسبة 35.7 % من الحجم الإجمالي للعينة، وعدد الأساتذة الذين خبرتهم العلمية من 10 سنوات وأقل من 20 سنة كانت 270 ونسبة 43.6 % من إجمالي حجم العينة، وعدد الأساتذة الذين خبرتهم بين 20 سنة وأقل من 30 سنة هي 77 بنسبة 12.4 % من الحجم الإجمالي للعينة، وعدد الأساتذة الذين خبرتهم أكثر من 30 سنة هي 51 بنسبة 8.2 % من الحجم الإجمالي للعينة معناه أن أكثر المستحويين والذي هو أقل من نصف العينة كان من الأساتذة ذو الخبرة من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2-4-3) توزيع أفراد العينة وفقاً للخبرة العلمية



المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات spss 28 و excel وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة
يلاحظ من هذه النتائج والتي تؤكد أن عدد الأساتذة ذو الخبرة العلمية ما بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة أكثر وهذا يقودنا إلى القول أن تعتبر هذه الفترة والخبرة المعرفية مناسبة لإكتساب معارف وبناء هيكل فكري متطور بالجامعة كما أن هذه الفترة ملائمة جداً لإيجاد حلول وإقتراح بدائل لبعض العمليات البيداغوجية والعلمية، كما نلاحظ كذلك أن الفئة أقل من 10 سنوات كذلك مهمة من أجل المشاور المهني والخبرة العلمية فالجامعتين بها أفراد في بداية البحث العلمي لذلك لا بد من إستغلال هذه الكفاءات في دعم الابتكار.

المطلب الرابع: وصف العينة من حيث الإنتماء للكلية والجامعة

1- الإنتماء للكلية

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب خاصية كلية الإنتماء.

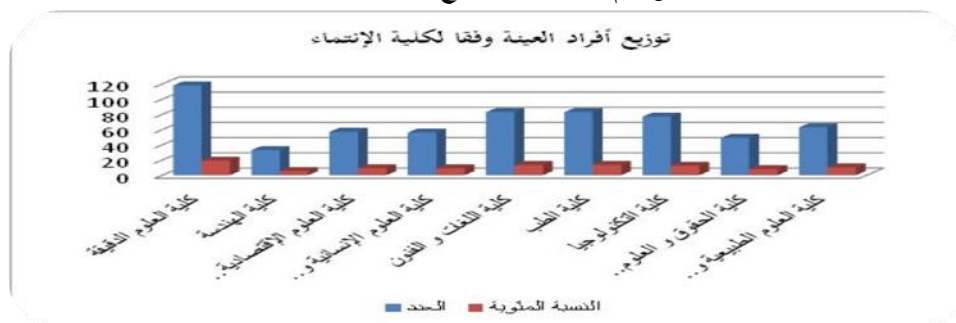
الجدول رقم (2-4-4) توزيع أفراد العينة وفقا لكلية الإنتماء

النسبة المئوية	العدد	الخبرة العلمية
19.1	118	كلية العلوم الدقيقة
5.3	33	كلية الهندسة
9.2	57	كلية علوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
9.0	56	كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
13.4	83	كلية اللغات و الفنون
13.4	83	كلية الطب
12.4	77	كلية التكنولوجيا
7.9	49	كلية الحقوق و العلوم السياسية
10.2	63	كلية علوم الطبيعة و الحياة
100.00	619	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من الجدول رقم (2-4-4) نلاحظ أن عدد أساتذة كلية العلوم الدقيقة الأكثر من حيث العينة الإجمالية بعدد 118 ونسبة 19.1 % وتليها كلية الطب وكلية اللغات والفنون بعدد 83 ونسبة 13.4 % وبعدها أساتذة كلية التكنولوجيا بعدد 77 ونسبة مئوية 12.4 % وبعدها أساتذة كلية العلوم الطبيعية والحياة بعدد 63 ونسبة مئوية 10.2 % وبعدها أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بعدد 57 ونسبة مئوية 9.2 % وبعدها أساتذة كلية العلوم الإنسانية وعلوم الاجتماعية بعدد 56 ونسبة مئوية 9.0 % وبعدها أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بعدد 49 ونسبة مئوية 7.9 % وبعدها أساتذة كلية الهندسة بعدد 33 ونسبة مئوية 5.3 % والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2-4-4) توزيع أفراد العينة وفقا لكلية الإنتماء



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات spss 28 و excel وبالإعتماد على إجابات العينة المبحوثة

يلاحظ من هذه النتائج والتي تؤكد أن عدد الأساتذة في تخصصات العلوم الدقيقة الأكثر وذلك نسبة لعدد الأساتذة في هذه التخصصات وهي من التخصصات القديمة في الجامعة كما يلاحظ كذلك ارتفاع قيمة التكرارات في كلية الطب واللغات وهي

مهمة جدا وتليها التخصصات الأخرى فهي متفاته وقد تكون كلية التكنولوجيا هي الأكثر إبتكارا لكن تديني المخرجات التكنولوجية بالجزائر يجعلنا نبن تصورنا نحو الإبتكارات الأخرى في مجال البيداغوجيا والأنشطة العلمية وفي المخرجات الجامعية.

2- وصف العينة من حيث الإنتماء للجامعة

يوضح الجدول الأتي توزيع أفراد العينة حسب خاصية جامعة الإنتماء.

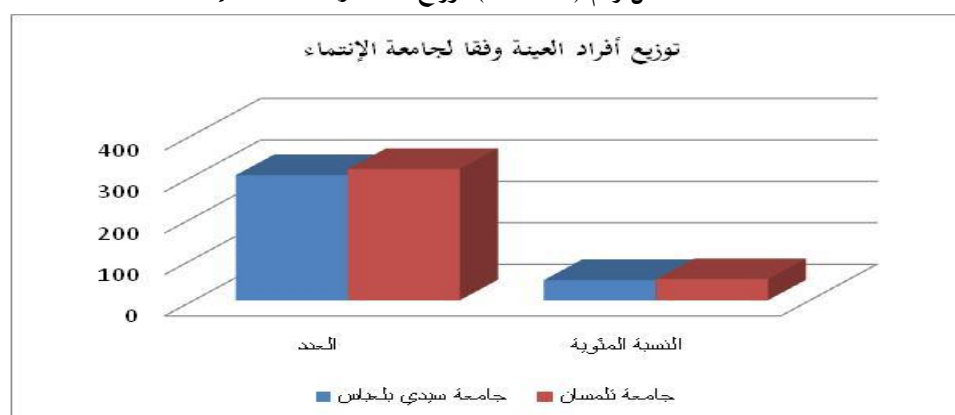
الجدول رقم (2-4-5) توزيع أفراد العينة وفقا لجامعة الإنتماء

جامعة الإنتماء	العدد	النسبة المئوية
جامعة سيدي بلعباس	302	48.8
جامعة تلمسان	317	51.2
المجموع	619	100.00

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من الجدول رقم (2-4-5) نلاحظ أن عدد الأساتذة بجامعة تلمسان الأكثر من حيث العينة الإجمالية بعدد 317 ونسبة 51.2% وتليها جامعة سيدي بلعباس بعدد أساتذة 302 ونسبة 48.8% والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2-4-5) توزيع العينة وفقا لجامعة الإنتماء



المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 و excel وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

يلاحظ من هذه النتائج والتي توضح تقدم عدد الأساتذة في جامعة تلمسان عن جامعة سيدي بلعباس، ولكن هي متقاربة نوعان ما فلن تكون النتائج متحيزة في هذه الحالة.

المبحث الثاني: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي

يتم دراسة وتفسير أهم العوامل التي تتشكل منها محاور أداة الدراسة والتي تتعلق بمكونات رأس المال المعرفي (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي)

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المفسرة

يتم في هذا المطلب تفسير النتائج المتعلقة بالمحاور المكونة لرأس المال المعرفي وهي مقسمة لأبعاد وعوامل أو فقرات وفيما يلي نستعرض أهم النتائج:

أولاً: نتائج تقييم مستوى رأس المال البشري

قامت الطالبة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ومستوى الموافقة وترتيب كل عبارة في محور رأس المال البشري ونستعرض النتائج المتوصل إليها في الجدول أدناه

نتائج محور المعرفة والتعليم من بعد رأس المال البشري

الجدول رقم (2-4-6) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
01	تسهر الجامعة على تطوير معارف هيئة تدريس بكافة الأنظمة والقوانين والخدمات التي تقدم	3.31	1.08	55.3	متوسط	2	3.20	1.07	47.9	متوسط	2
02	تحرس الجامعة على توفير تربصات وبرامج تدريبية للجميع سعياً منها لتطوير أداء الهيئة التدريسية	2.97	1.12	39.7	متوسط	3	3.02	1.12	42.3	متوسط	3
03	الهيئة التدريسية في بحث دائم ومستمر للرفع من قيمة الجامعة بزيادة معارفهم وتعليمهم	4.29	0.81	89.4	جيد	1	3.87	0.98	73.9	جيد	1
	المجموع	3.52	0.76	52.3	جيد	3	3.36	0.80	45.8	متوسطة	3

المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور المعرفة والتعليم مرتفعاً وقوياً في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 52.3% وبمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 0.76 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 45.8% وبمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 0.80 و لمعرفة مصدر هذا الارتفاع في مستوى المحور الأول وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيباً تنازلياً حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في ارتفاع مستوى رأس المال البشري وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا الارتفاع الملحوظ وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها من مخرجات البرنامج الإحصائي spss v28 أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وإحتلت المرتبة الأولى بنسبة 89.4% - 73.9% هي المتعلقة بالعامل 03 (الهيئة التدريسية في بحث دائم عن تطوير وتحسين قيمة الجامعة بزيادة معارفهم وتعليمهم) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور المعرفة والتعلم الذي ينتمي إلى بعد رأس المال البشري بقيمة 4.29 - 3.87 وهي نسبة قوية وبإختلاف معياري 0.81 - 0.98 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة سيدي بلعباس وتلمسان على التوالي، أما العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور المعرفة والتعلم لصالح الجامعتين في العامل رقم (01) (تسهر الجامعة على تطوير معارف هيئة تدريس بكافة الأنظمة والقوانين والخدمات التي تقدمها) بنسبة 55.3% - 47.9% لجامعة سيدي بلعباس و تلمسان على التوالي وبمتوسط حسابي 3.31 - 3.20 وهي نسبة متوسطة وبإختلاف معياري 1.07 - 1.08 ، وجاء العامل 02 في المرتبة الأخيرة وفق إستجابات الأساتذة (تحرس الجامعة على توفير تريضات وبرامج تدريبية للجميع سعيا منها لتطوير أداء الهيئة التدريسية) بنسبة 39.7% لجامعة سيدي بلعباس وبمتوسط حسابي 2.97 وهي نسبة متوسطة وبإختلاف معياري 1.12 ، أما بنسبة 42.3% لجامعة تلمسان بمتوسط حسابي 3.02 وهي متوسطة و بإختلاف معياري 1.12 نتائج محور المهارات والقدرات من بعد رأس المال البشري

الجدول رقم (2-4-7) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الإختلاف	النسبة	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الإختلاف	النسبة
04	مهارات هيئة التدريس تسمح بتحمل مسؤوليات تطوير العمل البيداغوجي بشكل مغاير عن المعهود عليه	3.52	1.05	60%	3	قوي	3	3.59	0.91	63.1	قوي
05	تتطلب الوظيفة إمتلاك مهارات أخرى غير العلمية والبيداغوجية لإنجاز الأعمال بشكل جيد	4.48	0.68	96.4%	2	قوي جدا	1	4.32	0.69	91.1	قوي جدا
06	الكفاءات التي تمتلكها جامعتكم (كفاءات علمية، تدريسية بيداغوجية) تحسن صورة الجامعة بشكل ملحوظ	4.54	0.68	96.1%	1	قوي جدا	2	4.22	0.82	87.1	قوي جدا
	المجموع	4.18	0.58	89.7%	2	قوي	1	4.04	0.57	85	قوي

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور المهارات والقدرات مرتفعا وقويا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 89.7% وبمتوسط حسابي 4.18 وإختلاف معياري 0.58 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات قوية بنسبة 85% وبمتوسط حسابي 4.04 وإختلاف معياري 0.57 ولمعرفة مصدر هذا الإرتفاع في مستوى المحور الثاني وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال البشري وبإعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا الإرتفاع الملحوظ وهذا كما يلي:

إن الفقرة التي حظيت بالموافقة واحتلت المرتبة الأولى بنسبة 96.1 % هي المتعلقة بالعامل 06 (الكفاءات التي تمتلكها جامعتكم كفاءات علمية، تدريسية بيداغوجية تحسن صورة الجامعة بشكل ملحوظ) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور المهارات والقدرات الذي ينتمي إلى بعد رأس المال البشري بقيمة 4.54 وهي نسبة قوية جدا وبانحراف معياري 0.68 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة سيدي بلعباس وتلمسان تعتبر الفقرة التي حظيت بالموافقة واحتلت المرتبة الأولى بنسبة 91.1 % هي المتعلقة بالعامل 05 (تتطلب الوظيفة إمتلاك مهارات أخرى غير العلمية والبيداغوجية لإنجاز الأعمال بشكل جيد) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور المهارات والقدرات الذي ينتمي إلى بعد رأس المال البشري بقيمة 4.32 وهي نسبة قوية جدا وبانحراف معياري 0.69 ، أما العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور المهارات والقدرات لصالح جامعة سيدي بلعباس في العامل رقم (05) (تتطلب الوظيفة إمتلاك مهارات أخرى غير العلمية والبيداغوجية لإنجاز الأعمال بشكل جيد) بنسبة 96.4% ومتوسط حسابي 4.48 وهي نسبة قوية جدا وبانحراف معياري 0.68 ، والعبارة الثانية الأكثر أهمية في محور المهارات والقدرات لصالح جامعة تلمسان في العامل رقم (06) (الكفاءات التي تمتلكها جامعتكم كفاءات علمية، تدريسية بيداغوجية) تحسن صورة الجامعة بشكل ملحوظ بنسبة 87.1% ومتوسط حسابي 4.22 وهي نسبة قوية جدا وبانحراف معياري 0.82 وفي المرتبة الأخيرة العامل 04 (مهارات هيئة التدريس تسمح بتحمل مسؤوليات تطوير العمل البيداغوجي بشكل مغاير عن المعهود عليه) بنسبة 60% لجامعة سيدي بلعباس ومتوسط حسابي 3.52 وهي نسبة قوية وبانحراف معياري 1.05 ، أما بنسبة 63.1% لجامعة تلمسان بمتوسط حسابي 3.59 وهي قوية وبانحراف معياري 0.91.

نتائج محور الخبرة العلمية من بعد رأس المال البشري

الجدول رقم (2-4-8) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
07	تجربة الهيئة التدريسية في المجال العلمي و البيداغوجي و التعليمي تساعد على تغيير سمعة الجامعة للأفضل	4.48	0.66	94.3	فوق جدا	1	1	4.31	0.73	89.3	فوق جدا
08	الجامعة التي تعمل بها تفتخر بخبرات الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي	3.92	0.99	71.9	جيد	3	3	3.68	1.03	64.7	جيد
09	خبرات الهيئة التدريسية تساعد الجامعة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل البيداغوجي و العلمي	4.20	0.87	85.7	فوق جدا	2	2	3.99	0.89	78.6	فوق جدا
	الموضوع	4.20	0.62	85.7	فوق جدا	1	1	3.99	0.70	76	فوق جدا

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الخبرة العلمية مرتفعا وقويا جدا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 85.7% وبمتوسط حسابي 4.20 وانحراف معياري 0.62 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 76% وبمتوسط حسابي 3.99 وانحراف معياري 0.70 ولمعرفة مصدر هذا الارتفاع في مستوى المحور الثالث وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في ارتفاع مستوى رأس المال البشري وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا الارتفاع الملحوظ و هذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 07 بنسبة 94.3% - 89.3% على التوالي هي المتعلقة (تجربة الهيئة التدريسية في المجال العلمي والبيداغوجي والتعليمي تساعد على تغيير سمعة الجامعة للأفضل) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الخبرة العلمية الذي ينتمي إلى بعد رأس المال البشري بمتوسط حسابي 4.48 - 4.31 على التوالي وهي نسبة قوية جدا وبانحراف معياري 0.66 - 0.73 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 09 بنسبة 85.7% - 78.6% على التوالي هي المتعلقة (خبرات الهيئة التدريسية تساعد الجامعة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل البيداغوجي والعلمي) بمتوسط حسابي 4.20 - 3.99 على التوالي وهي نسبة قوية وبانحراف معياري 0.87 - 0.89 وهي قوية جدا - وقوية الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين على التوالي. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 08 بنسبة 71.9% - 64.7% على التوالي هي المتعلقة (الجامعة

التي تعمل بها تفتخر بخبرات الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي) بمتوسط حسابي 3.92-3.68 على التوالي وهي نسبة قوية وبإنحراف معياري 1.03-0.99 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

نتائج محور توليد الأفكار من بعد رأس المال البشري

الجدول رقم (2-4-9) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
10	تستعين الهيئة التدريسية بالتكنولوجيا لتحديد الطرق التدريسية والبيداغوجية بشكل مغاير عن الطرق التقليدية	3.30	1.03	50.3	متوسط	1	3.46	0.98	57.2	فريق	1
11	تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على الإبداع والتطوير في البحث العلمي وضرورة إقتراح أفكار جديدة بشكل مستمر	2.99	1.11	36.4	متوسط	2	3.07	1.11	39.7	متوسط	3
12	التخصص الذي تنتمي إليه يسمح بالإبتكار و توليد الأفكار في المخرجات العلمية والبيداغوجية والفكرية بسهولة	2.77	0.97	22.9	متوسط	3	3.22	1.06	42.9	متوسط	2
	الموضوع	3.02	0.85	31.6	متوسط	5	3.25	0.84	40.3	متوسطة	5

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور توليد الأفكار متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 31.6% و بمتوسط حسابي 3.02 وإنحراف معياري 0.85 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 40.3 % و بمتوسط حسابي 3.25 وإنحراف معياري 0.84 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الرابع وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحاسوبية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال البشري وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كمعامل لهذا الإرتفاع الملحوظ وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 10 بنسبة 50.3% - 57.2 % على التوالي هي المتعلقة (تستعين الهيئة التدريسية بالتكنولوجيا لتحديد الطرق التدريسية والبيداغوجية بشكل مغاير عن الطرق التقليدية) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي 3.30-3.46 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.03-0.98 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. أما العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور توليد الأفكار لصالح جامعة سيدي بلعباس في العامل رقم (11) (تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على الإبداع والتطوير في البحث العلمي وضرورة إقتراح أفكار جديدة بشكل مستمر) بنسبة 36.4% و بمتوسط حسابي 2.99 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.11، أما بنسبة 42.9% والعبارة الثانية الأكثر أهمية في محور توليد الأفكار لصالح جامعة تلمسان في العامل رقم (12) (التخصص الذي تنتمي إليه يسمح بالإبتكار وتوليد الأفكار في المخرجات العلمية والبيداغوجية والفكرية بسهولة) و بمتوسط حسابي 3.22 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.06 في

المرتبة الأخيرة العامل 12 (التخصص الذي تنتمي إليه يسمح بالإبتكار وتوليد الأفكار في المخرجات العلمية والبيداغوجية والفكرية بسهولة) بنسبة 22.9% لجامعة سيدي بلعباس وبمتوسط حسابي 2.77 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.97 ، أما بالنسبة لجامعة تلمسان في المرتبة الأخيرة العامل 11 (تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على الإبداع والتطوير في البحث العلمي وضرورة إقتراح أفكار جديدة بشكل مستمر) بنسبة 39.7% وبمتوسط حسابي 3.07 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري تشجع 1.11

نتائج محور فرق العمل من بعد رأس المال البشري

الجدول رقم (2-4-10) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
13	تحصل الجامعة على أفضل المخرجات من موظفيها وبالأخص عند تكوين فرق العمل	4.04	0.89	83.1	قوية	1	3.69	0.92	56.9	قوية	1
14	تأخذ الجامعة بأراء الهيئة التدريسية في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل البيداغوجي والعلمي	3.08	1.11	40.1	متوسطة	3	3.08	1.08	42.6	متوسطة	3
15	تقوم الجامعة بتشكيل فرق العمل من مختلف الأقسام والكليات بهدف تحسين وتطوير الأعمال البيداغوجية والعلمية	3.21	1.11	46.1	متوسطة	2	3.19	1.06	45.4	متوسطة	2
	الموضوع	3.44	0.85	48.9	قوية	4	3.32	0.83	44.2	متوسطة	4

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور فرق العمل مرتفعا وقويا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 48.9% وبمتوسط حسابي 3.44 وإنحراف معياري 0.85 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 44.2 % وبمتوسط حسابي 3.32 وإنحراف معياري 0.83 ولمعرفة مصدر هذا الإرتفاع في مستوى المحور الخامس وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال البشري وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا الإرتفاع الملحوظ وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 13 بنسبة 83.1% - 56.9% على التوالي هي المتعلقة (تحصل الجامعة على أفضل المخرجات من موظفيها وبالأخص عند تكوين فرق العمل) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور فرق العمل الذي ينتمي إلى بعد رأس المال البشري بمتوسط حسابي 4.04 - 3.69 على التوالي وهي نسبة قوية وإنحراف معياري 0.89 - 0.92 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 15 بنسبة

46.1% - 45.4% على التوالي هي المتعلقة (تقوم الجامعة بتشكيل فرق العمل من مختلف الأقسام والكليات بهدف تحسين وتطوير الأعمال البيداغوجية والعلمية) بمتوسط حسابي 3.21-3.19 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.11-1.06 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. و في المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 14 بنسبة 40.1% - 42.6% على التوالي هي المتعلقة (تأخذ الجامعة بأراء الهيئة التدريسية في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل البيداغوجي والعلمي) بمتوسط حسابي 3.08-3.08 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.11-1.08 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

المطلب الثاني: نتائج تقييم مستوى رأس المال الهيكلي

نتائج محور الأنظمة والبرامج من بعد رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-4-11) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
01	توفر الجامعة كافة الوسائل الإدارية التي تتيح لكم الإطلاع على الأنظمة و القوانين و المعلومات والخدمات التي تقدمها	3.01	0.28		38.5	متوسط	2	3.11	1.02		42.9
02	تتبنى الجامعة أساليب و أدوات متطورة لتوفير المعلومات التي يحتاجها الأستاذ و الطالب عند الحاجة إليها	2.79	1.38		32.1	متوسط	3	2.96	1.04		36.6
03	تتمتع الجامعة بأنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي تدعم تقديم خدمات بشكل مميز للطلبة والأساتذة	3.03	1.11		40.1	متوسط	1	3.08	1.01		41.9
	الموضوع	2.95	0.96		32.1	متوسط	3	3.05	0.91		36.6

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الأنظمة والبرامج متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 32.1% و بمتوسط حسابي 2.95 وإنحراف معياري 0.96 مقارنة بجماعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 36.6% و بمتوسط حسابي 3.05 وإنحراف معياري 0.91 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الأول وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسائية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال الهيكلي و باعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة واحتلت المرتبة الأولى بنسبة 40.1% هي المتعلقة بالعامل 03 (تتم الجامعة بأنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي تدعم تقديم خدمات بشكل مميز للطلبة والأساتذة) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الأنظمة والبرامج الذي ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بقيمة 3.03 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.11 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة سيدي بلعباس، أما الفقرة التي حظيت بالموافقة واحتلت المرتبة الأولى بنسبة 42.9% هي المتعلقة بالعامل 01 (توفر الجامعة كافة الوسائل الإدارية التي تتيح لكم الإطلاع على الأنظمة والقوانين والمعلومات والخدمات التي تقدمها) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الأنظمة والبرامج الذي ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بقيمة 3.11 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.02 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة تلمسان، كما جاءت نفس الفقرة للعامل 01 في المرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس بنسبة 38.5% و بمتوسط حسابي 3.01 وهي قيمة متوسطة وبانحراف معياري 0.28، وجاءت الموافقة على المرتبة الثانية لجامعة تلمسان على الفقرة ذات العامل 03 (تتم الجامعة بأنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي تدعم تقديم خدمات بشكل مميز للطلبة والأساتذة) بنسبة 41.9% و بمتوسط حسابي 3.08 وهي قيمة متوسطة وبانحراف معياري 1.01، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة ذات العامل 02 لكلا الجامعتين فقد قدرت النسبة في جامعة سيدي بلعباس 32.1% بمتوسط حسابي 2.79 و بانحراف معياري 1.38 وهي قيمة متوسطة أما جامعة تلمسان فقد قدرت نسبتها 36.6% بمتوسط حسابي 2.96 و بانحراف معياري 1.04 وهي قيمة متوسطة

نتائج محور البحث والتطوير العلمي من بعد رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-4-12) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
04	توفر الجامعة ميزانيات ملائمة وكافية للبحث و التطوير العلم	3.00	1.09	36.4	متوسط	1	1	2.80	1.02	27.4	متوسطة
05	تتميز الجامعة التي تعمل بها بالريادة في دعم الابتكار في البحث العلمي	2.57	1.02	20.8	ضعيف	3	3	2.70	1.03	25.6	متوسطة
06	البحث و التطوير في الجامعة التي تعملون بها من الأولويات الرئيسية	2.60	1.09	23.5	متوسط	2	2	2.80	1.05	29.6	متوسطة
	الموضوع	2.72	0.91	21.6	متوسط	5	5	2.77	0.90	24.2	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور البحث والتطوير العلمي متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 21.6 % وبمتوسط حسابي 2.72 وانحراف معياري 0.91 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 24.2 % وبمتوسط حسابي 2.77 وانحراف معياري 0.90 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثاني وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال الهيكلي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة و هذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 04 بنسبة 36.4% - 27.4 % على التوالي هي المتعلقة (توفر الجامعة ميزانيات ملائمة وكافية للبحث والتطوير العلمي) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور البحث والتطوير العلمي الذي ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي 3.00 - 2.80 على التوالي وهي نسبة قوية وانحراف معياري 1.09 - 1.02 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 06 بنسبة 23.5% - 29.6 % على التوالي هي المتعلقة (البحث والتطوير في الجامعة التي يعملون بها من الأولويات الرئيسية) بمتوسط حسابي 2.60 - 2.80 على التوالي وهي نسبة متوسطة وانحراف معياري 1.09 - 1.05 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 05 بنسبة 20.8% - 25.6 % على التوالي هي المتعلقة (تتميز الجامعة التي تعمل بها بالريادة في دعم الابتكار في البحث العلمي) بمتوسط حسابي 2.57 - 2.70 على التوالي وهي نسبة ضعيفة - متوسطة على التوالي وانحراف معياري 1.02 - 1.03 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

نتائج محور السياسات والإجراءات من بعد رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-4-13) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
07	تسعى الجامعة بإنتهاج السبل والآليات والإجراءات الكفيلة بإنجاز العمل العلمي والبيداغوجي بكفاءة وفاعلي	2.78	1.07	31.1	متوسط	2	3.05	0.99	39.7	متوسطة	2
08	تشرح الجامعة كل الإجراءات و السياسات الجديدة المتبعة لكافة الهيئة التدريسية بشكل واضح	2.90	1.04	32.8	متوسط	1	3.04	0.98	40	متوسطة	1
09	نظم المعلومات و السياسات المتبعة من طرف الجامعة تساعد على خلق أفكار جديدة	2.67	1.05	23.5	متوسط	3	2.81	1.01	27.1	متوسطة	3
	المجموع	2.78	0.90	32.4	متوسط	4	2.97	0.85	31.4	متوسطة	4

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور السياسات والاجراءات متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 32.4 % وبتوسط حسابي 2.78 وإنحراف معياري 0.90 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 31.4 % وبتوسط حسابي 2.97 وإنحراف معياري 0.85 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثالث وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال الهيكلي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 08 بنسبة 32.8% - 40% على التوالي هي المتعلقة (تشرح الجامعة كل الإجراءات والسياسات الجديدة المتبعة لكافة الهيئة التدريسية بشكل واضح) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور السياسات والاجراءات الذي ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي 2.90 - 3.04 على التوالي وهي نسبة قوية وبإنحراف معياري 1.04 - 0.98 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 07 بنسبة 31.1% - 37.9% على التوالي هي المتعلقة (تسعى الجامعة بإنتهاج السبل والآليات والإجراءات الكفيلة بإنجاز العمل العلمي والبيداغوجي بكفاءة وفاعلية) بمتوسط حسابي 2.78 - 3.05 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.07 - 0.99 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 09 بنسبة 23.5% - 27.1% على التوالي هي المتعلقة (نظم المعلومات والسياسات المتبعة من طرف الجامعة تساعد على خلق أفكار جديدة) بمتوسط حسابي 2.67 - 2.81 على التوالي وهي نسبة ضعيفة - متوسطة على التوالي وبإنحراف معياري 1.05 - 1.01 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

نتائج محور العمليات الإدارية من بعد رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-4-14) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة	الترتيب
10	تقوم الجامعة بتقييم و مراجعة مستمرة للعمليات الإدارية	2.91	0.99	30.8	متوسط	3	3.07	0.96	38.5	متوسطة	1
11	تسعى الجامعة لتطوير الطرق الإدارية من أجل تقليل الأخطاء في العمل العلمي والبيداغوجي	2.98	1.04	38.1	متوسط	1	3.01	1.02	36.3	متوسطة	2
12	تقارن الجامعة أداء عملياتها الإدارية بين مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين العمليات الإدارية	2.96	1.08	37.8	متوسط	2	2.95	0.98	32.5	متوسطة	3
	المجموع	2.95	0.94	32.1	متوسط	2	3.01	0.88	31.6	متوسطة	3

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور العمليات الادارية متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 32.1 % و بمتوسط حسابي 2.95 وانحراف معياري 0.94 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 31.6 % و بمتوسط حسابي 3.01 وانحراف معياري 0.88 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الرابع وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال الهيكلي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 11 بنسبة 38.1 % هي المتعلقة (تسعى الجامعة لتطوير الطرق الإدارية من أجل تقليل الأخطاء في العمل العلمي والبيداغوجي) بمتوسط حسابي 2.98 وهي نسبة متوسطة وانحراف معياري 1.04 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 10 في المرتبة الأولى بنسبة 38.5 % هي المتعلقة (تقوم الجامعة بتقييم ومراجعة مستمرة للعمليات الإدارية) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور العمليات الادارية الذي ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي 3.07 وهي نسبة متوسطة وانحراف معياري 0.96. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 12 بنسبة 37.8 % هي المتعلقة (تقارن الجامعة أداء عملياتها الإدارية بين مختلف الأقسام والكليات بهدف تحسين العمليات الإدارية) بمتوسط حسابي 2.96 وهي نسبة متوسطة وانحراف معياري 1.08 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 11 في المرتبة الثانية بنسبة 36.3 % هي المتعلقة (تسعى

الجامعة لتطوير الطرق الإدارية من أجل تقليل الأخطاء في العمل العلمي والبيداغوجي) بمتوسط حسابي 3.01 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.02. والمرتبة الثالثة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 10 بنسبة 30.8 % هي المتعلقة (تقوم الجامعة بتقييم و مراجعة مستمرة للعمليات الإدارية) بمتوسط حسابي 2.91 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.99 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للجنة المبحوثة من جامعة بلعباس أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 12 في المرتبة الثالثة نسبة 32.5 % هي المتعلقة (تقارن الجامعة أداء عملياتها الإدارية بين مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين العمليات الإدارية) بمتوسط حسابي 2.95 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.98.

نتائج محور الهيكل التنظيمي من بعد رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-4-15) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
13	تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي مرن يحسن من أداء العمليات و الأفراد بشكل متطور	3.03	1.01	36.1	متوسط	2	2	3.10	0.96	38.8	متوسطة
14	تمتلك الهيئة التدريسية كافة الحرية في إتخاذ القرارات لأداء أعمالها عن طريق تفويض واسع للسلطة	3.26	1.02	50	متوسط	1	1	3.17	1.02	45.7	متوسطة
15	يساهم الهيكل التنظيمي بالجامعة في سهولة التواصل بين كافة المستويات الإدارية	2.92	1.05	34.1	متوسط	3	3	3.07	1.04	41	متوسطة
	المجموع	3.07	0.88	33.6	متوسط	1	1	3.11	0.86	37.2	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الهيكل التنظيمي متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 33.6 % و بمتوسط حسابي 3.07 وإنحراف معياري 0.88 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 37.2 % و بمتوسط حسابي 3.11 وإنحراف معياري 0.86 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الخامس وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال الهيكلي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 14 بنسبة 50% - 45.7 % على التوالي هي المتعلقة (تمتلك الهيئة التدريسية كافة الحرية في إتخاذ القرارات لأداء أعمالها عن طريق تفويض واسع للسلطة) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور السياسات والاجراءات الذي

ينتمي إلى بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي 3.26-3.17 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.02 - 1.02 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 13 بنسبة 36.1% - 38.8 % على التوالي هي المتعلقة (تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي مرن يحسن من أداء العمليات والأفراد بشكل متطور) بمتوسط حسابي 3.03-3.10 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.01 - 0.96 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 15 بنسبة 34.1% - 41 % على التوالي هي المتعلقة (يساهم الهيكل التنظيمي بالجامعة في سهولة التواصل بين كافة المستويات الإدارية) بمتوسط حسابي 2.92-3.07 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.05 - 1.04 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

المطلب الثالث : نتائج تقييم مستوى رأس المال العلاقي

نتائج محور التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى من بعد رأس المال العلاقي

الجدول رقم (2-4-16) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال العلاقي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعيار	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعيار	الانحراف	الوزن النسبي
01	ترتبط الجامعة بعلاقات علمية و بحثية واسعة و مراكز البحوث و الإستشارات العلمية بما يحسن من قدرتها على الابتكار	3.07	1.02	39.4	متوسط	2	3.06	1.00	38.5	متوسطة	3
02	تعمل الجامعة على خلق قيم مضافة من خلال التحالف مع الجامعات الأجنبية والعربية	3.02	0.98	37.4	متوسط	3	3.13	1.03	42.3	متوسطة	2
03	لدى الجامعة الكثير من التحالفات المتخصصة سواء في البحث العلمي، قواعد البحث العلمي، المكتبات الدولية وغيرها	3.13	1.01	39.8	متوسط	1	3.15	1.03	42.9	متوسطة	1
	المجموع	3.07	0.87	32.7	متوسط	3	3.11	0.92	39.2	متوسطة	4

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور محور التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 32.7% و بمتوسط حسابي 3.07 وانحراف معياري 0.87 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 39.2 % و بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 0.92 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الأول وذلك من خلال ترتيب

الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيباً تنازلياً حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال العلائقي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا النسبة المتوسطة الملحوظة و هذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعمل 03 بنسبة 39.8% - 42.9% على التوالي هي المتعلقة (لدى الجامعة الكثير من التحالفات المتخصصة سواء في البحث العلمي، قواعد البحث العلمي، المكتبات الدولية وغيرها) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور السياسات والاجراءات الذي ينتمي إلى بعد رأس المال العلائقي بمتوسط حسابي 3.13 - 3.15 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.01 - 1.03 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعيينة المبحوثة من الجامعتين، والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعمل 01 بنسبة 39.4% هي المتعلقة (ترتبط الجامعة بعلاقات علمية و بحثية واسعة و مراكز البحوث و الإستشارات العلمية بما يحسن من قدرتها على الابتكار) بمتوسط حسابي 3.07 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.02 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للعيينة المبحوثة من جامعة بلعباس أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 02 في المرتبة الثانية بنسبة 42.3% هي المتعلقة (تعمل الجامعة على خلق قيم مضافة من خلال التحالف مع الجامعات الأجنبية والعربية) بمتوسط حسابي 3.13 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.03. والمرتبة الثالثة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعمل 02 بنسبة 37.4% هي المتعلقة (تعمل الجامعة على خلق قيم مضافة من خلال التحالف مع الجامعات الأجنبية والعربية) بمتوسط حسابي 3.02 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.98 وهي أقل أهمية بالنسبة للعيينة المبحوثة من جامعة بلعباس أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 01 في المرتبة الثالثة نسبة 38.5% هي المتعلقة (ترتبط الجامعة بعلاقات علمية و بحثية واسعة و مراكز البحوث والإستشارات العلمية بما يحسن من قدرتها على الابتكار) بمتوسط حسابي 3.06 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.00.

نتائج محور العلاقات مع الطلبة من بعد رأس المال العلاقي

الجدول رقم (2-4-17) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال العلاقي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
04	تحرص الجامعة و هيئة التدريس خاصة على إقامة علاقات جيدة مع الطلبة بما يحافظ على متانة العلاقة والإستفادة من التفاعل معهم	3.57	1.01	66.2	ج	2	3.67	0.95	69.5	ج	2
05	الجامعة و الهيئة التدريسية تبذل جهد مضاعف لإرضاء الطلبة بما يعزز إستقلاليتهم	3.59	1.04	65.2	ج	1	3.71	0.95	69.1	ج	1
06	تتعمد هيئة التدريس للعلاقة مع الطلبة لتطوير طرق مبتكرة للتدريس	3.39	1.07	56.3	د	3	3.52	1.01	61.1	ج	3
	المجموع	3.52	0.90	52.3	ج	1	3.63	0.86	64.4	ج	1

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور العلاقات مع الطلبة قويا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 52.3 % و بمتوسط حسابي 3.52 وإنحراف معياري 0.90 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات قوية بنسبة 64.4 % و بمتوسط حسابي 3.63 و إنحراف معياري 0.86 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثاني وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال العلاقي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 05 بنسبة 65.2% - 69.1% على التوالي هي المتعلقة (الجامعة والهيئة التدريسية تبذل جهد مضاعف لإرضاء الطلبة بما يعزز إستقلاليتهم) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور العلاقات مع الطلبة الذي ينتمي إلى بعد رأس المال العلاقي بمتوسط حسابي 3.59 - 3.71 على التوالي وهي نسبة قوية و بـإنحراف معياري 1.04 - 0.95 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 04 بنسبة 66.2% - 69.5% على التوالي هي المتعلقة (تحرص الجامعة و هيئة التدريس خاصة على إقامة علاقات جيدة مع الطلبة بما يحافظ على متانة العلاقة والإستفادة من التفاعل معهم) بمتوسط حسابي 3.57 - 3.67 على التوالي وهي نسبة قوية و بـإنحراف معياري 1.01 - 0.95 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 06 بنسبة 56.3% - 61.1% على التوالي هي المتعلقة (تتعمد هيئة التدريس

للعلاقة مع الطلبة لتطوير طرق مبتكرة للتدريس) بمتوسط حسابي 3.39-3.52 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.01-1.07 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

نتائج محور العلاقات مع الدولة من بعد رأس المال العلاقي

الجدول رقم (2-4-18) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال العلاقي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	النسبة	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	النسبة
07	تمتلك الجامعة سياسة واضحة لتطوير العلاقات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات القطاع العمومي	2.96	0.99	30.5	متوسط	1	3.14	0.97	38.8	متوسطة	2
08	خريجي الجامعات الجزائرية ذو كفاءات عالية و لهم الإستعداد لولوج عالم الشغل في مؤسسات الدولة	2.91	1.14	36.1	متوسط	2	3.11	1.07	42.9	متوسطة	3
09	تشجع الجامعة و تحفز الطلبة على القيام بدراسات عن القطاع العام كجزء من إستراتيجيات رصد أداء القطاع العام	3.22	1.07	48	متوسط	3	3.31	1.05	48.5	متوسطة	1
	المجموع	3.03	0.89	31.2	متوسط	4	3.19	0.84	36.6	متوسطة	3

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالإعتماد على إجابات العينة المبحوثة

يعتبر محور العلاقات مع الدولة متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 31.2% و بمتوسط حسابي 3.03 و إنحراف معياري 0.89 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 36.6 % و بمتوسط حسابي 3.19 و إنحراف معياري 0.84 و لمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثالث وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسائية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى رأس المال العلاقي و بإعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا النسبة المتوسطة الملحوظة و هذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 07 بنسبة 30.5% هي المتعلقة (تمتلك الجامعة سياسة واضحة لتطوير العلاقات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات القطاع العمومي) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي 2.96 وهي نسبة متوسطة و بإنحراف معياري 0.99 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة سيدي بلعباس، بالنسبة لجامعة تلمسان الفقرة التي حظيت بالموافقة في المرتبة الأولى المتعلقة بالعامل 09 بنسبة 48.5% هي المتعلقة (تشجع الجامعة وتحفز الطلبة على القيام بدراسات عن القطاع العام كجزء من إستراتيجيات رصد أداء القطاع العام) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي 3.31 وهي نسبة متوسطة و بإنحراف معياري 1.05 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة تلمسان. أما العبارة الثانية الأكثر أهمية لصالح جامعة سيدي بلعباس في العامل رقم (08) (خريجي الجامعات الجزائرية ذو كفاءات عالية و لهم الإستعداد لولوج عالم الشغل في مؤسسات الدولة)

بنسبة 36.1% وبمتوسط حسابي 2.91 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.14 ، أما بنسبة 38.8 % العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور العلاقات مع الدولة لصالح جامعة تلمسان في العامل رقم (07) (تمتلك الجامعة سياسة واضحة لتطوير العلاقات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات القطاع العمومي) وبمتوسط حسابي 3.14 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 0.97 في المرتبة الأخيرة العامل 09 (تشجع الجامعة وتخفز الطلبة على القيام بدراسات عن القطاع العام كجزء من إستراتيجيات رصد أداء القطاع العام) بنسبة 48% لجامعة سيدي بلعباس وبمتوسط حسابي 3.22 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.07، أما بالنسبة لجامعة تلمسان في المرتبة الأخيرة العامل 08 (خريجي الجامعات الجزائرية ذو كفاءات عالية ولهم الإستعداد لولوج عالم الشغل في مؤسسات الدولة) بنسبة 42.9% وبمتوسط حسابي 3.11 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.07.

نتائج محور العلاقات مع الخواص من بعد رأس المال العلاقي

الجدول رقم (2-4-19) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال العلاقي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
10	تعزز الجامعة من علاقاتها مع المتعاملين الإقتصاديين والمنظمات الخاصة كجزء من الثقافات التنظيمية	2.94	1.00	30.4	متوسط	3	3.08	0.98	37.5	متوسطة	3
11	تسمح العلاقات مع الخواص بتنمية قدرات الطالب العملية و التي تكمل المكتسبات الفكرية	3.37	1.03	54.3	قوية	2	3.49	0.94	57.4	قوية	2
12	العلاقات مع القطاع الخاص تشكل المحفز للإبتكار سواء للطلاب والأساتذ وذلك بإستقطاب الأفكار و معرفة التقنيات المستخدمة والتكنولوجيات وغيرها	3.38	1.09	54.3	متوسط	1	3.56	0.96	60.2	قوية	1
	المجموع	3.23	0.87	41.7	قوية	2	3.38	0.80	46.4	متوسطة	2

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور العلاقات مع الخواص متوسط في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 41.7 % وبمتوسط حسابي 3.23 وانحراف معياري 0.87 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 46.4 % وبمتوسط حسابي 3.38 وانحراف معياري 0.80 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الرابع وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال العلاقي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 12 بنسبة 54.3% - 60.2% على التوالي هي المتعلقة (العلاقات مع القطاع الخاص تشكل المحفز للإبتكار

سواء للطالب والأستاذ وذلك بإستقطاب الأفكار ومعرفة التقنيات المستخدمة والتكنولوجيات وغيرها) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور العلاقات مع الخواص الذي ينتمي إلى بعد رأس المال العلاقي بمتوسط حسابي 3.38- 3.56 على التوالي وهي نسبة متوسطة- قوية على التوالي وبإنحراف معياري 1.09- 0.96 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 11 بنسبة 54.3% - 57.4 % على التوالي هي المتعلقة (تسمح العلاقات مع الخواص بتنمية قدرات الطالب العملية والتي تكمل المكتسبات الفكرية) بمتوسط حسابي 3.37- 3.49 على التوالي وهي نسبة قوية وبإنحراف معياري 1.03- 0.94 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 10 بنسبة 30.4% - 37.5 % على التوالي هي المتعلقة (تعزز الجامعة من علاقاتها مع المتعاملين الإقتصاديين والمنظمات الخاصة كجزء من الثقافات التنظيمية) بمتوسط حسابي 2.94- 3.08 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.00- 0.98 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

نتائج محور العلاقات مع المجتمع من بعد رأس المال العلاقي

الجدول رقم (2-4-20) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال العلاقي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
13	تساهم الهيئة التدريسية في نشر المعرفة مع الأفراد غير المتمدرسين من خارج الجامعة	2.84	1.00	27.8	متوسط	2	3.00	1.04	33.8	متوسطة	2
14	تسعى هيئة التدريس و الجامعة لتدريب الأفراد من خارج الجامعة	2.78	1.02	25.8	متوسط	3	2.97	1.04	33.1	متوسطة	3
15	تحتّم هيئة التدريس بالتعامل مع المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى من أجل نشر المعرفة	2.90	1.09	32.1	متوسط	1	3.09	1.04	38.5	متوسطة	1
	المجموع	2.84	0.93	26.1	متوسط	5	3.02	0.93	32.5	متوسطة	5

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور العلاقات مع المجتمع متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 26.1% وبمتوسط حسابي 2.84 وإنحراف معياري 0.93 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 32.5 % وبمتوسط حسابي 3.02 وإنحراف معياري 0.93 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الخامس وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا

تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى رأس المال العلاقي وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 15 بنسبة 32.1% - 38.5% على التوالي هي المتعلقة (تهتم هيئة التدريس بالتعامل مع المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى من أجل نشر المعرفة) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور العلاقات مع المجتمع الذي ينتمي إلى بعد رأس المال العلاقي بمتوسط حسابي 2.90 - 3.09 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.04 - 1.09 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 13 بنسبة 27.8% - 33.8% على التوالي هي المتعلقة (تساهم الهيئة التدريسية في نشر المعرفة مع الأفراد غير المتدربين من خارج الجامعة) بمتوسط حسابي 2.84 - 3.00 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.04 - 1.00 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 14 بنسبة 25.8% - 33.1% على التوالي هي المتعلقة (تسعى هيئة التدريس والجامعة لتدريب الأفراد من خارج الجامعة) بمتوسط حسابي 2.78 - 2.97 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.02 - 1.04 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

المطلب الرابع: نتائج المتعلقة بالابتكار بالجامعة

1- نتائج محور الابتكار في المخرجات الجامعية من بعد الابتكار بالجامعة

الجدول رقم (2-4-21) نتائج عوامل المحور الأول للإبتكار

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
01	الهيئة التدريسية على دراية وإطلاع مستمر على أهم الابتكارات والمستجدات الحاصلة في مجال تخصصه	3.49	0.91	59.3	3	متوسط	1	3.49	0.91	59.6	1
02	المنشورات العلمية و الكتب والبحوث العلمية تنسم بالتجديد عن ماهو معتاد و تعتمد على العمل الجماعي المنظم	3.26	0.93	47.4	3	متوسط	3	3.35	0.94	50.2	2
03	مخرجات المخابر البحثية تجدد في الطرق التيسيرية كما تعتمد على التكنولوجيا و تسعى لتحسين الملتقيات و التظاهرات العلمية	3.19	1.05	49.3	2	متوسط	2	3.25	1.01	48.3	3
	المجموع	3.31	0.78	46.2	1	متوسط	1	3.37	0.80	48.8	1

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الابتكار في المخرجات متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 46.2% وبمتوسط حسابي 3.31 وإنحراف معياري 0.78 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 48.8% وبمتوسط حسابي 3.37 وإنحراف معياري 0.80 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الأول وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى الابتكار وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 01 بنسبة 59.3% - 59.6% على التوالي هي المتعلقة (الهيئة التدريسية على دراية وإطلاع مستمر على أهم الابتكارات والمستجدات الحاصلة في مجال تخصصه) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الابتكار في المخرجات ينتمي إلى بعد الابتكار بمتوسط حسابي 3.49 - 3.49 على التوالي وهي نسبة قوية وبإنحراف معياري 0.91 - 0.91 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. أما العبارة الثانية الأكثر أهمية لصالح جامعة سيدي بلعباس في العامل رقم (03) (مخرجات المخابر البحثية تجدد في الطرق التيسيرية كما تعتمد على التكنولوجيا و تسعى لتحسين الملتقيات و التظاهرات العلمية) بنسبة 49.3% وبمتوسط حسابي 3.19 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.05 ، أما

بنسبة 50.2% العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور الابتكار في المخرجات لصالح جامعة تلمسان في العامل رقم (02) (المنشورات العلمية والكتب والبحوث العلمية تتسم بالتجديد عن ماهو معتاد و تعتمد على العمل الجماعي المنظم) وبمتوسط حسابي 3.35 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.94 في المرتبة الأخيرة العامل 02 (المنشورات العلمية والكتب والبحوث العلمية تتسم بالتجديد عن ماهو معتاد و تعتمد على العمل الجماعي المنظم) بنسبة 47.4% لجامعة سيدي بلعباس وبمتوسط حسابي 3.26 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.93، أما بالنسبة لجامعة تلمسان في المرتبة الأخيرة العامل 03 (مخرجات المخابر البحثية تجدد في الطرق التيسيرية كما تعتمد على التكنولوجيا و تسعى لتحسين الملتقيات و التظاهرات العلمية) بنسبة 48.3% وبمتوسط حسابي 3.25 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.01.

نتائج محور الابتكار في الأنشطة العلمية من بعد الابتكار بالجامعة

الجدول رقم (2-4-22) نتائج عوامل المحور الثاني للإبتكار

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
04	تختار الهيئة التدريسية الأطاريح و المذكرات التي تعالج قضايا مستجدة والتي تتسم بالإفكار الجديدة	2.75	0.98	23.8	متوسط	3	2.90	1.02	32.5	متوسطة	3
05	التكنولوجيا المستعملة في إدارة العمليات وأنشطة البحث العلمي حديثة بما يساعد هيئة التدريس على الإبداع والإبتكار	2.79	1.01	28.8	متوسط	2	3.02	1.05	38.2	متوسطة	1
06	الإنتاج العلمي في تحسن مستمر في السنوات الأخيرة خاصة بعد إستحداث مشاريع البحث الجديدة	2.82	1.07	29.5	متوسط	1	2.91	1.05	32.2	متوسطة	2
	المجموع	2.79	0.92	27.8	متوسط	5	2.94	0.93	30.9	متوسطة	5

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الابتكار في الأنشطة العلمية متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 27.8% وبمتوسط حسابي 2.79 وإنحراف معياري 0.92 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 30.9 % وبمتوسط حسابي 2.94 وإنحراف معياري 0.93 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثاني وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحاسوبية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في إرتفاع مستوى الابتكار وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذا النسبة المتوسطة الملحوظة و هذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 06 بنسبة 29.5% هي المتعلقة (الإنتاج العلمي في تحسن مستمر في السنوات الأخيرة خاصة بعد إستحداث مشاريع البحث الجديدة)و هي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي 2.82 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.07 وهي الأكثر أهمية

بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة سيدي بلعباس، بالنسبة لجامعة تلمسان المتعلقة بالعامل 05 بنسبة 38.2% هي المتعلقة (التكنولوجيا المستعملة في إدارة العمليات وأنشطة البحث العلمي حديثة بما يساعد هيئة التدريس على الإبداع والإبتكار) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي 3.02 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.05 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة تلمسان. أما العبارة الثانية الأكثر أهمية لصالح جامعة سيدي بلعباس في العامل رقم (05) (التكنولوجيا المستعملة في إدارة العمليات وأنشطة البحث العلمي حديثة بما يساعد هيئة التدريس على الإبداع والإبتكار) بنسبة 28.8% و بمتوسط حسابي 2.79 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.01 ، أما بنسبة 32.2% العبارة الثانية الأكثر أهمية في محور العلاقات مع الدولة لصالح جامعة تلمسان في العامل رقم (06) (الإنتاج العلمي في تحسن مستمر في السنوات الأخيرة خاصة بعد إستحداث مشاريع البحث الجديدة) وبمتوسط حسابي 2.91 وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 1.05 في المرتبة الأخيرة العامل 04 (تختار الهيئة التدريسية الأطاريح والمذكرات التي تعالج قضايا مستجدة والتي تتسم بالإفكار الجديدة) لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بنسبة 23.8% - 32.5% على بمتوسط حسابي -2.75 - 2.90 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإنحراف معياري 0.98 - 1.02 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين

2- نتائج محور الابتكار البيداغوجي من بعد الابتكار بالجامعة

الجدول رقم (2-4-23) نتائج عوامل المحور الثالث للإبتكار

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
07	البرامج التعليمية و الطرق التدريسية مبتكرة بما يناسب وإحتياجات المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي	2.92	1.02	33.4	متوسط	2	3	3.05	1.01	39.7	متوسطة
08	الطرق التقييمية للطلاب تتكيف والإحتياجات الفردية وتساعد في تنشيط الطلبة	3.08	1.05	44.7	متوسط	1	1	3.36	1.00	53.6	متوسطة
09	تستخدم الجامعة وهيئة التدريس أفضل الأساليب والتكنولوجيا لتحقيق أفضل تغيير للبرامج التعليمية	2.85	1.05	29.8	متوسط	3	2	3.11	1.03	40	متوسطة
	المجموع	2.95	0.91	28.5	متوسط	3	2	3.17	0.86	40.1	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الابتكار البيداغوجي متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 28.5% وبمتوسط حسابي 2.95 وإنحراف معياري 0.91 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 40.1% وبمتوسط حسابي 3.17 وإنحراف معياري 0.86 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الثالث وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا

تنازليا حسب الأوساط الحسابية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى الابتكار وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 08 بنسبة 44.7% - 53.6% على التوالي وهي المتعلقة (الطرق التقييمية للطلاب تتكيف والإحتياجات الفردية وتساعد في تنشيط الطلبة) بمتوسط حسابي 3.08- على التوالي 3.36 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.05- 1.01 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس وتلمسان معا. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 07 بنسبة 33.4 % هي المتعلقة (البرامج التعليمية والطرق التدريسية مبتكرة بما يناسب وإحتياجات المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي) بمتوسط حسابي 2.92 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.02 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس، أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 09 في المرتبة الثانية نسبة 40 % هي المتعلقة (تستخدم الجامعة وهيئة التدريس أفضل الأساليب والتكنولوجيا لتحقيق أفضل تغيير للبرامج التعليمية) بمتوسط حسابي 3.11 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.03. والمرتبة الثالثة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 09 بنسبة 29.8 % هي المتعلقة (تستخدم الجامعة وهيئة التدريس أفضل الأساليب والتكنولوجيا لتحقيق أفضل تغيير للبرامج التعليمية) بمتوسط حسابي 2.85 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.05 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس، أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 07 في المرتبة الثالثة نسبة 39.7 % هي المتعلقة (البرامج التعليمية و الطرق التدريسية مبتكرة بما يناسب وإحتياجات المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي) بمتوسط حسابي 3.05 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.01.

3- نتائج محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية من بعد الابتكار بالجامعة

الجدول رقم (2-4-24) نتائج عوامل المحور الرابع للإبتكار

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الإخلاف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الإخلاف	الوزن النسبي
10	الجامعة تحفز هيئة التدريس لتحديد أهداف للتعليم بما يتناسب والإحتياجات المجتمعية	2.85	1.00	28.4	متوسط	3	3	3.13	1.04	43.8	متوسطة
11	لدى هيئة التدريس القدرة والأخلاق العالية لتقديم المقترحات و الأفكار الإبداعية و مناقشتها مع فرق العمل و التي تخدم المجتمع و تحقق الإستدامة	3.34	0.96	52.7	متوسط	1	1	3.27	1.01	46.3	متوسطة
12	تفتح الجامعات بإقتراح من الهيئة التدريسية تخصصات جديدة أكثر ملائمة لإحتياجات المجتمع	3.07	1.10	40.4	متوسط	2	2	3.11	1.11	41.9	متوسطة
	المجموع	3.09	0.84	20.2	متوسط	2	2	3.17	0.88	36.5	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 20.2 % ومتوسط حسابي 3.09 وإخلاف معياري 0.84 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 36.5 % ومتوسط حسابي 3.17 وإخلاف معياري 0.88 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الرابع وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحاسوبية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى الابتكار وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 11 بنسبة 52.7% - 46.3% على التوالي هي المتعلقة (لدى هيئة التدريس القدرة والأخلاق العالية لتقديم المقترحات و الأفكار الإبداعية و مناقشتها مع فرق العمل و التي تخدم المجتمع و تحقق الإستدامة) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية الذي ينتمي إلى بعد الابتكار بمتوسط حسابي 3.34- 3.27 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبإخلاف معياري 0.96 - 1.01 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 12 بنسبة 40.4% هي المتعلقة (تفتح الجامعات بإقتراح من الهيئة التدريسية تخصصات جديدة أكثر ملائمة لإحتياجات المجتمع) بمتوسط حسابي 3.07 وهي نسبة متوسطة وبإخلاف معياري 1.10 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من جامعة بلعباس، أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 10 في المرتبة الثانية بنسبة 43.8 % هي المتعلقة (الجامعة تحفز هيئة التدريس لتحديد أهداف للتعليم بما يتناسب والإحتياجات المجتمعية)

بمتوسط حسابي 3.13 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.04. والمرتبة الثالثة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس المتعلقة بالعامل 10 بنسبة 28.4 % هي المتعلقة (الجامعة تحفز هيئة التدريس لتحديد أهداف للتعليم بما يتناسب والإحتياجات المجتمعية) بمتوسط حسابي 2.85 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.00 وهي متوسطة أهمية بالنسبة للينة المبحوثة من جامعة بلعباس، أما جامعة تلمسان تعتبر العامل 12 في المرتبة الثالثة نسبة 41.9 % هي المتعلقة (تفتح الجامعات بإقتراح من الهيئة التدريسية تخصصات جديدة أكثر ملائمة لإحتياجات المجتمع) بمتوسط حسابي 3.11 وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.11.

4- نتائج محور الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل من بعد الابتكار بالجامعة

الجدول رقم (2-4-25) نتائج عوامل المحور الخامس

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	الوزن النسبي
13	جهود الجامعة وهيئة التدريس منصبة لتوجيه الطالب نحو ريادة الأعمال	3.09	1.09	43.4	متوسط	1	1	3.19	1.11	45.2	متوسطة
14	الفرق البحثية بالجامعات لها دراية بمتطلبات سوق العمل من الكفاءات الطلابية	2.91	1.06	36.1	متوسط	2	2	3.12	1.09	42.5	متوسطة
15	العلاقات التي تبنيها الجامعات مع القطاع العام والخاص تمكنها من توجيه الطلبة للحياة المهنية	2.78	1.07	30.4	متوسط	3	3	2.97	1.07	35.7	متوسطة
	المجموع	2.93	0.91	28.1	متوسط	4	4	3.09	0.95	38.7	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يعتبر محور الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل متوسطا في جامعة سيدي بلعباس بنسبة 28.1 % و بمتوسط حسابي 2.93 وانحراف معياري 0.91 مقارنة بجامعة تلمسان الذي جاءت الموافقات متوسطة بنسبة 38.7 % و بمتوسط حسابي 3.09 و انحراف معياري 0.95 ولمعرفة مصدر هذا النسبة المتوسطة في مستوى المحور الخامس وذلك من خلال ترتيب الفقرات التفصيلية لهذا المحور ترتيبا تنازليا حسب الأوساط الحاسوبية من الأعلى إلى الأدنى مساهمة في تحسين مستوى الابتكار وباعتبار الأسئلة أو الفقرات كعوامل لهذه النسبة المتوسطة الملحوظة وهذا كما يلي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن الفقرة التي حظيت بالموافقة وفي المرتبة الأولى بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعامل 13 بنسبة 43.4% - 45.2 % على التوالي هي المتعلقة (جهود الجامعة وهيئة التدريس منصبة لتوجيه الطالب نحو ريادة الأعمال) وهي الفقرة التي يتقدم متوسطها الحسابي في محور الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل

الذي ينتمي إلى بعد الابتكار بمتوسط حسابي 3.09-3.19 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.09 - 1.11 وهي الأكثر أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. والمرتبة الثانية بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعمل 14 بنسبة 36.1% - 42.5 % على التوالي هي المتعلقة (الفرق البحثية بالجامعات لها دراية بمتطلبات سوق العمل من الكفاءات الطلابية) بمتوسط حسابي 2.91-3.12 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.06-1.09 وهي متوسطة الأهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لجامعة سيدي بلعباس وتلمسان معا المتعلقة بالعمل 15 بنسبة 30.4% - 35.7 % على التوالي هي المتعلقة (العلاقات التي تبنيها الجامعات مع القطاع العام والخاص تمكنها من توجيه الطلبة للحياة المهنية) بمتوسط حسابي 2.78-2.97 على التوالي وهي نسبة متوسطة وبانحراف معياري 1.07-1.07 وهي الأقل أهمية بالنسبة للعينة المبحوثة من الجامعتين.

المطلب الخامس: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي والابتكار

1- تقييم مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن بعد قياس رأس المال البشري

من أجل قياس مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن محوره الأول رأس المال البشري تم الاعتماد على خمسة محاور وهي كالتالي: المعرفة والتعلم، المهارات والقدرات، الخبرة العلمية وتوليد الأفكار، وفرق العمل، وحيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الخمسة كما هو مدون في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2-4-26) نتائج التقييم في مستوى رأس المال المعرفي لرأس المال البشري

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان						
		المتوسط	المعياري	الانحراف	النسبي	الوزن	الدرجة	الترتيب	المتوسط	المعياري	الانحراف	النسبي	الوزن
1	المعرفة والتعلم	3.52	0.76	52.3	قوي	3	3.36	0.80	45.8	متوسطة	3		
2	المهارات و القدرات	4.18	0.58	89.7	قوي	2	4.04	0.57	85	قوية	1		
3	الخبرة العلمية	4.20	0.62	85.7	قوي جدا	1	3.99	0.70	76	قوية	2		
4	توليد الأفكار	3.02	0.85	31.6	متوسطة	5	3.25	0.84	40.3	متوسطة	5		
5	فرق العمل	3.44	0.85	48.9	قوية	4	3.32	0.83	44.2	متوسطة	4		
المجموع		3.63	0.55	قوية									

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

1-جامعة سيدي بلعباس

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة سيدي بلعباس الخبرة العلمية من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق استجابات العينة المبحوثة بنسبة 85.7% وهي نسبة قوية جدا بمتوسط حسابي 4.20 وانحراف معياري 0.62 ، والمرتبة الثانية المهارات والقدرات بنسبة 89.7% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.58، والمرتبة الثالثة من

حيث الأهمية جاء محور المعرفة والتعلم بنسبة 52.3% وهي قوية بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 0.76، أما المرتبة الرابعة فعادت لفرق العمل بنسبة 48.9% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري 0.85 والمرتبة الخامسة والاخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة سيدي بلعباس فعادت لمحور توليد الأفكار بنسبة 31.6% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري 0.85.

2-جامعة تلمسان

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة تلمسان المهارات والقدرات من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق إستجابات العينة المبحوثة بنسبة 85% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 0.57، والمرتبة الثانية الخبرة العلمية بنسبة 76% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.99 وانحراف معياري 0.70، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور المعرفة والتعلم بنسبة 45.8% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 0.80، أما المرتبة الرابعة فعادت لفرق العمل بنسبة 44.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.32 وانحراف معياري 0.83 والمرتبة الخامسة والاخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة تلمسان فعادت لمحور توليد الأفكار بنسبة 40.3% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.25 وانحراف معياري 0.84.

3-تقييم مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن بعد قياس رأس المال الهيكلي

من أجل قياس مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن محوره الثاني رأس المال الهيكلي تم الإعتماد على خمسة محاور وهي كالتالي: الأنظمة والبرامج، البحث والتطوير العلمي، السياسات والإجراءات، العمليات الإدارية، والهيكل التنظيمي، وحيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الخمسة كما هو مدون في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2-4-27) نتائج التغير في رأس المال المعرفي لرأس المال الهيكلي

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس				جامعة تلمسان					
		المتوسط	الانحراف المعياري	النسبي	الوزن	الدرجة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبي	الوزن
1	الأنظمة و البرامج	2.95	0.96	32.1	متوسطة	3	3.05	0.91	36.6	متوسطة	1
2	البحث و التطوير العلمي	2.72	0.91	21.6	متوسطة	5	2.77	0.90	24.2	متوسطة	5
3	السياسات والإجراءات	2.78	0.90	32.4	متوسطة	4	2.97	0.85	31.4	متوسطة	4
4	العمليات الإدارية	2.95	0.94	32.1	متوسطة	2	3.01	0.88	31.6	متوسطة	3
5	الهيكل التنظيمي	3.07	0.88	33.6	متوسطة	1	3.11	0.86	72.2	متوسطة	2
المجموع رأس المال الهيكلي		2.94	0.77	متوسطة							

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

1.3-جامعة سيدي بلعباس

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة سيدي بلعباس الهيكل التنظيمي من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق استجابات العينة المبحوثة بنسبة 33.6% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.07 وإنحراف معياري 0.88، والمرتبة الثانية العمليات الادارية بنسبة 32.1% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.95 وإنحراف معياري 0.94، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور الأنظمة والبرامج بنسبة 32.1% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 2.95 وإنحراف معياري 0.96، أما المرتبة الرابعة فعادت السياسات والاجراءات بنسبة 32.4% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.78 وإنحراف معياري 0.90 والمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة سيدي بلعباس فعادت لمحور البحث والتطوير العلمي بنسبة 21.6% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.72 وإنحراف معياري 0.91.

أ- جامعة تلمسان

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة تلمسان الأنظمة والبرامج من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق إستجابات العينة المبحوثة بنسبة 36.6% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.05 وإنحراف معياري 0.91، والمرتبة الثانية الهيكل التنظيمي بنسبة 72.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.11 وإنحراف معياري 0.86، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور العمليات الادارية بنسبة 31.6% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 3.01 وإنحراف معياري 0.88، أما المرتبة الرابعة فعادت السياسات والاجراءات بنسبة 31.4% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.97 وإنحراف معياري 0.85 والمرتبة الخامسة والاخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة تلمسان فعادت لمحور البحث والتطوير العلمي بنسبة 24.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.77 وإنحراف معياري 0.90.

2-تقييم مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن بعد قياس رأس المال العلاقتي

من أجل قياس مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن محوره الثالث رأس المال العلاقتي تم الإعتماد على خمسة محاور وهي كالتالي: التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى، العلاقات مع الطلبة، العلاقات مع الدولة والعلاقات مع الخواص، والعلاقات مع المجتمع، وحيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري للمحاور الخمسة كما هو مدون في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2-4-28) نتائج التغير لرأس المال المعرفي لرأس المال العلاقتي

الترتيب	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى	3.07	0.87	32.7	متوسطة	3	3.11	0.92	39.2	متوسطة	4
٢	العلاقات مع الطلبة	3.52	0.90	52.3	قوية	1	3.63	0.86	64.4	قوية	1
٣	العلاقات مع الدولة	3.03	0.89	31.2	متوسطة	4	3.19	0.84	36.6	متوسطة	3
٤	العلاقات مع الخواص	3.23	0.87	41.7	متوسطة	2	3.38	0.80	46.4	متوسطة	2
٥	العلاقات مع المجتمع	2.84	0.93	26.1	متوسطة	5	3.02	0.93	32.5	متوسطة	5
المجموع رأس المال العلاقتي		3.20	0.69	متوسطة							

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

2.3-جامعة سيدي بلعباس

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة سيدي بلعباس العلاقات مع الطلبة من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق استجابات العينة المبحوثة بنسبة 52.3% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 0.90، والمرتبة الثانية العلاقات مع الخواص بنسبة 41.7% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.23 وانحراف معياري 0.87، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى بنسبة 32.7% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 3.07 وانحراف معياري 0.87، أما المرتبة الرابعة فعادت العلاقات مع الدولة بنسبة 31.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.03 وانحراف معياري 0.89 والمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة سيدي بلعباس فعادت محور العلاقات مع المجتمع بنسبة 26.1% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.84 وانحراف معياري 0.93.

3.3-جامعة تلمسان

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة تلمسان العلاقات مع الطلبة من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق إستجابات العينة المبحوثة بنسبة 64.4% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 0.86، والمرتبة الثانية العلاقات مع الخواص بنسبة 46.4% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.38 وانحراف معياري 0.80، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور العلاقات مع الدولة بنسبة 36.6% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 3.19 وانحراف معياري 0.84، أما المرتبة الرابعة فعادت التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى بنسبة 39.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 0.92 والمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة تلمسان فعادت محور العلاقات مع المجتمع بنسبة 32.5% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.02 وانحراف معياري 0.93. بالرغم من وجود إختلافات في الجامعتين فيما يخص ترتيب أهمية المحاور الثلاثة في بعد رأس المال المعرفي غير أن العينة ككل جاءت إستجاباتها موافقة لأن المحور المهم في المتغير رأس المال المعرفي هو رأس المال البشري بمتوسط حسابي 3.63 وهي قيمة متوسطة، وفي المرتبة الثانية هو رأس المال العلاقاقي بقيمة متوسط حسابي 3.20 وهي قيمة متوسطة كذلك وفي المرتبة الثالثة رأس المال الهيكلي 2.94 وهي كذلك قيمة متوسطة.

4- تقييم مستوى المتغير الابتكار الناجم عن قياس أبعاده الخمسة

من أجل قياس مستوى المتغير الابتكار الناجم عن محوره الابتكار بالجامعات تم الإعتماد على خمسة محاور وهي كالتالي: الابتكار في المخرجات الجامعية، الابتكار في الأنشطة العلمية، الابتكار البيداغوجي، الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية، والابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل، وحيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الخمسة كما هو مذكور في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2-4-29) نتائج التغيير في مستوى الابتكار لعوامله

الرقم	الفقرات	جامعة سيدي بلعباس					جامعة تلمسان				
		المتوسط	انحراف معياري	نسبة	المتوسط	انحراف معياري	المتوسط	انحراف معياري	نسبة	المتوسط	انحراف معياري
1	الابتكار في المخرجات الجامعية	3.31	0.78	46.2	متوسطة	1	3.37	0.80	متوسطة	44.8	1
2	الابتكار في الأنشطة العلمية	2.79	0.92	27.8	متوسطة	5	2.94	0.93	متوسطة	30.9	5
3	الابتكار البيداغوجي	2.95	0.91	28.5	متوسطة	3	3.17	0.85	متوسطة	40.1	2
4	الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية	3.09	0.84	20.2	متوسطة	2	3.17	0.88	متوسطة	36.5	3
5	الابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل	2.93	0.91	28.1	متوسطة	4	3.09	0.95	متوسطة	38.7	4
المجموع للابتكار		3.08	0.75	متوسطة							

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

1-جامعة سيدي بلعباس

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة سيدي بلعباس الابتكار في المخرجات الجامعية من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق استجابات العينة المبحوثة بنسبة 46.2% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.31 وانحراف معياري 0.78، والمرتبة الثانية الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية بنسبة 20.2% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.09 وانحراف معياري 0.84، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور الابتكار البيداغوجي بنسبة 28.5% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 2.95 وانحراف معياري 0.91، أما المرتبة الرابعة فعادت الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بنسبة 28.1% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.93 وانحراف معياري 0.91 والمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس لجامعة سيدي بلعباس فعادت لمحور الابتكار في الأنشطة العلمية بنسبة 27.8% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.79 وانحراف معياري 0.92.

2-جامعة تلمسان

تعتبر الهيئة التدريسية لجامعة تلمسان الابتكار في المخرجات الجامعية من أهم الأبعاد فقد جاءت في الترتيب الأول وفق استجابات العينة المبحوثة بنسبة 44.8% وهي نسبة قوية بمتوسط حسابي 3.37 وانحراف معياري 0.80، والمرتبة الثانية الابتكار البيداغوجي بنسبة 40.1% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.17 وانحراف معياري 0.85، والمرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاء محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية بنسبة 36.5% وهي متوسطة بمتوسط حسابي 3.17 وانحراف معياري 0.88، أما المرتبة الرابعة فعادت الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بنسبة 38.7% وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 3.09 وانحراف معياري 0.95 والمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث الأهمية لدى هيئة التدريس

لجامعة تلمسان فعادت محور الابتكار في الأنشطة العلمية بنسبة 30.9 % وهي نسبة متوسطة بمتوسط حسابي 2.94 وانحراف معياري 0.93.

خلاصة الفصل

تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة المتعلقة بالإحصاء الوصفي فقد تم وصف خصائص عينة البحث من حيث الخصائص الديمغرافية الجنس, و الخصائص الوظيفية الخبرة العلمية والدرجة العلمية والإلتناء الجامعي وكلية الإلتناء، للجامعتين، وتفسيرها وذلك من خلال تحليل نتائج الإستبيان وفق محاور الدراسة والأبعاد المكونة لها التي تم الحصول عليها من إستجابات المبحوثين الهيئة التدريسية، ومن حيث توجه المبحوثين في الجامعتين، تم إستعراض أهم النتائج المتعلقة بالفقرات وماهي أهم المحاور وكيف تم ترتيبها من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية لدى هيئة التدريس بالجامعتين، وهذه النتائج تساعدنا على معرفة نتائج ووجهات نظر الأساتذة في الجامعتين، حول أبعاد الدراسة و المتعلقة برأس المال المعرفي و الابتكار بالجامعات. ونحاول من خلال الفصول الموالية إيجاد تفسير و مناقشة النتائج المحصل عليها من خلال تحليل الفرضيات البحثية وتحديد الأفاق العلمية المستقبلية و كذا التطبيقات العلمية والعملية.

الفصل الخامس : إختبار الفرضيات والمناقشة

المبحث الأول: التأكد من إفتراضات النموذج

بعدما تطرقنا لمختلف إجابات العينة المبحوثة وتحليلها حول المحاور والأبعاد التي تضمنها الاستبيان، والمتعلقة بالخصائص الديمغرافية والشخصية والوظيفية، ومحور رأس المال المعرفي بأبعاده الثلاثة، ومحور الابتكار بالجامعات، يأتي هذا المبحث كمحاولة لمعرفة أثر قياس رأس المال المعرفي في عملية تنمية الابتكار، معتمدين في ذلك على البيانات التي تم تجميعها ميدانيا ثم تحليلها ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية spss v28 .

المطلب الأول: إختبار التوزيع الطبيعي والإرتباط الذاتي

قبل الشروع في تحليل التباين ودراسة إنحدار المتغير المفسر الابتكار على المتغير المفسر رأس المال المعرفي بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي) نقوم أولا ببعض الإختبارات التي يتم من خلالها التأكد من إفتراضات تحقيق الإنحدار والتحقق من صلاحية البيانات للتحليل من خلال التوزيع الطبيعي والإرتباط الذاتي للمتغيرات، وبعدها نشرع في تحليل الفرضيات الرئيسية والفرعية.

1-التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

قبل الخوض لإختبار فرضيات الدراسة سنقف على التأكد من إعتدالية المتغيرات، أي أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي، ومن أجل ذلك سنستعين بإختبارات إحصائية، المتمثلة في معامل الالتواء و معامل التفرطح، ونقوم بتأكيد النتائج من خلال إختبار كولومووقروف -سيمينيروف kolomogrov-simironov. وبما التوزيع الطبيعي من أهم العناصر التي يجب تحققها في البيانات من أجل التأكد ما إذا كانت المتغيرات تتبع التوزيع الإعتدالي، فيتم حسابه بعدة طرق منها استخدام معامل الالتواء skewness ومعامل التفرطح kurtosis، حيث ترى بعض الدراسات أن القيم المطلقة للدرجة الأكبر و الأقل من التي تتراوح بين ± 1.96 تكون مهمة لتحديد الحكم على الإختبار عند $p < 0.05$ وتكون القيمة المطلقة للدرجة الأكبر أو الأقل من ± 2.58 مهمة عند $p < 0.01$ وتكون أكبر أو أقل من $\pm 3.29\%$ عند $p < 0.001$ على التوالي، وفي حالة البيانات الكبيرة الأكثر من 200 مثل حالتنا، وهي ذات أخطاء معيارية صغيرة يجب تغيير هذا المعيار إلى ± 2.58 بالنسبة للتفرطح وقيمة أكبر من وأصغر التي تتراوح بين ± 1.96 بالنسبة للإلتواء (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-1) الإلتواء

المتغيرات	skewness	Std.e.sk	Skewness/std.e.sk
رأس المال البشري	-0.300	0.140	-2.14
رأس المال الهيكلي	-0.213	0.140	-1.52
رأس المال العلاقاقي	-0.317	0.140	-2.26
الابتكار	-0.153	0.140	-1.09

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

كما أشرنا سابقا للحكم على متغيرات الدراسة أنها تتبع التوزيع الطبيعي، لا بد أن يكون معامل الإلتواء محصورا بين ± 1.96 ومن خلال نتائج الجدول (2-5-1) نلاحظ أن معامل الإلتواء لكل المتغيرات هي (-0.300، -0.213، -0.317، -0.153)، محصورا بين القيمتين و هذا الشرط متحقق معناه أن المتغيرات غير ملتوية و هي تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (2-5-2) التفرطح

المتغيرات	kurtosis	Std.e.sk	kurtosis/std.e.sk
رأس المال البشري	0.382	0.280	1.36
رأس المال الهيكلي	-0.078	0.280	-0.27
رأس المال العلاقاقي	0.051	0.280	0.18
الابتكار	-0.235	0.280	-0.83

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

كما أشرنا سابقا للحكم على متغيرات الدراسة أنها تتبع التوزيع الطبيعي، لا بد أن يكون معامل التفرطح محصورا بين ± 2.58 ومن خلال نتائج الجدول (2-5-2) نلاحظ أن معامل الإلتواء لكل المتغيرات هي (0.382، -0.078، -0.235، 0.051)، محصورا بين القيمتين وهذا الشرط متحقق معناه أن المتغيرات غير مفلطحة وهي تتبع التوزيع الطبيعي. من خلال نتائج الجدولين السابقين نستنتج أن كل متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث كانت قيم الإلتواء تتراوح بين -1.09 و -2.26 و قيم التفرطح تتراوح بين -0.27 و 1.36 و هذا يسمح للباحث بمتابعة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل المعلمية المناسبة.

الجدول رقم (2-5-3) إختبار KOLOMOGROV-SIMIRONOV

المتغيرات	sig
رأس المال البشري	$\alpha < 0.819$
رأس المال الهيكلي	$\alpha < 0.774$
رأس المال العلاقاقي	$\alpha < 0.361$
الابتكار	$\alpha < 0.331$

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

استخدمنا في هذا الجدول اختبار kolomogrov-simironov لمعرفة التوزيع الطبيعي وتأكد النتائج المحصل عليها سابقا في معامل الالتواء و معامل التفرطح وهذا الاختبار يسمح بمقارنة توزيع المجتمع الإحصائي من خلال عينتين مستقلتين من المجتمع (Lilliefors, 1967) ومن أجل تحقيق التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة يجب أن تكون المعنوية الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية، وبذلك نستنتج من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه فإن كل متغيرات الدراسة تعتبر معاملاتها أكبر من الدلالة الإحصائية معناه أن هذه المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي. (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

1-إختبار الارتباط الذاتي لمتغيرات الدراسة

يعبر الارتباط الذاتي عن تلك الظاهرة التي يكون فيها هناك ارتباط وعلاقة بين متغيرين أو أكثر من مجمل المتغيرات المفسرة (المستقلة) التي تؤثر على الظاهرة قيد الدراسة، للتحقق من هذا الافتراض يتم إختبار وفحص الارتباطات بين المتغيرات المستقلة، ومعاملات الارتباطات بين المتغيرات المستقلة مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-4) جدول الارتباط الذاتي

المتغيرات	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلاقات
رأس المال البشري	1		
رأس المال الهيكلي	0.695	1	
رأس المال العلاقاوي	0.645	0.679	1

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول (2-5-4) يتضح أن كل معاملات الارتباط محصورة بين (0.645 و 0.695) وهي أقل من 0.9 حسب إفتراضات الباحثين (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) (Tabachnick & Fidell, 2007) وهذه القيم متوسطة تخدم الافتراض الذي ينص على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات المستقلة، لأن التعددية الخطية تتواجد عندما تكون المتغيرات المستقلة مرتفعة الارتباط أي معامل الارتباط يكون قويا جدا بمعنى يقترب من 0.9 ولا بد من إستبعادها من النموذج لأنها ستهدد التحليل بسبب عدم الثبات لمعاملات الإنحدار (Tabachnick & Fidell, 2007) ولقد تحققنا من هذا الافتراض بعدم وجود الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة.

2-اختبار Tolerance ومعامل VIF للكشف عن التعددية الخطية

الجدول رقم (2-5-5) الكشف عن التعددية الخطية

TOLERANCE	VIF
0.480	2.052
0.340	2.937
0.384	2.602

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

معامل VIF معامل تضخم التباين لإختبار عدم وجود الارتباط المتعدد (multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة وكلما كانت هذه القيمة أكبر من 10 فهناك تعددية خطية وهي الدليل على العلاقة الخطية المتداخلة بين المتغيرات المستقلة والتي تؤدي بالإضرار بالنموذج، والعكس كلما كانت قيمة المعامل أقل من 10 لا يوجد هناك متغيرات عالية الارتباط في هذا النموذج. tolerance إختبار التباين المسموح يجب أن لا يقل عن 0.1 لأن هذه القيمة تعبر عن تباين المتغير المستقل المحدد الذي لا تفسره المتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج والتي لا بد أن لا تقل عن فترة السماح وهي 0.1 ونقص هذه القيمة يعني أن الارتباط المتعدد مع المتغيرات الأخرى مرتفع مما يزيد من احتمالية تحقيق المصاحبة الخطية المتعددة وبالتالي فهذه القيمة أكبر من 0.1 معناه لا توجد متغيرات عالية الترابط ولا يوجد ارتباط متعدد مع المتغيرات.

المطلب الثاني: إختبار الفرضيات البحثية

أولاً: تحليل الفرضية الأولى العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المفسرة والمفسرة بالجامعتين

يتم إختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أن: هناك علاقات ارتباطية قوية بين رأس المال المعرفي في الجامعتين من أجل تحقيق الابتكار. لذلك يجب إجراء الارتباطات بين المتغيرات والتأكد من مدى قوة العلاقة بينها والتي تساعدنا على توفر شروط نموذج الانحدار المتعدد. وللقيام بهذا الإختبار نقوم بصياغة فرضيتين إحصائيتين إحداهما الفرضية الصفرية والأخرى الفرضية البديلة وذلك على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة لتفسير العلاقة بين رأس المال المعرفي بجميع أبعاده وبين عملية تنمية الابتكار عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ($r_1=r_2=r_3=0$)

H_1 : توجد علاقة لتفسير العلاقة بين رأس المال المعرفي بجميع أبعاده و بين عملية تنمية الابتكار عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ معناه أن $(r_1 \neq r_2 \neq r_3 \neq 0)$ أحد العلاقات بين المتغيرات على الأقل تختلف معنوياً عن الصفر
1- نقوم بدراسة معاملات الارتباط بيرسون التي تدرس العلاقات بين البعد الكلي رأس المال المعرفي والابتكار بمكوناته الخمسة (الابتكار في المخرجات العلمية، والابتكار في الأنشطة العلمية، والابتكار البيداغوجي، الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية، والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل)

الجدول رقم (2-5-6) معامل الارتباط لرأس المال المعرفي وعوامل الابتكار

جامعة تلمسان		جامعة سيدي بلعباس		المتغيرات	
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط		
0.001	**0.658	0.001	**0.688	الابتكار في المخرجات الجامعية	رأس المال المعرفي
0.001	**0.667	0.001	**0.733	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.001	**0.674	0.001	**0.731	الابتكار البيداغوجي	
0.001	**0.624	0.001	**0.772	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.001	**0.713	0.001	**0.667	الابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال المعرفي وأنواع الابتكار على النحو التالي:

• معامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار في المخرجات الجامعية في جامعة سيدي بلعباس 0.688 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال المعرفي وفي جامعة تلمسان 0.658 وهو دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال المعرفي والابتكارات في المخرجات الجامعية.

• معامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار في الأنشطة العلمية عند جامعة سيدي بلعباس 0.733 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار في الأنشطة العلمية في الجامعات تلمسان 0.667 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال المعرفي والابتكار في الأنشطة العلمية

• معامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار البيداغوجي بسيدي بلعباس 0.731 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار البيداغوجي بجامعة تلمسان وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال المعرفي والابتكار البيداغوجي.

• معامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة سيدي بلعباس 0.772 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة تلمسان 0.624 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال المعرفي والابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم.

➤ معامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة سيدي بلعباس 0.667 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، ومعامل الارتباط بين رأس المال المعرفي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة تلمسان 0.713 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال المعرفي و الابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل

2- نقوم بدراسة معاملات الارتباط بيرسون التي تدرس العلاقات بين البعد رأس المال البشري والابتكار

الجدول رقم (2-5-7) معامل الارتباط لرأس المال البشري وعوامل الابتكار

جامعة تلمسان		جامعة سيدي بلعباس		المتغيرات	
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط		
0.001	**0.592	0.001	**0.629	الابتكار في المخرجات الجامعية	رأس المال البشري
0.001	**0.566	0.001	**0.560	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.001	**0.574	0.001	**0.529	الابتكار البيداغوجي	
0.001	**0.611	0.001	**0.585	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.001	**0.492	0.001	**0.511	الابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل	

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال البشري وأنواع الابتكار على النحو التالي:

• معامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار في المخرجات الجامعية في جامعة سيدي بلعباس 0.629 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال البشري وفي جامعة تلمسان 0.592 وهو دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.001 ، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال البشري والابتكارات في المخرجات الجامعية.

• معامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار في الأنشطة العلمية عند جامعة سيدي بلعباس 0.560 وهي ذات دلالة إحصائية عند جميع مستويات المعنوية ومعامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار في الأنشطة العلمية في الجامعات تلمسان 0.566 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال البشري والابتكار في الأنشطة العلمية

• معامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار البيداغوجي بـجامعة سيدي بلعباس 0.529 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار البيداغوجي بـجامعة تلمسان وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال البشري والابتكار البيداغوجي.

• معامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة سيدي بلعباس 0.585 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة تلمسان 0.611 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال البشري والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم.

معامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة سيدي بلعباس 0.511 وهي إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، ومعامل الارتباط بين رأس المال البشري والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة تلمسان 0.492 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ، مما يشير إلى وجود علاقة بين رأس المال البشري والابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل

الجدول رقم (2-5-8) معامل الارتباط لرأس المال الهيكلي و عوامل الابتكار

المتغيرات		جامعة سيدي بلعباس		جامعة تلمسان	
		معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
رأس المال الهيكلي	الابتكار في المخرجات الجامعية	**0.591	0.001	**0.619	0.001
	الابتكار في الأنشطة العلمية	**0.654	0.001	**0.721	0.001
	الابتكار البيداغوجي	**0.657	0.001	**0.649	0.001
	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	**0.651	0.001	**0.628	0.001
	الابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل	**0.554	0.001	**0.569	0.001

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال الهيكلي وأنواع الابتكار على النحو التالي:

• معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار في المخرجات الجامعية في جامعة سيدي بلعباس 0.591 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي وفي جامعة تلمسان 0.619 وهو دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.001 ، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال الهيكلي والابتكارات في المخرجات الجامعية.

• معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار في الأنشطة العلمية عند جامعة سيدي بلعباس 0.654 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار في الأنشطة العلمية في الجامعات تلمسان 0.721 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001، مما يدل على وجود العلاقة بين رأس المال الهيكلي والابتكار في الأنشطة العلمية.

• معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي الابتكار البيداغوجي بسيدي بلعباس 0.657 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار البيداغوجي بجامعة تلمسان وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001، مما يدل على وجود العلاقة بين رأس المال الهيكلي الابتكار البيداغوجي.

• معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة سيدي بلعباس 0.651 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم في جامعة تلمسان 0.628 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.001، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال الهيكلي والابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم.

معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة سيدي بلعباس 0.554 وهي إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، ومعامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة تلمسان 0.569 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال الهيكلي والابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل

الجدول رقم (2-5-9) معامل الارتباط لرأس المال العلاقي وعوامل الابتكار

جامعة تلمسان		جامعة سيدي بلعباس		المتغيرات	
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط		
0.001	**0.701	0.001	**0.648	الابتكار في المخرجات الجامعية	رأس المال العلاقي
0.001	**0.701	0.001	**0.660	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.001	**0.719	0.001	**0.679	الابتكار البيداغوجي	
0.001	**0.729	0.001	**0.743	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.001	**0.652	0.001	**0.647	الابتكار لتوجيه الطلبة نحو سوق العمل	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال العلاقي وأنواع الابتكار على النحو التالي:

• معامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار في المخرجات الجامعية في جامعة سيدي بلعباس 0.648 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال العلاقي وفي جامعة تلمسان 0.701 وهو دال إحصائيا عند مستوى 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال العلاقي والابتكارات في المخرجات الجامعية.

• معامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار في الأنشطة العلمية عند جامعة سيدي بلعباس 0.660 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار في الأنشطة العلمية في الجامعات تلمسان 0.701 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال العلاقي والابتكار في الأنشطة العلمية

• معامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار البيداغوجي ببلعباس 0.679 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار البيداغوجي 0.719 بجامعة تلمسان وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001، مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال العلاقي والابتكار البيداغوجي.

• معامل الارتباط بين رأس المال العلاقي و الابتكار لخدمة المجتمع و وتحقيق القيم في جامعة سيدي بلعباس 0.743 وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ومعامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار لخدمة المجتمع و وتحقيق القيم في جامعة تلمسان 0.729 وهو ذو دلالة إحصائية عند جميع مستويات المعنوية ، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال العلاقي والابتكار لخدمة المجتمع و وتحقيق القيم.

• معامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة سيدي بلعباس 0.647 وهي إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 ، ومعامل الارتباط بين رأس المال العلاقي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل في جامعة تلمسان 0.652 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ، مما يشير وجود علاقة بين رأس المال العلاقي والابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل

المطلب الثالث: تحليل الفرضية الثانية العلاقات التأثيرية بين المتغيرات في الجامعتين

1-تحليل الإنحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

من أجل التعرف على العلاقات التأثيرية لمكونات رأس المال المعرفي على توليد وتنمية الابتكار، قمنا بدراسة الإنحدار المتعدد لتوليد نموذج قياسي يمكن من خلاله توصيف العلاقات بين المتغيرين، لذلك فإن تحليل هذا المطلب يهدف إلى التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أن هناك علاقة تأثيرية بين رأس المال المعرفي بمكوناته الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقي) لتنمية الابتكار بالجامعة.

الفرضيات الإحصائية للدراسة

نسعى من خلال هذا الاختبار إلى تحديد القدرة التفسيرية للنموذج ككل، ومدى صلاحيته لتفسير العلاقة بين المتغيرين وذلك بالاعتماد على إحصائية فيشر ومستوى الدلالة الاحصائية، بتعبير آخر سوف نقوم باختبار ما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات المفسرة على المتغير المفسر وللقيام بهذا الاختبار يتم صياغة الفرضيات التالية الفرضية الرئيسية وتنبثق منها فرضيات فرعية وهي متعلقة بمكونات رأس المال المعرفي كالتالي:

H_0 : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال المعرفي وتنمية الابتكار بالجامعة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ معناه أن $(\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0)$

الفرضيات الفرعية

H_{01} : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال البشري وتنمية الابتكار بالجامعة

H_{02} : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال الهيكلي وتنمية الابتكار بالجامعة

H_{03} : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال العلاقي وتنمية الابتكار بالجامعة

H_1 : توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال المعرفي وتنمية الابتكار بالجامعة عند

مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ معناه أن $(\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0)$ أي على الأقل يوجد واحد

من معاملات الإنحدار تختلف عن الصفر

1-1-إختبار الفرضية الفرعية المتعلقة برأس المال البشري

H_{01} : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال البشري وتنمية الابتكار بالجامعة

للإجابة على هذه الفرضية نقوم بإنحدار الابتكار على رأس المال البشري والذي لم يستبعد منه أي سؤال من أجل التحليل، وجودة العلاقة مبينة في الجدول التالي

الجدول رقم (2-5-10) قياس جودة العلاقة

معامل الارتباط R^2	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2 adjusted
0.709	0.503	0.499

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يبين الجدول السابق معامل الارتباط بيرسون بين المتغير رأس المال البشري وهي المفسر حيث بلغ هذا المعامل قيمة (0.709) وهي قيمة قوية، وبقية معامل تحديد (0.503) وقيمة معامل التحديد المعدل (0.499) معناه أن المتغيرات المفسرة من المحور رأس المال البشري تفسر أكثر من 50% من التباين الحاصل في الابتكار وهي نسبة قوية.

الجدول رقم (2-5-11) اختبار معنوية الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	178.748	5	35.750	124.183	0.001
البواقي	176.469	613	0.288		
المجموع	355.218	618			

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

نستنتج من الجدول السابق نتائج تحليل anova لإختبار معنوية الانحدار نلاحظ أن قيمة الدلالة الاحصائية هي (0.001) وهي أقل من مستويات المعنوية وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، معناه أن الانحدار معنوي وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات التي تنتمي لرأس المال البشري على تنمية الابتكار ونستطيع التنبؤ بالابتكار من خلال العناصر المكونة له وهي التعليم والمعرفة، والمهارات والقدرات، والخبرة العلمية، وتوليد الأفكار وفرق العمل، وبذلك يعتبر رأس المال البشري الجزء الذي يضم المعرفة الضمنية من خلال تعلمه على طول مسيرته المهنية ليحصل على خبرات متنوعة منها العلمية والبيداغوجية وكذا المعرفة التي تسمح له بتوليد أفكار وإيجاد حلول للمشكلات التي تصادفه في العمل العلمي والبيداغوجي للحصول على أحسن الابتكارات في مجال عمله أو إحداث تغييرات على ما هو متواجد من قبل.

الجدول رقم (2-5-12) اختبار معنوية معلمات الانحدار

النموذج	المعاملات	الانحراف المعياري	معامل بيتا	t	الدلالة الإحصائية
الثابت	0.480	0.181		2.650	0.008
المعرفة والتعلم	0.243	0.035	0.249	6.935	0.001
المهارات والقدرات	0.046	0.049	0.032	0.948	0.343
الخبرة العلمية	-0.049	0.042	-0.042	-1.172	0.242
توليد الأفكار	0.347	0.032	0.389	10.716	0.001
فرق العمل	0.203	0.034	0.223	5.929	0.001

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال إستعراض معاملات الانحدار نجد أن متغير المعرفة والتعلم دال إحصائيا (0.001) عند جميع مستويات المعنوية وبما أن قيمة T المحسوبة (2.650) أكثر من الجدولية (1.96) معناه أن هذا المتغير يفسر ما قيمته (0.249) من التغير في الابتكار وهي نسبة ضئيلة وتعكس أن الهيئة التدريسية تعتمد كلياً على التعلم الذاتي ومعرفتها تعتمد عليها الجامعة لتولد أفكار إبتكارية بالجامعتين وفق إستجابات المبحوثين.

جاءت المهارات والقدرات غير دالة إحصائيا (0.343) عند جميع مستويات المعنوية، وكذا متغير الخبرة العلمية غير دال إحصائيا (0.242) عند جميع مستويات المعنوية وهذا ما يبين أن القدرات الفردية والسلوكيات هيئة التدريس بالجامعتين لا تعتبر هذين المتغيرين أساسيين في عملية تنمية الابتكار، فقد تكون هذه المهارات الخبرات عبارة عن معارف ضمنية لا يصحح بها أفرادها ولا يشاركونها مع الآخرين، وهذا ما يحد من عملية نقل ونشر المعرفة وكذا توليد أفكار إبتكارية جديدة، كما نلاحظ أن معامل الخبرة العلمية جاء سالبا وهي علاقة عكسية بين الابتكار والخبرة فكلما زادت الخبرة العلمية قل الابتكار وهذا معناه ان كلما تقدمت

الهيئة التدريسية في السنوات العمل كلما قل مجهودها العلمي بسبب ضعف التحفيز والقوانين الداعمة للإبتكار، لذلك يبحث الأستاذ عن رتبة أعلى من أجل تحقيق المكسب المالي فقط.

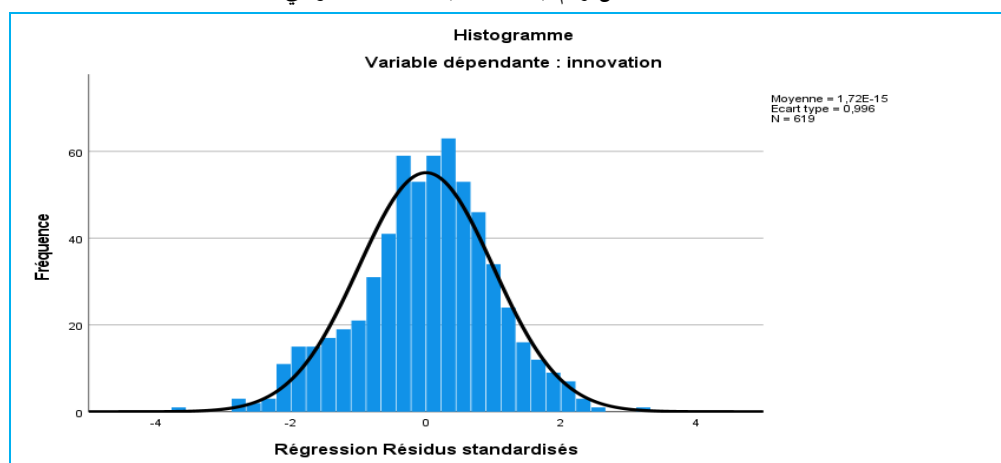
جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين توليد الأفكار وتنمية الابتكار بقيمة (0.389) وذو دلالة إحصائية والذي يتم استنتاجه من قيمة t التي قدرت (10.716) وهي أكبر من قيمة الجدولية والتي ترتبط بالدلالة الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه وهي (0.001) ويعني ذلك أنه كلما زاد توليد الأفكار بمقدار وحدة واحدة يتم التحسين في الابتكار بمقدار (0.347) وحدة، جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين فرق العمل وتنمية الابتكار بقيمة (0.223) وذو دلالة إحصائية والذي يتم استنتاجه من قيمة t التي قدرت (5.929) وهي أكبر من قيمة الجدولية والتي ترتبط بالدلالة الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه وهي (0.001) وهذا يعني أنه كلما زاد توليد الأفكار بمقدار وحدة واحدة يتم التحسين في الابتكار بمقدار (0.203) وحدة.

وتصبح معادل الانحدار المتعدد لرأس المال البشري والابتكار كما يلي:

$$\text{الإبتكار} = 0.480 + 0.243h_1 + 0.046h_2 - 0.049h_3 + 0.347h_4 + 0.203h_5 + \epsilon$$

حيث h1 المعرفة والتعلم ، h2 المهارات والقدرات، h3 الخبرة العلمية، h4 توليد الافكار، h5 فرق العمل

الشكل رقم (2-5-1) إعتدالية البواقي



المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمخرجات spss 28 وبالاعتماد على إجابات العينة المبحوثة

من خلال المنحنى البياني نستنتج أن البواقي اعتدالية. معناه تتوزع البواقي وتجمع البيانات حول خط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي وهو شرط لا بد من تحقيقه من أجل تحقيق صحة إفتراضات وتحليل الانحدار فالبواقي هي الفرق بين القيم المتوقعة والقيم المشاهدة وهي بذلك تتبع التوزيع الطبيعي.

2.1. إختبار الفرضية الفرعية المتعلقة برأس المال الهيكلي

H₀₂: لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال الهيكلي وتنمية الابتكار بالجامعة

للإجابة على هذه الفرضية نقوم بإنحدار مكونات رأس المال الهيكلي على الابتكار والذي لم يستبعد منه أي سؤال من أجل التحليل وللتأكد من جودة العلاقة مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-13) إنحدار رأس المال الهيكلي على الابتكار

المتغير المفسر	المتغيرات المفسرة	R	R ²	F	الدلالة الإحصائية F	معامل الإنحدار	T	الدلالة الإحصائية T	معامل التضخم
الابتكار	الثابت	0.776	0.602	185.262	0.001	0.868	11.213	0.001	
	الأنظمة والبرامج					0.131	4.518	0.001	1.986
	البحث والتطوير العلمي					0.127	4.009	0.001	2.197
	السياسات والإجراءات					0.256	6.777	0.001	2.982
	العمليات الإدارية					0.140	3.848	0.001	2.980
	الهيكل التنظيمي					0.104	3.006	0.003	2.443

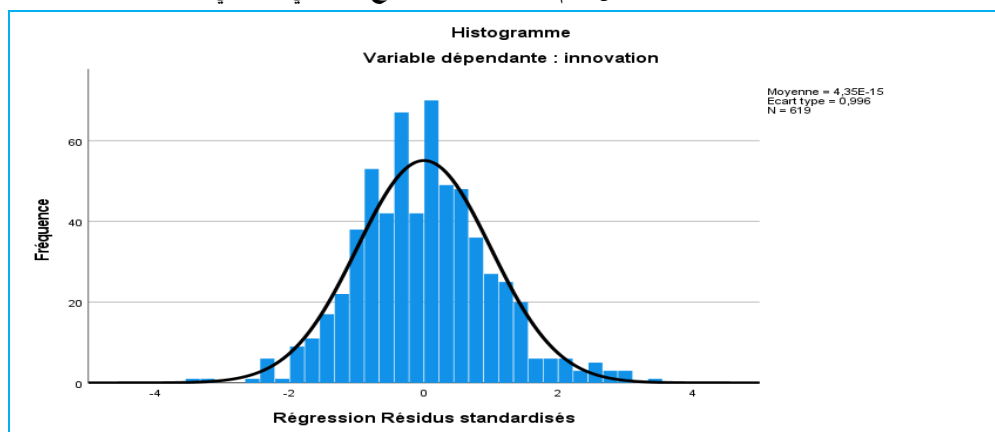
المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من أجل معرفة العلاقة بين الابتكار والمتغيرات المفسرة والتي يتكون منها رأس المال الهيكلي والتي تم إختيارها من طرف الباحث وهي (الأنظمة والبرامج، البحث والتطوير العلمي، السياسات والإجراءات، العمليات الإدارية، والهيكل التنظيمي) يتم استخدام الإنحدار الخطي المتعدد والجدول رقم (2-5-13) الذي تعتبر فيه مكونات رأس المال الهيكلي المتغيرات المفسرة والابتكار المتغير المفسر، فقد أظهرت النتائج نموذج الإنحدار أن النموذج معنوي وذلك من خلال قيمة F التي بلغت (185.262) وبدلالة إحصائية (0.001) وهي أقل من جميع مستويات المعنوية، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر قيمة (0.776) من التباين الحاصل في الابتكار وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (0.602) الذي يعتبر قويا نسبيا، كما بلغت قيمة البيتا التي توضح العلاقة بين المتغير الأنظمة والبرامج و الابتكار بقيمة (0.131) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة و التي قدرت بقيمة (4.518) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت الأنظمة والبرامج بوحدة واحدة وتحسن الابتكار بمقدار (13%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير البحث والتطوير العلمي بقيمة (0.127) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (4.009) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن البحث والتطوير العلمي بوحدة واحدة وتحسن الابتكار بمقدار (12%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير السياسات والإجراءات بقيمة (0.256) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (6.777) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن السياسات والإجراءات بوحدة واحدة وتحسن الابتكار بمقدار (25%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير العمليات الإدارية بقيمة (0.140) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (3.848) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن العمليات الإدارية بوحدة واحدة وتحسن الابتكار بمقدار (14%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير الهيكل التنظيمي بقيمة (0.104) ذات دلالة إحصائية (0.003) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (3.006) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن الهيكل التنظيمي بوحدة واحدة وتحسن الابتكار بمقدار (10%) وحدة، كما يوضح الجدول نتائج الإختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتائج أن معامل التضخم التباين للأنظمة والبرامج قيمة (1.986) والبحث والتطوير العلمي بقيمة (2.197) والسياسات والإجراءات بقيمة (2.982)

وقد تم تقدير المعامل في العمليات الإدارية (2.980) أما الهيكل التنظيمي فهو بقيمة (2.443)، وكل هذه المعاملات أقل من 3 و 5 و 10 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{الإبتكار} = 0.868 + 0.131S_1 + 0.127S_2 + 0.256S_3 + 0.140S_4 + 0.104S_5 + \epsilon$$

الشكل رقم (2-5-2) التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال المنحنى البياني نستنتج أن البواقي اعتدالية، معناه أن توزيع البواقي وتجمع البيانات حول خط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي وهو شرط لا بد من تحقيقه من أجل تحقيق صحة إفتراضات وتحليل الانحدار فالبواقي هي الفرق بين القيم المتوقعة والقيم المشاهدة و هذا الشرط متحقق والبواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

3.1. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة برأس المال العلاقي

H₀₃: لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال العلاقي وتنمية الابتكار بالجامعة

للإجابة على هذه الفرضية نقوم بإجراء الابتكار على مكونات رأس المال العلاقي والذي لم يستبعد منه أي سؤال من أجل التحليل وجودة العلاقة مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-14) إندثار رأس المال العلاقي على الابتكار

المتغير المفسر	المتغيرات المفسرة	R	R ²	F	الدلالة الإحصائية F	معامل الإنحدار	T	الدلالة الإحصائية T	معامل التضخم
الابتكار	الثابت					0.229	2.735	0.006	
	التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى					0.167	6.925	0.001	1.674
	العلاقات مع الطلبة					0.184	7.389	0.001	1.654
	العلاقات مع الدولة					0.247	8.380	0.001	2.287
	العلاقات مع الخواص					0.093	3.458	0.001	1.770
	العلاقات مع المجتمع					0.204	8.224	0.001	1.936
		0.836	0.699	284.071	0.001				

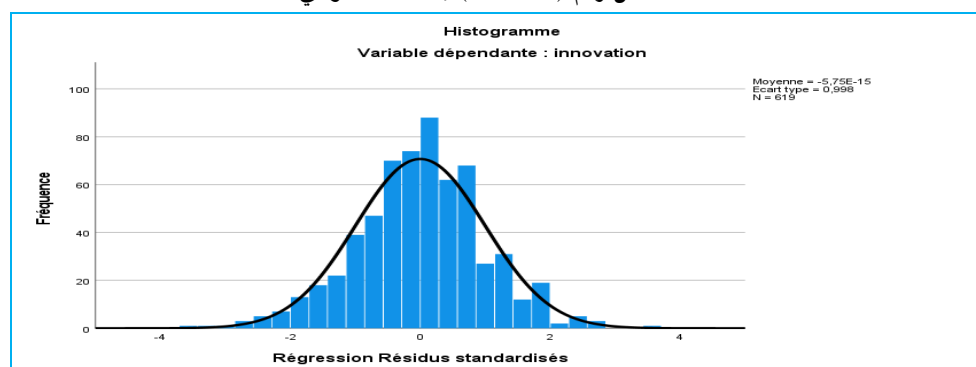
المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من أجل معرفة العلاقة بين الابتكار والمتغيرات المفسرة وهي التي يتكون منها رأس المال العلاقي والتي تم إختيارها من طرف الباحث وهي (التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى، العلاقات مع الطلبة، العلاقات مع الدولة، العلاقات مع الخواص، العلاقات مع المجتمع) يتم استخدام الإنحدار الخطي المتعدد والجدول رقم (2-5-14) الذي تعتبر فيه مكونات رأس المال العلاقي المتغيرات المفسرة والابتكار المتغير المفسر، وأظهرت نتائج نموذج الإنحدار أن النموذج معنوي وذلك من خلال قيمة F التي بلغت (284.071) وبدلالة إحصائية (0.001) وهي أقل من جميع مستويات المعنوية، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر قيمة (0.836) من التباين الحاصل في الابتكار وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (0.699) الذي يعتبر قويا نسبيا أي تفسر ما قيمته أكثر من 69% والباقي ما قيمته 21% يعود إلى متغيرات أخرى لم تدرج في النموذج، كما بلغت قيمة البيتا التي توضح العلاقة بين المتغير العلاقات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى والابتكار بقيمة (0.167) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (6.925) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت العلاقات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (16%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير العلاقات مع الطلبة بقيمة (0.184) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (7.389) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت العلاقات مع الطلبة بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (18%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير العلاقات مع الدولة بقيمة (0.247) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (8.380) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت العلاقات مع الدولة بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (24%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير العلاقات مع الخواص بقيمة (0.093) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة

والتي قدرت بقيمة (3.458) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن العلاقات مع الخواص بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (9%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير العلاقات مع المجتمع بقيمة (0.204) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (8.224) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت العلاقات مع المجتمع بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار أكبر من (20%) وحدة، كما يوضح الجدول نتائج الإختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتائج أن معامل التضخم التباين للعلاقات الإستراتيجية بين الجامعات الأخرى قيمة (1.674) و العلاقات مع الطلبة بقيمة (1.645) و العلاقات مع الدولة بقيمة (2.287) و قيمة المعامل في العلاقات مع الخواص (1.770) أما العلاقات مع المجتمع فهو بقيمة (1.936)، وكل هذه المعاملات أقل من 3 و 5 و 10 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة الإنحدار كالتالي:

$$\epsilon + 0.204R_5 + 0.093R_4 + 0.247R_3 + 0.184R_2 + 0.167R_1 + 0.229 = \text{الابتكار}$$

الشكل رقم (2-5-3) إعتدالية البواقي



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال المنحنى البياني نستنتج أن البواقي اعتدالية، معناه أن توزيع البواقي وتجمع البيانات حول خط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي وهو شرط لا بد من تحقيقه من أجل تحقيق صحة إفتراضات وتحليل الانحدار فالبواقي هي الفرق بين القيم المتوقعة والقيم المشاهدة وهذا الشرط متحقق والبواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

4.1. اختبار المعنوية الكلية للنموذج الانحدار المتعدد

H_0 : لا توجد علاقة تأثيرية قوية بين مكونات رأس المال المعرفي وتنمية الابتكار بالجامعة

للإجابة على هذه الفرضية نقوم بإنحدار الابتكار على مكونات رأس المال المعرفي والذي لم يستبعد منه أي سؤال من أجل التحليل وجودة العلاقة مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-15) إنحدار رأس المال المعرفي على الابتكار

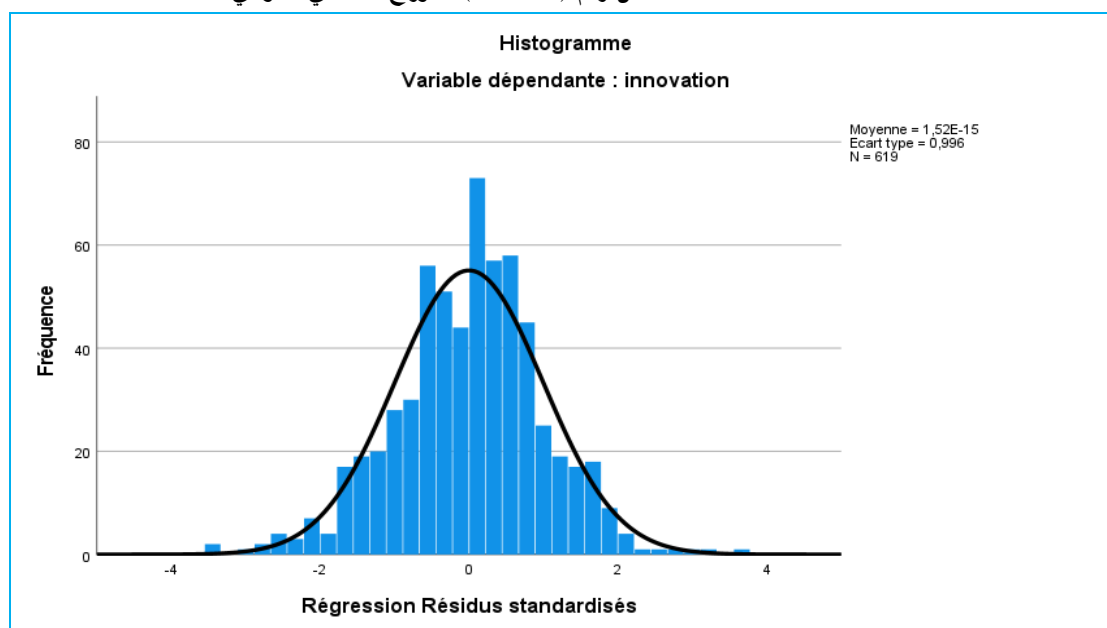
المتغير المفسر	المتغيرات المفسرة	R	R ²	F	الدلالة الإحصائية F	معامل الإنحدار	T	الدلالة الإحصائية T	معامل التضخم
الابتكار	الثابت					-0.208	-1.964	0.050	
	رأس المال البشري					0.168	4.209	0.001	2.052
	رأس المال الهيكلية					0.256	7.452	0.001	2.937
	رأس المال العلاقاتي					0.601	16.854	0.001	2.602
		0.863	0.744	597.165	0.001				

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من أجل معرفة العلاقة بين الابتكار والمتغيرات المفسرة والتي يتكون منها رأس المال المعرفي والتي تم إختيارها من طرف الباحث وهي (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقاتي) يتم إستخدام الإنحدار الخطي المتعدد والجدول رقم (2-5-15) الذي تعتبر فيه مكونات رأس المال المعرفي المتغيرات المفسرة والابتكار المتغير المفسر، وأظهرت نتائج نموذج الإنحدار أن النموذج معنوي وذلك من خلال قيمة F التي بلغت (597.165) وبدلالة إحصائية (0.001) وهي أقل من جميع مستويات المعنوية، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر قيمة (0.863) من التباين الحاصل في الابتكار وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (0.744) الذي يعتبر قويا أي تفسر ما قيمته أكثر من 74% والباقي أي قيمة 16% يعود إلى متغيرات أخرى لم تدرج في النموذج، كما بلغت قيمة البيتا التي توضح العلاقة بين المتغير رأس المال البشري والابتكار بقيمة (0.168) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (4.209) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت الاستثمار في رأس المال البشري بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (16%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير رأس المال الهيكلية بقيمة (0.256) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (7.452) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسن رأس المال الهيكلية بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (25%) وحدة، وكذا بيتا للمتغير رأس المال العلاقاتي بقيمة (0.601) ذات دلالة إحصائية (0.001) حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (T) المحسوبة والتي قدرت بقيمة (16.854) وهي أكبر من الجدولية وكذا الدلالة المرتبطة بها، وهذا يعني أنه كلما تحسنت العلاقات مع الدولة بوحدة واحدة تحسن الابتكار بمقدار (60%) وحدة، كما يوضح الجدول نتائج الإختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتائج أن معامل التضخم التباين لرأس المال البشري (2.052) رأس المال الهيكلية بقيمة (2.602) وقيمة المعامل في رأس المال العلاقاتي (2.937)، وكل هذه المعاملات أقل من 3 و 5 و 10 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات النموذج كما نستطيع كتابة معادلة الإنحدار كالتالي:

$$\text{الإبتكار} = -0.208 + 0.168H_c + 0.256S_c + 0.601R_c + \epsilon$$

الشكل رقم (2-5-4) التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال المنحنى البياني نستنتج أن البواقي اعتدالية، معناه أن توزيع البواقي وتجمع البيانات حول خط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي وهو شرط لا بد من تحقيقه من أجل تحقيق صحة افتراضات وتحليل الانحدار فالبواقي هي الفرق بين القيم المتوقعة والقيم المشاهدة و هذا الشرط متحقق والبواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الرابع: لإختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بالفروق بين المتوسطات

الفرع الأول: دراسة الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية

(الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي في الجامعات.

ومن أجل دراسة الفروق نقوم بدراسة تحليل التباين الأحادي من أجل التحقق من دلالة الفروق بين متوسطات ثلاث مجموعات أو أكثر في متغير تابع وتتم وفق الخطوات التالية:

-تعريف المتغيرات

- التحقق من تساوي التباين la variance

- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

- إجراء المقارنة بين المتوسطات

- إجراء الاختبارات للأثر البعدي

1.1. تعريف المتغيرات

في هذا الإختبار يتم معرفة الفروق بين المتوسطات للمتغيرات الديموغرافية (الجنس) بإعتبارها متغيرات مستقلة، ومكونات رأس المال البشري كونها متغيرات تابعة وبذلك تكون الفرضية الصفرية كما يلي:

H_0 : لا توجد فروق بين المتغيرات الديموغرافية ومكونات رأس المال المعرفي.

أ-التحقق من تساوي التباين

الجدول رقم (2-5-16) إختبار ليفين

المتغيرات	إحصائية levene	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.913	0.340
رأس المال الهيكلي		
رأس المال العلاقي	0.957	0.328

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من خلال الجدول رقم (2-5-16) والذي يظهر أن تباينات المتغيرات غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 15% حيث قدرت إحصائية ليفين ، لكل من رأس المال الهيكلي 0.340 ورأس المال العلاقي 0.328 وهذا معناه قدرتنا على إثبات H_0 وهو تساوي التباين وهذا من الشروط التي لا بد من تحققها من أجل القيام بإختبار التباين الأحادي ANOVA

ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-17) تقرير المتوسطات الحسابية

المتغيرات	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
الجنس	385	2.913	0.786
رأس المال الهيكلي			
رأس المال العلاقي	385	3.163	0.720
رأس المال الهيكلي	234	2.998	0.741
رأس المال العلاقي	234	3.283	0.657

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 يوضح الجدول السابق رقم (2-5-17) أن المتوسط الحسابي الذي جاء في المرتبة الأولى يعود لرأس المال العلاقي في فئة الذكور بقيمة 3.163 وفئة الإناث بقيمة 3.283 أما المتوسط الحسابي لرأس المال الهيكلي فجاء في الترتيب الثاني من حيث المتوسطات بقيمة 2.913 لفئة الذكور و 2.998 لفئة الإناث.

ج- إجراء المقارنات بين المتوسطات

الجدول رقم (2-5-18) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للجنس

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.183	1.775	1.053	1	1.053	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
		0.593	617	365.844	داخل المجموعات	
			618	366.897	المجموع	
0.038	4.339	2.108	1	2.108	بين المجموعات	رأس المال العلاقي
		0.486	617	299.775	داخل المجموعات	
			618	301.883	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول (2-5-18) نلاحظ أن إحصائية (F) بقيمة 1.775 والدلالة الإحصائية لمتغيرات رأس المال الهيكلي 0.183 و هي غير دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 معناه أن المتوسطات غير متساوية، وهذا دليل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الهيئة التدريسية تعزى للمتغير الجنس فهناك إتفاق على عدم توفر رأس مال هيكلي، أما رأس المال العلاقات فهناك إجمال على توافره فقد جاءت إحصائية (F) بقيمة 4.339 وهي ذو دلالة إحصائية 0.038 عند درجة معنوية 0.05، معناه هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للفئة الأنثوية، ونظرا لوجود فئتين (ذكور، إناث) لا يمكننا إجراء الإختبارات البعدية.

2.1. تعريف المتغيرات

في هذا الاختبار يتم معرفة الفروق بين المتوسطات للمتغيرات الوظيفية (الدرجة العلمية) بإعتبارها متغيرات مفسرة، ومكونات رأس المال المعرفي كونها متغيرات مفسرة وبذلك تكون الفرضية الصفرية كما يلي:

H_0 : لا توجد فروق بين المتغيرات الدرجة العلمية ومكونات رأس المال المعرفي.

أ- التحقق من تساوي التباين

الجدول رقم (2-5-19) إختبار ليفين

الدلالة الإحصائية	إحصائية levene	المتغيرات
0.768	0.264	رأس المال الهيكلي
0.334	1.09	رأس المال العلاقي

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول رقم (2-5-19) والذي يظهر أن تباينات المتغيرات غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 15% حيث قدرت إحصائية ليفين، لكل من رأس المال الهيكلي 0.768 ورأس المال العلاقي 0.334 وهذا معناه قدرتنا على إثبات H_0 وهو تساوي التباين وهذا من الشروط التي لا بد من تحققها من أجل القيام باختبار التباين الأحادي ANOVA

ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-20) تقرير المتوسطات الحسابية

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العدد	المتغيرات	
0.561	3.604	352	رأس المال الهيكلي	أستاذ التعليم العالي
0.494	3.757	150	رأس المال العلاقي	
0.785	2.892	352	رأس المال الهيكلي	محاضر
0.739	3.119	150	رأس المال العلاقي	
0.714	3.180	352	رأس المال الهيكلي	مساعد
0.714	3.345	150	رأس المال العلاقي	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 يوضح الجدول السابق رقم (2-5-20) أن المتوسط الحسابي لرأس المال الهيكلي في فئة أساتذة التعليم العالي بقيمة 3.604 وفئة الأستاذ المحاضر بقيمة 2.892 أما في فئة الأستاذ المساعد فجاء بقيمة 3.180 وهي غير متساوية ورأس المال العلاقي في فئة أساتذة التعليم العالي بقيمة 3.757 وفئة الأستاذ المحاضر بقيمة 3.119 أما في فئة الأستاذ المساعد فجاء بقيمة 3.345 وهي غير متساوية

ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات

الجدول رقم (2-5-21) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للدرجة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.006	5.137	3.009 0.586	2	6.019	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
			616	360.878	داخل المجموعات	
			618	366.897	المجموع	
0.016	4.165	2.014 0.484	2	4.027	بين المجموعات	رأس المال العلاقي
			616	297.855	داخل المجموعات	
			618	301.883	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من خلال الجدول رقم (2-5-21) نلاحظ أن هناك دلالة إحصائية لمتغيرات رأس المال المعرفي، وهي كما يلي: رأس المال الهيكلي بقيمة إحصائية (F) 5.137 وذو دلالة إحصائية 0.006 وهي دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الهيئة التدريسية تعزى للمتغير الدرجة العلمية وهناك إتفاق على توافر رأس مال هيكلي بالجامعتين، أما رأس المال العلاقي فهناك توجه عام على توافره فقد جاءت قيمة إحصائية (F) 4.165 وهي ذات دلالة إحصائية 0.016 عند مستوى معنوية 0.05. معناه هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لها إدراك بتوفر رأس المال المعرفي في الجامعتين تعزى للمتغير الدرجة العلمية. وبما أن الفرق معنوي بين المتوسطات ومن أجل التعرف

على البعد المسؤول عن دلالة التأثير الذي يحدثه متغير الدرجة العلمية على إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي (الهيكلي، والعلاقاتي) نقوم باستخراج نتائج اختبار توكي *tukey* للمقارنة البعدية والتي يتم توضيحها في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5-22) الفرق بين المتوسطات اختبار توكي *tukey*

المتغيرات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
رأس المال الهيكلي	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر	0.01246
	أستاذ محاضر-أستاذ مساعد	*0.22675
	أستاذ مساعد-أستاذ التعليم العالي	*0.23921
رأس المال العلاقي	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر	0.06103
	أستاذ محاضر-أستاذ مساعد	*0.16522
	أستاذ مساعد-أستاذ التعليم العالي	*0.22625

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

- يلاحظ من الجدول (2-5-22) فيما يتعلق برأس المال الهيكلي أن الهيئة التدريسية المتعلقة بالدرجة العلمية أستاذ مساعد وأستاذ محاضر لهم إدراك بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة 0.22675 وهي ذات دالة إحصائية (0.007) عند مستوى معنوية 0.05، عن إدراك أساتذة التعليم العالي فهم غير مدركين بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة 0.01246 وهي غير دالة إحصائية (0.987) عند مستوى معنوية 0.05، والهيئة التدريسية المتعلقة بالدرجة العلمية أستاذ مساعد وأستاذ التعليم العالي لهم إدراك بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة 0.23921 وهي ذات دالة إحصائية (0.031) عند مستوى معنوية 0.05.

- وكذا رأس المال العلاقي فهناك إدراك من أساتذة المساعدين والمحاضرين بتوافره بالجامعتين بدرجة 0.16522 وهي ذات دالة إحصائية (0.040) عند مستوى معنوية 0.05 عكس أساتذة التعليم العالي الذي كانت إستجاباتهم غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة فهم غير مدركين بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة 0.06103 وهي غير دالة إحصائية (0.689) عند مستوى معنوية 0.05. والهيئة التدريسية المتعلقة بالدرجة العلمية أستاذ مساعد وأستاذ التعليم العالي لهم إدراك بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة 0.22625 وهي ذات دالة إحصائية (0.023) عند مستوى معنوية 0.05، معناه هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للدرجة العلمية أستاذ مساعد، وبعد حساب إيتا مربع² نجده يساوي 0.016 وهذا حجم الأثر صغير.

3.1. تعريف المتغيرات

في هذا الاختبار يتم معرفة الفروق بين المتوسطات للمتغيرات الوظيفية (الخبرة العلمية) بإعتبارها متغيرات مفسرة، ومكونات رأس المال المعرفي كونها متغيرات مفسرة وبذلك تكون الفرضية الصفرية كما يلي:

H_0 : لا توجد فروق بين المتغيرات الخبرة العلمية ومكونات رأس المال المعرفي.

أ-التحقق من تساوي التباين

الجدول رقم (2-5-23) إختبار ليفين

الدلالة الإحصائية	إحصائية - levene	المتغيرات	
0.143	0.847	رأس المال الهيكلي	الخبرة العلمية
0.183	0.944	رأس المال العلاقي	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من خلال الجدول رقم (2-5-23) والذي يظهر أن تباينات المتغيرات غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 15% حيث قدرت إحصائية levene، لرأس المال الهيكلي 0.143 ورأس المال العلاقي 0.138 وهذا معناه قدرتنا على إثبات H_0 وهو تساوي التباين وهذا من الشروط التي لا بد من تحققها من أجل القيام باختبار التباين الأحادي. anova

ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-24) تقرير المتوسطات الحسابية

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العدد	المتغيرات	
0.714	3.0501	221	رأس المال الهيكلي	أقل من 10 سنوات
0.744	2.8474	270		من 10 إلى 20 سنة
0.947	2.9512	77		من 20 إلى أقل من 30 سنة
0.794	3.0562	51		أكثر من 30 سنة
0.671	3.2839	221	رأس المال العلاقي	أقل من 10 سنوات
0.705	3.1360	270		من 10 إلى 20 سنة
0.770	3.2069	77		من 20 إلى أقل من 30 سنة
0.645	3.2693	51		أكثر من 30 سنة

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 يوضح الجدول السابق رقم (2-5-24) أن المتوسط الحسابي لرأس المال الهيكلي في فئة الخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات جاء بقيمة 3.0501 وفئة الخبرة العلمية من 10 إلى 20 سنة 2.8474 وفي فئة الخبرة العلمية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة فجاء بقيمة 2.9512 أما الخبرة العلمية الأكثر من 30 سنة فقد جاءت بقيمة 3.0562 وهي مختلفة تقريبا، وجاء المتوسط الحسابي لرأس المال العلاقي في فئة الخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات بقيمة 3.2839 وفئة الخبرة العلمية من 10 إلى 20 سنة 3.1360 وفي فئة الخبرة العلمية من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة فجاء بقيمة 3.2069 أما الخبرة العلمية الأكثر من 30 سنة فقد جاءت بقيمة 3.2963 وهي غير متساوية تقريبا.

ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات

الجدول رقم (25-5-2) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للخبرة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.022	3.241	1.904	3	5.711	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
		0.587	615	361.186	داخل المجموعات	
			618	366.897	المجموع	
0.119	1.961	2.014	3	4.027	بين المجموعات	رأس المال العلاقي
		0.484	616	297.855	داخل المجموعات	
			618	301.883	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول (25-5-2) نلاحظ أن إحصائية (F) لرأس المال الهيكلي بقيمة 3.241 والدلالة الإحصائية المرتبطة بها هي 0.022 وهي ذات دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الهيئة التدريسية تعزى للمتغير الخبرة العلمية فهناك إتفاق على توافر رأس مال هيكلي بالجامعتين أما رأس المال العلاقي فهناك توجه عام على عدم توافره فقد جاء بقيمة 1.961 وهي غير دالة إحصائية 0.119 عند درجة معنوية 0.05. معناه توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لها إدراك بتوفر رأس المال المعرفي في الجامعتين تعزى للمتغير الخبرة العلمية. نقوم باستخراج نتائج اختبار توكي tukey للمقارنة البعدية لرأس المال الهيكلي والتي تعزى للخبرة العلمية والتي يتم توضيحها في الجدول التالي:

الجدول رقم (26-5-2) الفرق بين المتوسطات اختبار توكي tukey

المتغيرات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
رأس المال الهيكلي	أقل من 10 سنوات - من 10 إلى 20 سنة	0.019
	أقل من 10 سنوات - من 20 إلى أقل من 30 سنة	0.544
	أقل من 10 سنوات - أكثر من 30 سنة	1.000
	من 10 إلى 20 سنة - من 20 إلى أقل من 30 سنة	0.903
	من 10 إلى 20 سنة - أكثر من 30 سنة	0.282
	من 20 إلى أقل من 30 سنة - أكثر من 30 سنة	0.738

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يلاحظ من الجدول (26-5-2) فيما يتعلق برأس المال الهيكلي أن الهيئة التدريسية المتعلقة بالخبرة العلمية من أقل من 10 سنوات ومن 10 إلى 20 سنة مدركون بتوافر رأس المال الهيكلي بدرجة دالة إحصائية عن إدراك الفئات الأخرى، التي كانت إستجاباتهم غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05. وبعد حساب إيتا مربع² نجده يساوي 0.016 وهذا حجم الأثر صغير.

4.1. تعريف المتغيرات

في هذا الاختبار يتم معرفة الفروق بين المتوسطات للمتغيرات الوظيفية (الكلية) باعتبارها متغيرات مفسرة، ومكونات رأس المال المعرفي كونها متغيرات مفسرة وبذلك تكون الفرضية الصفرية كما يلي:

H_0 : لا توجد فروق بين المتغيرات الإنتماء للكلية ومكونات رأس المال المعرفي.

أ - التحقق من تساوي التباين

الجدول رقم (2-5-27) اختبار ليفين

المتغيرات	إحصائية - levene	الدلالة الإحصائية
رأس المال الهيكلي	0.457	0.886
رأس المال العلاقي	0.384	0.929

المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من خلال الجدول رقم (2-5-27) والذي يظهر أن تباينات المتغيرات غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 15% حيث قدرت إحصائية levene لرأس المال الهيكلي 0.886 ورأس المال العلاقي 0.929 وهذا معناه قدرتنا على إثبات H_0 وهو تساوي التباين وهذا من الشروط التي لابد من تحققها من أجل القيام باختبار التباين الأحادي. ANOVA

ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-28) تقرير المتوسطات الحسابية

المتغيرات	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
كلية العلوم الدقيقة	118	2.8983	0.741
كلية الهندسة	33	3.0303	0.778
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	57	3.0035	0.780
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	56	3.0476	0.846
كلية اللغات والفنون	83	2.8707	0.773
كلية الطب	83	2.8996	0.754
كلية التكنولوجيا	77	2.8745	0.715
كلية الحقوق و العلوم السياسية	49	3.1782	0.784
كلية العلوم الطبيعية والحياة	63	2.9101	0.807
رأس المال الهيكلي			
كلية العلوم الدقيقة	118	3.1842	0.643
كلية الهندسة	33	3.2242	0.525
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير	57	3.2936	0.717
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	56	3.2619	0.882
كلية اللغات و الفنون	83	3.1614	0.653
رأس المال العلاقي			

كلية الطب	83	3.1944	0.797
كلية التكنولوجيا	77	3.1377	0.650
كلية الحقوق و العلوم السياسية	49	3.3007	0.741
كلية العلوم الطبيعية والحياة	63	3.2180	0.641

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم (2-5-28) أن المتوسط الحسابي لرأس المال الهيكلي في فئة الانتماء للكلية كما يلي: كلية العلوم الدقيقة جاء بقيمة 2.8983 وكلية الهندسة 3.0303 وفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير فجاء بقيمة 3.0035 وفي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جاءت بقيمة 3.0476 وفي كلية اللغات والفنون 2.8707 وفي كلية الطب فكانت بقيمة 2.8996 وفي كلية العلوم التكنولوجيا فقد كانت بقيمة 2.8745 وفي كلية الحقوق والعلوم السياسية فقد جاءت بقيمة 3.1782 أما كلية العلوم الطبيعية والحياة فقد جاءت بقيمة 2.9101 وهي متساوية تقريبا ، والمتوسط الحسابي لرأس المال العلاقي في فئة الانتماء للكلية كما يلي: كلية العلوم الدقيقة جاء بقيمة 3.1842 وكلية الهندسة 3.2242 وفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير فجاء بقيمة 3.2936 وفي كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جاءت بقيمة 3.2619 وفي كلية اللغات والفنون 3.1614 وفي كلية الطب فكانت بقيمة 3.1944 وفي كلية العلوم التكنولوجيا فقد كانت بقيمة 3.1377 وفي كلية الحقوق والعلوم السياسية فقد جاءت بقيمة 3.3007 أما كلية العلوم الطبيعية والحياة فقد جاءت بقيمة 3.2180 وهي متساوية تقريبا.

ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات

الجدول رقم (2-5-29) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للجنس

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
0.389	1.061	0.630 0.593	8 610 618	5.037 361.859 366.897	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	رأس المال الهيكلي
0.908	0.421	0.207 0.492	8 610 618	13659 300.224 301.883	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	رأس المال العلاقي

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول (2-5-29) نلاحظ أن قيمة الإحصائية (F) لرأس المال الهيكلي 0.389 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الهيئة التدريسية تعزى للمتغير الانتماء للكلية فهناك إتفاق على عدم توافر رأس مال هيكلي بالجامعتين، أما رأس المال العلاقات فهناك توجه عام على عدم توافره فقد جاء قيمة الإحصائية (F) لرأس المال العلاقي 0.421 وهي غير دالة إحصائية 0.908 عند درجة معنوية 0.05. معناه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لها إدراك بتوفر رأس المال المعرفي في الجامعتين تعزى للمتغير الخبرة العلمية العلمية.

5.1. تعريف المتغيرات

في هذا الإختبار يتم معرفة الفروق بين المتوسطات للمتغيرات الوظيفية (الإنتماء أو الجامعة) بإعتبارها متغيرات مفسرة، ومكونات رأس المال المعرفي كونها متغيرات مفسرة وبذلك تكون الفرضية الصفرية كما يلي:

H_0 : لا توجد فروق بين متغير الإنتماء الجامعي ومكونات رأس المال المعرفي.

أ - التحقق من تساوي التباين

الجدول رقم (2-5-30) إختبار ليفين

المتغيرات	إحصائية levene	الدلالة الإحصائية
الجامعة	0.121	0.728
رأس المال الهيكلي		
رأس المال العلاقي	0.094	0.759

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 من خلال الجدول رقم (2-5-30) والذي يظهر أن تباينات المتغيرات غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 15% حيث قدرت إحصائية ليفين، لرأس المال الهيكلي 0.121 ورأس المال العلاقي 0.094 وهذا معناه قدرتنا على إثبات H_0 وهو تساوي التباين وهذا من الشروط التي لابد من تحققها من أجل القيام بإختبار التباين الأحادي ANOVA

أ-تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-31) تقرير المتوسطات الحسابية

المتغيرات	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
رأس المال الهيكلي	302	2.8998	0.787
جامعة تلمسان	317	2.9889	0.752
رأس المال العلاقي	302	3.1433	0.696
جامعة تلمسان	317	3.2709	0.696

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 يوضح الجدول السابق رقم (2-5-31) المتوسطات الحسابية لرأس المال الهيكلي في جامعة سيدي بلعباس بقيمة 2.8998 وفي جامعة تلمسان بقيمة 2.9889 أما المتوسط الحسابي لرأس المال العلاقي فجاء في من حيث المتوسطات بقيمة 3.1433 بجامعة سيدي بلعباس و 3.2709 بجامعة تلمسان وهي قيم غير متساوية.

ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات

الجدول رقم (2-5-32) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للإنتماء الجامعي

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.151	2.071	1.227 0.593	1 617 618	1.227	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
				365.669	داخل المجموعات	
				366.897	المجموع	
0.023	5.190	2.518 0.485	1 617 618	2.518	بين المجموعات	رأس المال العلاقي
				299.365	داخل المجموعات	
				301.883	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

من خلال الجدول (2-5-32) نلاحظ أن الدلالة الإحصائية لمتغيرات رأس المال الهيكلي 0.151 و القيمة لإحصائية (F) المرتبطة بها غير دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وهي غير متساوية وهذا دليل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الهيئة التدريسية تعزى للمتغير جامعة الانتماء فهناك إتفاق على عدم توفر رأس مال هيكلي أما رأس المال العلاقات فهناك إجمال على توافره فقد جاء القيمة لإحصائية (F) 5.190 وهي ذو دلالة إحصائية 0.023 عند درجة معنوية 0.05.

الفرع الثاني: دراسة الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية

(الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في إدراك الهيئة التدريسية لأنواع الابتكار بالجامعتين.

1- دراسة الفرضية التي تنص على : لا توجد فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية و الوظيفية (الجنس، الخبرة العلمية والدرجة

العلمية والكلية والجامعة) في مستوى تنمية الابتكار بالجامعتين.

للإجابة على فرضية الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار بالجامعتين تعزى للجنس لدى هيئة التدريس محل الدراسة. لفحص هذا السؤال تم إجراء اختبار التباين الأحادي لإكتشاف هل توجد دلالة إحصائية في الابتكار لدى هيئة التدريس للجامعتين (سيدي بلعباس، تلمسان) بالعينة محل الدراسة تبعا لمتغير الجنس والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية

الجدول رقم (2-5-33) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للجنس

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.017	5.701	3.44 0.603	1 617 618	3.440 372.244 375.683	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في المخرجات الجامعية
0.450	0.571	0.500 0.875	1 617 618	0.500 539.973 540.473	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في الأنشطة العلمية
0.111	2.542	2.034 0.800	1 617 618	2.034 493.692 495.726	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار البيداغوجي
0.112	2.398	1.775 0.741	1 617 618	1.775 456.905 458.681	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم
0.039	4.280	3.757 0.878	1 617 618	3.757 541.5991 545.384	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول رقم (2-5-33) تحليل التباين الأحادي الاتجاه ومنه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار في المخرجات الجامعية بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للجنس حيث جاءت قيمة F (5.701) وقيمة احتمالية (0.017) وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وكذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للجنس حيث جاءت قيمة F (4.280) بقيمة احتمالية (0.039) وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05 أما الابتكار في الأنشطة العلمية والابتكار البيداغوجي والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للجنس حيث جاءت قيمة F على التوالي (0.571-2.542-2.398) بقيمة احتمالية على التوالي (0.450-0.111-0.112) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

1-1- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-34) تقرير المتوسطات الحسابية

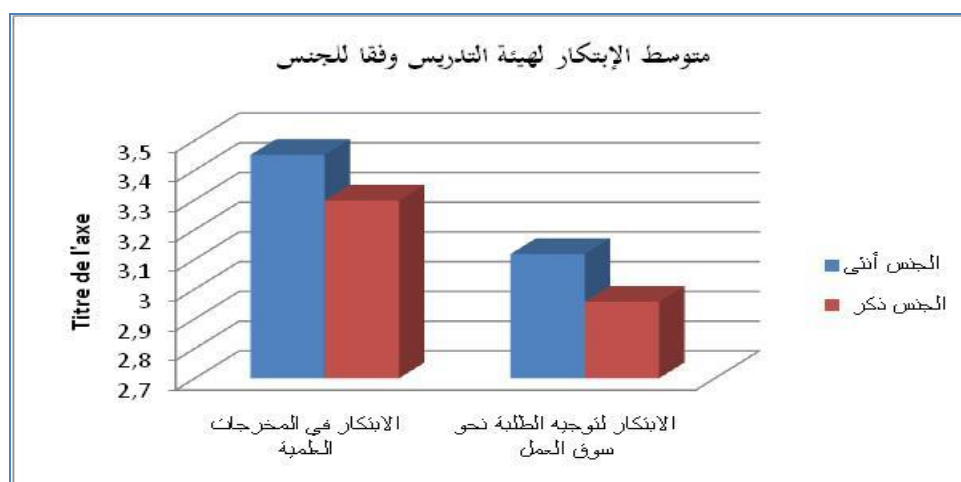
الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات
0.79725	3.2978	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.95368	2.8502	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.94221	3.0242	الإبتكار البيداغوجي
0.89187	3.0961	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.96746	2.9576	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل
0.74169	3.4516	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.90474	2.9088	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.84329	3.1425	الإبتكار البيداغوجي
0.80626	3.2066	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.88423	3.1182	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم (2-5-34) المتوسطات الحسابية للإبتكار في الجامعتين حيث يلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للفئة الإناث عن فئة الذكور بقيمة متوسطة، وخاصة المتعلق بالإبتكار في المخرجات العلمية بالنسبة للإناث (3.4516) أما الذكور (3.2978) وفيما يتعلق بالإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل بالنسبة للذكور (2.9576) أما الإناث (3.1182) من أصل 5 إذن الإناث أعلى قيمة في قيمة الإبتكار وفق إستجابات العينة المبحوثة.

و الشكل البياني رقم (2-5-5) يوضح الفروق في الإبتكارات لدى هيئة التدريس تبعا للجنس

الشكل رقم (2-5-5)



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

وعليه فإننا من خلال ماسبق من نتائج يتم قبول الفرضية السابقة وأنه توجد فروق ذات دلالة بين الابتكار ككل لصالح الجنس وأن هناك فروق بين الإناث والذكور تعزى للفئة الأنثوية في مجال الابتكار في المخرجات الجامعية والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل.

2- للإجابة على فرضية الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار بالجامعتين تعزى للدرجة العلمية لهيئة التدريس بالجامعتين، لفحص هذا السؤال تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA لإكتشاف هل توجد دلالة إحصائية في الابتكار لدى هيئة التدريس للجامعتين (سيدي بلعباس، تلمسان) للعينة محل الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية

الجدول رقم (2-5-35) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للدرجة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.161	1.831	1.110 0.606	2 616 618	2.220 373.463 375.683	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في المخرجات الجامعية
0.042	3.197	2.776 0.868	2 616 618	5.552 534.921 540.473	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في الأنشطة العلمية
0.045	3.106	2.474 0.797	2 616 618	4.949 490.777 495.726	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار البيداغوجي
0.061	2.816	2.078 0.738	2 616 618	4.155 454.525 458.681	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم
0.007	4.954	4.317 0.871	2 616 618	8.633 536.715 545.348	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول رقم (2-5-35) تحليل التباين الأحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار في المخرجات الجامعية بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعاً للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.831) بقيمة احتمالية (0.161) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعاً للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (4.954) بقيمة احتمالية (0.007) وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05 أما الابتكار في الأنشطة العلمية توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعاً للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (3.197) بقيمة احتمالية (0.042) وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05 والابتكار البيداغوجي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعاً للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (3.106) بقيمة احتمالية (0.045) وهي أصغر من مستوى المعنوية

0.05 والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للخبرة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (2.816) بقيمة احتمالية (0.061) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

2-1- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-36) تقرير المتوسطات الحسابية

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات
0.826	3.2621	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.946	2.7778	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.919	3.0513	الإبتكار البيداغوجي
0.931	3.1054	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.920	2.8718	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل
0.772	3.3494	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.906	2.8343	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.908	3.0085	الإبتكار البيداغوجي
0.841	3.0871	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.962	2.9839	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل
0.754	3.4444	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.978	3.0356	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.830	3.2244	الإبتكار البيداغوجي
0.841	3.2822	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم
0.958	3.2133	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم(2-5-36) المتوسطات الحسابية للإبتكار في الجامعتين حيث يلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية أستاذ مساعد بالنسبة للإبتكار في المخرجات الجامعية عن فئة الأساتذة المحاضرين وأستاذ التعليم العالي بقيمة متوسط على التوالي(3.2621-3.3494-3.4444)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالأنشطة العلمية كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية أستاذ مساعد عن فئة الأساتذة المحاضرين وأساتذة التعليم العالي بقيمة متوسط على التوالي (2.7778-2.8343-3.0356) أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار البيداغوجي كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية أستاذ مساعد عن فئة الأساتذة المحاضرين وأساتذة التعليم العالي بقيمة متوسط على التوالي (3.0513-3.0085-3.2244) أما المتوسطات للإبتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية أستاذ مساعد عن فئة الأساتذة المحاضرين وأساتذة التعليم العالي بقيمة متوسط على التوالي (3.1054-3.0871-3.2822)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية أستاذ مساعد عن فئة الأساتذة المحاضرين وأساتذة التعليم العالي بقيمة

متوسط على التوالي (2.8718-2.9839-3.2133) من أصل 5 معناه أن الدرجة العلمية أستاذ مساعد الأكثر إبتكاراً. ولمعرفة الفروقات يتم إختبار المقارنات البعدية لإختبار (multiple comparisons) tukey الجدول رقم (2-5-37) الفرق بين المتوسطات إختبار توكي tukey

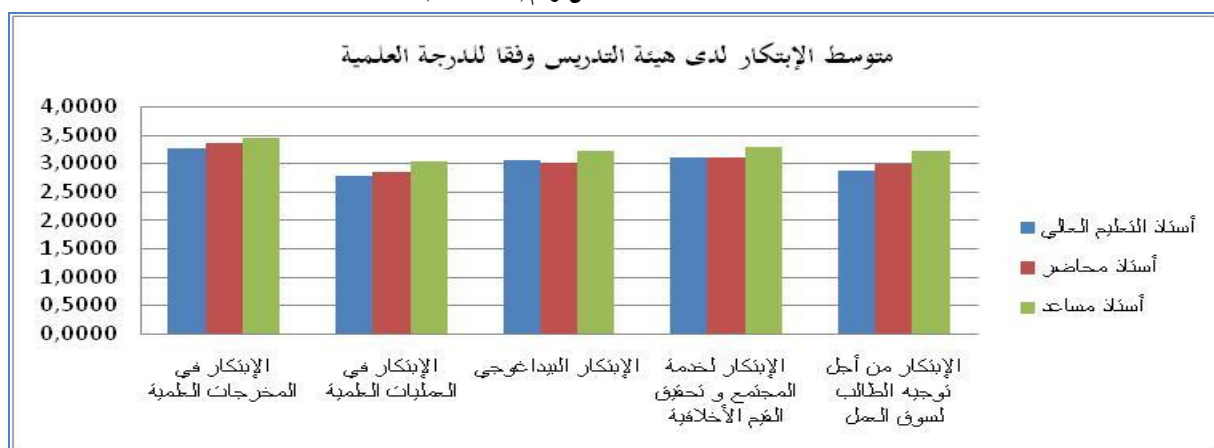
الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات
0.545	0.08762	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر
0.140	0.18234	أستاذ التعليم العالي-أستاذ مساعد
0.423	0.09501	أستاذ محاضر - أستاذ مساعد
0.837	0.5650	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر
0.065	0.25778	أستاذ التعليم العالي-أستاذ مساعد
0.069	0.20128	أستاذ محاضر - أستاذ مساعد
0.895	0.04276	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر
0.258	0.17316	أستاذ التعليم العالي-أستاذ مساعد
0.036	*0.21592	أستاذ محاضر - أستاذ مساعد
0.978	0.01829	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر
0.218	0.17681	أستاذ التعليم العالي-أستاذ مساعد
0.053	0.19510	أستاذ محاضر - أستاذ مساعد
0.499	0.11211	أستاذ التعليم العالي-أستاذ محاضر
0.009	*0.34154	أستاذ التعليم العالي-أستاذ مساعد
0.032	*0.22943	أستاذ محاضر - أستاذ مساعد

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يتضح من الجدول رقم (2-5-37) أن سبب الفروق الدالة إحصائيا في الإبتكار البيداغوجي لدى هيئة التدريس تبعا للدرجة العلمية تعود إلى الفرق بين أستاذ محاضر وأستاذ مساعد بفارق معنوي (0.036) وسبب الفروق في الإبتكار من أجل توجيه الطلبة لسوق العمل تعود للفرق بين الفئة عن أستاذ التعليم العالي وأستاذ مساعد بفارق معنوي (0.009) وتليهم الفرق بين الأستاذ محاضر وأستاذ مساعد بفارق معنوي (0.032).

والشكل البياني رقم (2-5-6) يوضح الفروق في كل الإبتكارات لدى هيئة التدريس تبعا للدرجة العلمية

الشكل رقم (2-5-6)



المصدر: من إعداد الباحثة إستناداً لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

وعليه فإننا من خلال ماسبق من نتائج يتم رفض الفرضية السابقة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الابتكار ككل لصالح الدرجة العلمية لكن هناك فروق في إدراك الابتكار بأنواعه الثلاثة تعزى للدرجة العلمية أستاذ مساعد.

3- من أجل اختبار الفرضية الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار بالجامعتين

تعزى للخبرة العلمية لهيئة التدريس محل الدراسة.

4- يتم فحص هذا السؤال من خلال إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA لإكتشاف هل توجد دلالة

إحصائية في الابتكار لدى هيئة التدريس للجامعتين (سيدي بلعباس، تلمسان) للعينة محل الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة العلمية والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية:

الجدول رقم (2-5-38) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للخبرة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.126	1.917	1.160 0.605	3 615 618	3.480 372.203 375.683	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في المخرجات الجامعية
0.115	1.988	1.730 0.870	3 615 618	5.191 535.282 540.473	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار في الأنشطة العلمية
0.245	1.389	1.112 0.801	3 615 618	3.336 492.390 495.726	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار البيداغوجي
0.319	1.174	0.870 0.742	3 615 618	2.611 456.070 458.681	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم
0.227	1.451	1.277 0.881	3 615 618	3.832 541.516 545.348	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول رقم (2-5-38) تحليل التباين الأحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار في المخرجات الجامعية بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للخبرة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.917) بقيمة احتمالية (0.126) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وكذا الابتكار في الأنشطة العلمية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للخبرة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.988) بقيمة احتمالية (0.115) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 والابتكار البيداغوجي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للخبرة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.389) بقيمة احتمالية (0.245) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم لدى هيئة التدريس تبعا للخبرة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.174) بقيمة احتمالية (0.319) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.451) بقيمة احتمالية (0.227) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

3-1- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-39) تقرير المتوسطات الحسابية

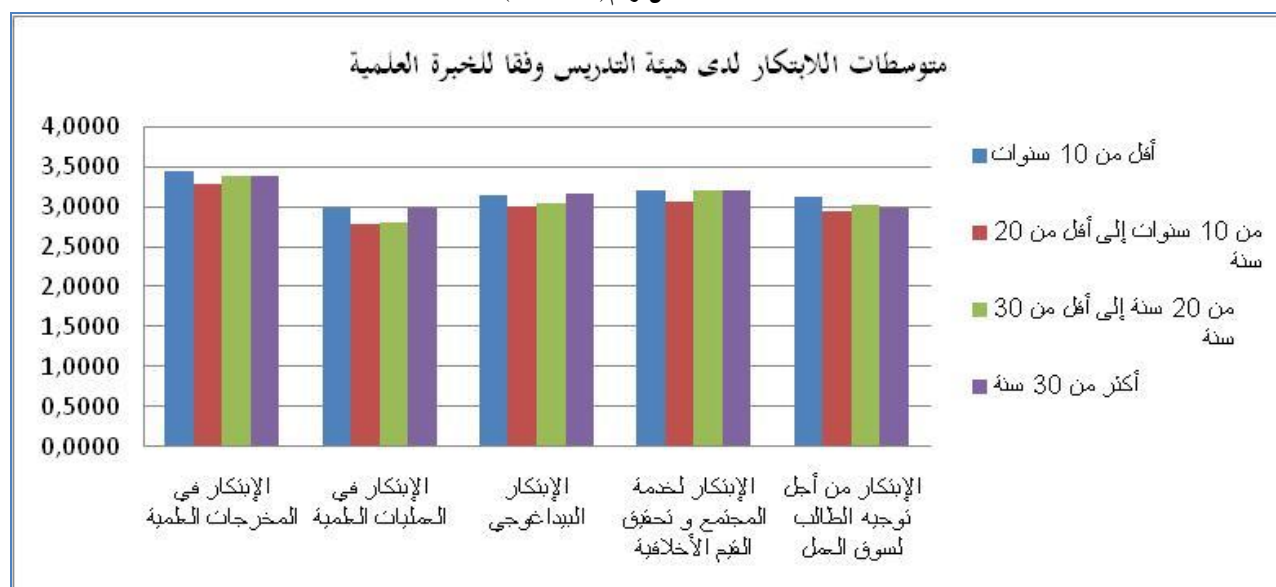
الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات	
0.742	3.4404	الإبتكار في المخرجات الجامعية	أقل من 10 سنوات
0.947	2.9759	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.841	3.1463	الإبتكار البيداغوجي	
0.805	3.1916	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.925	3.1176	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.782	3.2741	الإبتكار في المخرجات الجامعية	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة
0.893	2.7864	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.916	2.9938	الإبتكار البيداغوجي	
0.876	3.0642	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.925	2.9420	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.844	3.3810	الإبتكار في المخرجات الجامعية	من 20 سنوات إلى أقل من 30 سنة
1.040	2.8095	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.942	3.0476	الإبتكار البيداغوجي	
0.935	3.1948	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
1.052	3.0260	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.798	3.3856	الإبتكار في المخرجات الجامعية	أكثر من 30 سنة
0.901	2.9739	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.931	3.1634	الإبتكار البيداغوجي	
0.896	3.2092	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.877	3.0183	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم (2-5-39) المتوسطات الحسابية للإبتكار في الجامعتين حيث يلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات بالنسبة للإبتكار في المخرجات الجامعية عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.4404) ويليهما الفئة الأكثر من 30 سنة بقيمة متوسط (3.3856)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلقة بالأنشطة العلمية كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات بالنسبة للإبتكار في المخرجات الجامعية عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (2.9795) و يليها الفئة الأكثر من 30 سنة بقيمة متوسط (2.9739) أما المتوسطات للإبتكار المتعلقة بالإبتكار البيداغوجي كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للدرجة العلمية الأكثر من 30 سنة عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.1634) ويليهما الفئة الأقل من 10 سنوات بقيمة متوسط (3.1463)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلقة بالإبتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للخبرة العلمية الأكثر من 30 سنة بقيمة متوسط

(3.2092) وتليها فئة ما بين 20 سنة إلى أقل من 30 سنة بقيمة متوسط (3.1948) وتليها فئة الأقل من 10 سنوات بقيمة متوسط (3.1916)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات للخبرة العلمية الأقل من 10 سنوات عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.1176) وتليها الفئة الأكثر من 30 سنة بقيمة متوسط (3.0183) من أصل 5 معناه أن الخبرة العلمية من 10 سنوات والأكثر من 30 سنة تعتبر الأكثر إبتكارا.

الشكل رقم (2-5-7)



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

وعليه فإننا من خلال ماسبق من نتائج يتم تأكيد الفرضية السابقة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الإبتكار ككل لصالح الخبرة العلمية فلا يوجد إدراك الإبتكار بأنواعه الثلاثة تعزى للخبرة العلمية أقل من 10 سنوات والأكثر من 30 سنة.

5- من أجل اختبار الفرضية الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبتكار لهيئة التدريس بالجامعتين تعزى للكلية محل الدراسة.

يتم فحص هذا السؤال من خلال إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA لإكتشاف هل توجد دلالة إحصائية في الإبتكار لدى هيئة التدريس للجامعتين (سيدي بلعباس، تلمسان) بالعينة محل الدراسة تبعا لمتغير الكلية والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية:

الجدول رقم (2-5-40) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للخبرة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.343	1.127	0.684	8	5.470	بين المجموعات	الإبتكار في المخرجات الجامعية
		0.607	610	370.214	داخل المجموعات	
			618	375.683	المجموع	
0.824	0.543	0.478	8	3.821	بين المجموعات	الابتكار في الأنشطة العلمية
		0.880	610	536.652	داخل المجموعات	
			618	540.473	المجموع	
0.535	0.878	0.705	8	5.641	بين المجموعات	الإبتكار البيداغوجي
		0.803	610	490.084	داخل المجموعات	
			618	495.726	المجموع	
0.896	0.442	0.330	8	2.643	بين المجموعات	الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم
		0.748	610	456.038	داخل المجموعات	
			618	458.681	المجموع	
0.488	0.933	0.824	8	6.595	بين المجموعات	الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل
		0.883	610	538.753	داخل المجموعات	
			618	545.348	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول رقم (2-5-40) تحليل التباين الأحادي الاتجاه ANOVA ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبتكار في المخرجات الجامعية بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للكلية حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.127) بقيمة احتمالية (0.343) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وكذا الابتكار في الأنشطة العلمية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للكلية حيث جاءت قيمة إحصائية F (0.543) بقيمة احتمالية (0.824) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 والإبتكار البيداغوجي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للكلية حيث جاءت قيمة إحصائية F (0.878) بقيمة احتمالية (0.535) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم لدى هيئة التدريس تبعا للكلية حيث جاءت قيمة إحصائية F (0.442) بقيمة احتمالية (0.896) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للدرجة العلمية حيث جاءت قيمة إحصائية F (0.933) بقيمة احتمالية (0.448) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

4-1- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-41) تقرير المتوسطات الحسابية

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات	
0.739	3.3644	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية العلوم الدقيقة
0.886	2.8164	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.882	3.0339	الابتكار البيداغوجي	
0.822	3.1328	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.923	2.9407	الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.765	3.3636	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية الهندسة
0.980	2.8485	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.855	3.0909	الابتكار البيداغوجي	
0.716	3.2020	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.790	3.1515	الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.720	3.5673	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية الإقتصاد والتجارة وعلوم النسب
0.993	2.9006	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.992	3.1520	الابتكار البيداغوجي	
0.982	3.2749	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
1.002	3.1170	الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.953	3.3929	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
1.073	2.8929	الابتكار في الأنشطة العلمية	
1.020	3.2024	الابتكار البيداغوجي	
1.053	3.0714	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
1.113	2.9583	الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.642	3.2249	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية اللغات و الفنون
0.813	2.8835	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.847	2.9317	الابتكار البيداغوجي	
0.817	3.1165	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.848	2.9679	الابتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.824	3.3896	الابتكار في المخرجات الجامعية	كلية الطب
0.972	2.9076	الابتكار في الأنشطة العلمية	
0.926	3.0522	الابتكار البيداغوجي	
0.859	3.1647	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	

1.022	3.2088	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	كلية التكنولوجيا
0.747	3.2814	الإبتكار في المخرجات الجامعية	
0.867	2.7103	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.808	2.9567	الإبتكار البيداغوجي	
0.776	3.0866	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.808	2.8918	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.845	3.4422	الإبتكار في المخرجات الجامعية	كلية الحقوق و العلوم السياسية
1.038	3.0680	الإبتكار في الأنشطة العلمية	
0.909	3.2177	الإبتكار البيداغوجي	
0.875	3.2177	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
1.000	3.0544	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	
0.823	3.2646	الإبتكار في المخرجات الجامعية	
0.981	2.8942	الإبتكار في الأنشطة العلمية	كلية العلوم الطبيعية و الحياة
0.848	3.1534	الإبتكار البيداغوجي	
0.874	3.0423	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية	
0.915	3.0000	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم (2-5-41) المتوسطات الحسابية للإبتكار في الجامعتين حيث يلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات لكلية العلوم الإقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير بالنسبة للإبتكار في المخرجات الجامعية عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.5673) ويليهما الفئة كلية الحقوق والعلوم السياسية بقيمة متوسط (3.4422) وتليها كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية (3.3929) وبعدها الطب بقيمة متوسط (3.3896) والعلوم الدقيقة بقيمة متوسط (3.3644) وفي المرتبة الأخيرة كلية اللغات والفنون بقيمة متوسط (3.2249)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالأنشطة العلمية كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات لكلية الحقوق والعلوم السياسية وتليها كلية الطب بقيمة متوسط (2.9076) وبعدها كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بقيمة متوسط (2.9006) وفي المرتبة الأخيرة كلية التكنولوجيا بالنسبة للإبتكار في المخرجات الجامعية عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (2.7103) أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار البيداغوجي كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات لكلية الحقوق والعلوم السياسية عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.2177) وتليها كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بقيمة متوسط (3.2024) وفي المرتبة الأخيرة كلية اللغات والفنون بقيمة متوسط (2.9317)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بقيمة متوسط (3.2749) وتليها كلية الحقوق والعلوم السياسية بقيمة متوسط (3.2177) وفي الأخير العلوم الطبيعية والحياة بقيمة متوسط (3.0423)، أما المتوسطات للإبتكار المتعلق بالإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل كذلك نلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات لكلية الطب عن الفئات الأخرى بقيمة متوسط على (3.2088) ويليهما الفئة كلية الهندسة بقيمة متوسط (3.1515) وبعدها كلية الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وبعدها كلية الحقوق بقيمة متوسط (3.0544) و تليها كلية العلوم الطبيعية بقيمة متوسط (3.0000) وفي المرتبة الأخيرة كلية التكنولوجيا بقيمة متوسط (2.8918) من أصل 5 .

وعليه فإننا من خلال ماسبق من نتائج يتم تأكيد الفرضية السابقة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الابتكار ككل لصالح الكلية فلا يوجد إدراك الابتكار بأنواعه الثلاثة تعزى للكلية.

6- للإجابة على فرضية الدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار بالجامعتين تعزى للجامعة لدى هيئة التدريس محل الدراسة.

لفحص هذا السؤال تم إجراء اختبار التباين الأحادي لإكتشاف هل توجد دلالة إحصائية في الابتكار لدى هيئة التدريس للجامعتين (سيدي بلعباس، تلمسان) بالعينة محل الدراسة تبعا لمتغير الجامعة والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية

الجدول رقم (2-5-42) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار تعزى للجامعة

مستوى الدلالة	قيمة F	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.311	1.028	0.625	1	0.625	بين المجموعات	الابتكار في المخرجات الجامعية
		0.608	617	375.059	داخل المجموعات	
			618	375.685	المجموع	
0.035	4.447	3.868	1	3.868	بين المجموعات	الابتكار في الأنشطة العلمية
		0.870	617	536.606	داخل المجموعات	
			618	540.473	المجموع	
0.002	9.530	7.540	1	7.540	بين المجموعات	الابتكار البيداغوجي
		0.791	617	488.485	داخل المجموعات	
			618	495.726	المجموع	
0.193	1.701	1.261	1	1.261	بين المجموعات	الابتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم
		0.741	617	457.419	داخل المجموعات	
			618	458.681	المجموع	
0.027	4.932	4.325	1	4.325	بين المجموعات	الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل
		0.877	617	541.023	داخل المجموعات	
			618	545.348	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول رقم (2-5-42) تحليل التباين الأحادي الإتجاه ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابتكار في المخرجات الجامعية بالجامعتين لدى هيئة التدريس تبعا للإلتزام الجامعي حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.028) بقيمة احتمالية (0.311) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أما الابتكار في الأنشطة العلمية والابتكار البيداغوجي والابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى هيئة التدريس تبعا للإلتزام للجامعة حيث جاءت قيمة إحصائية F على التوالي (4.932-9.530-4.447) بقيمة احتمالية على التوالي (0.027-0.002-0.035) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05. وكذا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بالجامعتين لدى هيئة التدريس والابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم تبعا للإلتزام للجامعة حيث جاءت قيمة إحصائية F (1.701) بقيمة احتمالية (0.193) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

1-5- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول رقم (2-5-43) تقرير المتوسطات الحسابية

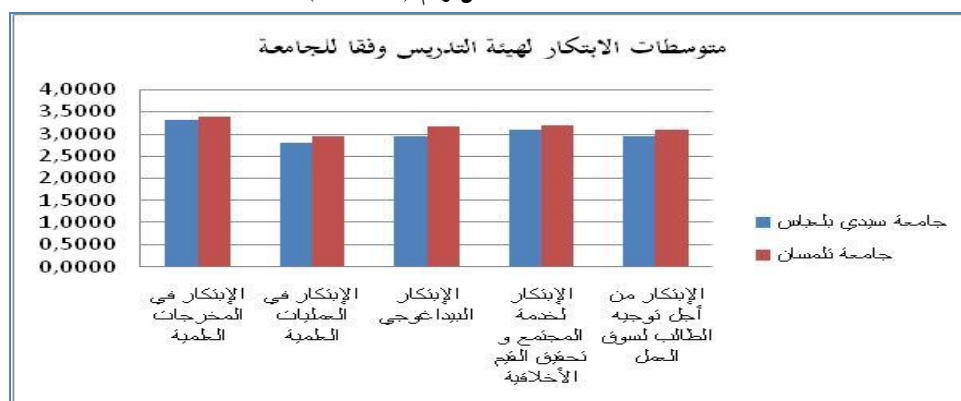
الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتغيرات
0.770	3.3234	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.928	2.7914	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.915	2.9558	الإبتكار البيداغوجي
0.841	3.0916	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.919	2.9327	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل
0.788	3.3870	الإبتكار في المخرجات الجامعية
0.936	2.9495	الإبتكار في الأنشطة العلمية
0.854	3.1767	الإبتكار البيداغوجي
0.879	3.1819	الإبتكار لخدمة المجتمع و تحقيق القيم الأخلاقية
0.952	3.0999	الإبتكار من أجل توجيه الطلبة نحو سوق العمل

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

يوضح الجدول السابق رقم (2-5-43) المتوسطات الحسابية للإبتكار في الجامعتين حيث يلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات المنتمية لجامعة تلمسان بقيمة متوسط (3.3870) عن جامعة سيدي بلعباس بقيمة متوسط (3.3234) المتعلق بالإبتكار في المخرجات العلمية أما بالنسبة للإبتكار في الأنشطة العلمية فيلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات المنتمية لجامعة تلمسان بقيمة متوسط (2.9495) عن جامعة سيدي بلعباس بقيمة متوسط (2.7914) فيما يتعلق بالابتكار البيداغوجي فيلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات المنتمية لجامعة تلمسان بقيمة متوسط (3.1767) عن جامعة سيدي بلعباس بقيمة متوسط (2.9558). المتعلق بالإبتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم فيلاحظ إرتفاع قيمة المتوسطات المنتمية لجامعة تلمسان بقيمة متوسط (3.1819) عن جامعة سيدي بلعباس بقيمة متوسط (3.0916). بالإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل بالنسبة لتلمسان إرتفاع قيمة المتوسطات بقيمة متوسط (3.0999) عن جامعة سيدي بلعباس بقيمة متوسط (2.9327) من أصل 5 إذن جامعة تلمسان أعلى قيمة في إدراكها للإبتكار وفق إستجابات العينة المبحوثة.

و الشكل البياني رقم (2-5-8) يوضح الفروق في الإبتكارات لدى هيئة التدريس تبعا للجامعة

الشكل رقم (2-5-8)



المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022 وعليه فإننا من خلال ماسبق من نتائج يتم رفض الفرضية السابقة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الابتكار ككل لصالح الجامعة المنتمى إليها الهيئة التدريسية فهناك فروق بين الجامعتين تعزى لجامعة تلمسان في مجال إدراكها للابتكار في الأنشطة العلمية والابتكار البيداغوجي والابتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل.

المبحث الثاني: مناقشة النتائج

تطرقنا سابقا في المبحثين السابقين لعرض نتائج دراستنا وبذلك فسنخصص هذا المبحث لمناقشتها، وذلك بتقديم تفسيرات علمية لما توصلنا إليه من نتائج اعتمادا على الإستجابات وإستنادا لبعض الملاحظات المسجلة أثناء القيام بالتنقل بين الكليات. وبهذا الصدد سنفسر نتائج بحثنا من خلال مطلبين المطلب الأول نفسر ونقيم نتائج متغيرات الدراسة، والمطلب الثاني نقوم بتفسير نتائج اختبار الفرضيات، ثم نختم المبحث ببعض التطبيقات النظرية والعملية.

المطلب الأول: تفسير نتائج تقييم متغيرات الدراسة

سنحاول في هذا المطلب الوقوف على تقديم تفسيرات علمية للمستويات المسجلة إحصائيا لمتغيرات الدراسة وكل أبعادها المختلفة، وذلك من خلال تفسير كل محور إنطلاقا من الفقرات المشكلة له أو العوامل التي تفسره وتعطيه مستوى مقبول لدى هيئة التدريس وذلك على النحو التالي:

➤ من خلال الجانب النظري نؤكد أن رأس المال المعرفي يرتبط بمعرفة المورد البشري سواء جماعات أو أفراد، فيتم وصفه على أنه مجموعة من المعارف والعلوم والتجارب الممنهجة والمنظمة إلى حد ما، والمكتسبة من خلال النشاط العقلي المستدام، وهذا المفهوم يقف على أن رأس المال المعرفي في الجامعات يعبر عن كل الإنتاج والمخرجات والعمليات الداخلية والتي هي أساسا متولدة نتيجة إستثمار مدفوع في الموارد البشرية (باحثين، أساتذة، طلبة دكتوراه، متريبين، رؤساء أقسام..) وموارد مادية (أدوات علمية، تقنيات، آلات..) وموارد غير مادية (البحث والتطوير، التدريب، التعليم..)، بمعنى آخر يرتبط رأس المال المعرفي بالمعرفة الضمنية في عقول الأفراد، وكذا المعرفة الصريحة وهي كل المعارف التي تم تجسيدها وتحويلها لروتينات وأعمال إدارية وإبتكارات وتقنيات وإلى فلسفات وثقافات تنظيمية.

➤ يتعزز ويغنى رأس المال المعرفي من خلال رأس المال العلاقاقي وهو كل العلاقات التي تبنيها الجامعة مع الجامعات الأخرى، وكذا مع القطاع العام والخاص ومراكز البحث والتطوير والطلبة، وكل العلاقات التي تدخل ضمن الإستراتيجيات المتعلقة بالرفع من قيمة المعرفة والبحث عن تجارب جديدة والسعي لمحاكاة التجارب الناجحة وتحقيق الجودة في المخرجات والعمليات وتحقيق ترتيب مرضي في التصنيفات الدولية للجامعات، بشكل متجدد وتحسين الروتينات اليومية للحصول على إبتكارات في كل المجالات ومن كل التخصصات.

➤ الإبتكار بالجامعات كونها مخازن للمعرفة لا يتم إستغلالها بشكل كاف من قبل المجتمع وبيئة الأعمال، فهو يرتبط إرتباطا وثيقا بقدرة الجامعة أو مؤسسات التعليم العالي وخاصة مراكز البحث العلمي التابعة لها، من إنشاء المعرفة ونقلها، بين كل الفاعلين والمتفاعلين مع خدماتها، والقدرة على الإبتكار تتولد من خلال هذه التفاعلات لخلق قيم مستدامة، والعمل في هذا النظام المعقد يعتبر ركيزة أساسية ومهمة لتحقيق التنمية الوطنية وتحفيز للشركات والمتعاملين الإقتصاديين، وميزة تنافسية لمستقبل البلاد.

➤ تؤكد نتائج الدراسة أن مستوى المتغير الأول رأس المال البشري في الجامعتين متوسط بالجامعتين، وهذا المستوى المتوسط يفسر بإهتمام الجامعة بشكل متوسط بالهيئة التدريسية، فهي تهتم بعمليات التعليم المستمر والتدريب المتخصص لتطوير وتحسين المهارات سواء العلمية أو البيداغوجية أو الفكرية في المراحل الأولى من المشوار المهني فقط، وكذا تعود هذه النسبة إلى إهتمام

الأساتذة بالعمل الجدي والدؤوب لتطوير المهارات والخبرات العلمية بشكل فردي من خلال تحمل مسؤوليات متعددة وفي مجالات خارج العمل البيداغوجي كرئاسة بعض المخابر والعمل على تسييرها والخلايا التي وضعتها الجامعة كخلية الجودة أو دور المقاولات، كجزء من الأعمال المتطورة لتعزيز قدرات الهيئة التدريسية.

➤ تعبر العوامل التي تساعد كذلك في الإهتمام برأس المال البشري التعلم الذاتي للهيئة التدريسية والذي يساعد بشكل أو بآخر في توليد أفكار جديدة في مجال الأنشطة العلمية والبحث العلمي، فحسب الإستجابات فإن أغلب الأساتذة يعتبرونه المورد الرئيسي للجامعة والذي تعول عليه لرفع سمعتها وصورتها والذي يؤثر بشكل متوسط على قيمتها هو الهيئة التدريسية فالخبرة العلمية التي تتوفر عليها تعتبر من المؤثرات التي تساعد على إرتفاع متوسط في مستوى قياس رأس المال البشري وهذا كما تبين سابقا من نتائج الدراسة.

➤ وكذلك مما يفسر المستوى المتوسط لقياس رأس المال البشري في الجامعتين، إهتمام الجامعة بفرق العمل والعلاقات فيما بينها، وهذه الإستراتيجيات تسمح بالحصول على أفضل المخرجات، فهي بذلك تدعم العمل الجماعي ولا تنظر للهيئة التدريسية بشكل فردي أو منعزل، فهي تقدر العمل الجماعي، لكن يبقى العمل الجماعي فقط في كل تخصص، ولا تعمل على إيجاد علاقات جماعية بين كل التخصصات للحصول على أفضل الأعمال والأنشطة العلمية المتطورة، غير أن الأونة الأخيرة نجد العمل الجماعي في شكل تظاهرات علمية تجمع العديد من التخصصات العلمية والعلوم الاجتماعية.

➤ لم تظهر الهيئة التدريسية إهتماما لتوليد الأفكار في الجامعتين وربما تعود الأسباب لعدم إهتمام الجامعة بأراء الهيئة التدريسية في تطوير وإتخاذ القرارات، وكذا نقص التشجيع على الإبداع والتطوير في البحث العلمي، وهذا ما يؤكد الأساتذة عينة الدراسة، بالرغم من وجود تخصصات تسمح بخلق وإيجاد عدة أفكار إبداعية في مجالات عديدة سواء في طرح أفكار بيداغوجية تساعد في تحسين البرامج التعليمية، أو من خلال إنتهاج طرق جديدة ومبتكرة وخاصة في تقديم الدروس وتقييم الطلبة بشكل مغاير والبحث عن الأعمال التطبيقية أكثر من النظرية، إستغلال التكنولوجيا لتجديد العمل العلمي والبيداغوجي لمواكبة العصر الجديد من الطلبة.

➤ جاءت فقرات رأس المال البشري متوسطة وذات أهمية بالنسبة للعينة قيد الدراسة والمتعلقة بالهيئة التدريسية وهي بالأساس التي تتمحور عليها الدراسة فلذلك فإن هذا البعد يعتبر صورة عن كل مجهوداتهم وخبراتهم وقدراتهم على التعلم والتعليم لتحسين صورة الجامعة.

➤ ونظرة هذا المورد للجهود الجامعية على انها غير محفزة بالشكل الذي يساعدهم على توليد الأفكار، فيشكل رأس المال البشري المرأة التي تعكس كل التأثيرات التي تساهم في الرفع من هذا المورد، فهو يتأثر بشكل كبير بالخصائص الثقافية والثقافات والمعلومات وأنظمة التعليم والبرامج التدريبية ومدى مراعاتها لمعايير الجودة، لذلك فإن المعرفة الضمنية لرأس المال البشري قد تبقى للأبد حبيسة لعقول هيئة التدريس لو لم تجد الظروف و التحفيز المناسب لإستغلال هذه المعرفة وكذا الإستثمار فيها.

➤ أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المتغير الثاني قياس رأس المال الهيكلية في الجامعتين كان متوسطا ويفسر سبب هذا النسبة المتوسطة عدة عوامل يأتي في مقدمتها نقص في توفير الأنظمة والبرامج التي تدعم الهيئة التدريسية وتسهل كل الخدمات التي

- تحتاجها الهيئة التدريسية وخاصة الأدوات الرقمية والتكنولوجية والتي تعتبر أساسية في الوقت الحالي ونمو استخدام التكنولوجيا، سواء للطلبة أو الأساتذة أو الموظفين لذلك فإن هذه الدعائم أصبحت مهمة لأداء المهام.
- بالرغم من توفر ميزانيات معتبرة للبحث والتطوير العلمي غير أنها غير كافية لتغطية إبتكارات مستحدثة فأغلب ميزانية الجامعة من الدعم الحكومي وهي بذلك تكون متدنية جدا مقارنة بتكاليف البحث والتطوير وخاصة في التخصصات التقنية والعلمية، وهذا مايفسر إهتمام الهيئة التدريسية بالبحث والتطوير كان متواضعا نوعا ما.
- السياسات التي تنتهجها الجامعة غير متطورة وغير واضحة ولا تتسم بالمرونة فهي إلى حد كبير نمطية ولا تساعد في إنجاز الأعمال المطلوبة بكل سهولة، فهناك عدة إجراءات لا يتم توثيقها من أجل الرجوع إليها في وقت الحاجة والإستفادة منها لاحقا، مثلا لا توجد قواعد بيانات تبين أهم المخرجات الجامعية للباحث الواحد.
- العمليات الإدارية تنجسد في الخدمات التي تقدمها الجامعة والتي يستفيد منها كل الأفراد الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة فالهيئة التدريسية تستفيد من خدمات الجامعة في شكل مسارات مهنية غير أنها لا تقوم بالترقية الآلية أو تستغل الطرق المرقمنة، فهي بذلك لا تطور العمليات الإدارية بشكل مستمر حتى تتفادى الأخطاء، وتكون بمثابة حافز للهيئة التدريسية بتطوير كفاءتها بشكل مستمر فالقاعدة والأساس الهيكلي والتنظيمي يساعد على بناء قواعد رصينة وأساتذة ذو قدرات تبحث عن الجودة والتحسين باستمرار.
- الهيكل التنظيمي وفق العينة المبحوثة من أهم مكونات رأس المال الهيكلي، فهو يساعد على تسهيل الإتصال والتواصل بين المستويات الإدارية ويساهم بشكل كبير في عملية تحفيز الهيئة التدريسية لتولي مهام إدارية من الهيكل التنظيمي لتجديد معارف أخرى لا يمتلكها الأستاذ وهي العمليات الإدارية، كما يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة في إتخاذ القرارات حرصا على سهولة التواصل بين الأقسام والكلية للسماح بتقاسم المسؤولية وتفويض السلطة للهيئة التدريسية لتحسين العمل البيداغوجي والعلمي.
- كما أظهرت النتائج أن مستوى المتغير الثالث قياس رأس المال العلاقي في الجامعتين كبير من حيث الأهمية بالنسبة للهيئة التدريسية، ويعزى هذا الإهتمام لعدة عوامل يأتي على رأسها العلاقات مع الطلبة وهي العلاقات الوحيدة التي تبنى بين مقدم والمستفيد من الخدمة التعليمية بحكم أن المعلم هو الملقن والطالب هو المتلقن لذلك يعتبره الأستاذ أهم علاقة الذي يهتم بقياسها وتجديد نوعية العلاقة مع الطلبة لإرضائهم وتحسين قدراتهم الفكرية والتعليمية وتسعى من خلال هذا التفاعل في إيجاد طرق تدريسية متوافقة مع متطلبات الطالب، ودفعهم إلى الإستقلالية في البحث والتعلم أشياء جديدة ومعارف جديدة.
- تهم الهيئة التدريسية لتوطيد العلاقة مع الخواص، وذلك لمعرفة متطلبات القطاع الخاص فهو الذي يسمح بتنمية قدرات الطالب من خلال التبرعات ودراسات الحالة التي يقوم بها، كما تساعد البحوث الميدانية لكل من الباحثين والأساتذة في تطوير الفكر الأكاديمي وتعزيز إبتكارات جديدة وتوليد أفكار متطورة، غير أن هذا القطاع النشط لا يدعم الجامعات ما يثبط من عمليات البحث والتطوير.
- العلاقات مع الدولة بالنسبة للهيئة التدريسية متوسطة فهي لا تعتبر العلاقات مع القطاع الحكومي مهمة بالنسبة لهم، وخاصة أنه قطاع لا يتسم بالتجديد والنشاط، فهو في الأغلب يعبر عن مؤسسات لتسيير نفقات الدولة ويتسم محيطها الداخلي بنفس

النمطية التي تغطي على التنظيم العمومي وخاصة التي تقدم خدمات مجانية، لكن بالرغم من ذلك فإن القطاع العام يعتبر بمثابة المنشآت التي تقدم التدريب المجاني سواء للطلبة أو الهيئة التدريسية، وكذا بإمكان الهيئة التدريسية وخاصة التخصصات العلمية تقديم النصائح والإستشارات لبعض المؤسسات العمومية بحكم إطلاع هيئة التدريسية على كل المستجدات في تخصصها، مثلاً لو تكون علاقة جيدة بين قطاع الموارد المائية والجامعة فإن هناك إستثمارات تساعد في تطوير القطاع وتكون هناك طرق جديدة لإستغلال المياه وتجسيد أغلب الأفكار والحصول على أفضل البنية التحتية.

➤ تبني الجامعات علاقات مع الجامعات الأجنبية والعربية من أجل التبادل العلمي والتطوير العلمي وفي إطار البحث والتطوير، لكن الهيئة التدريسية تعتبر هذه العلاقات مجرد محاولة محاكاة للتجارب الدولية لاغير، فلا يمكن تجسيد الأفكار التي يتم التعرف عليها على أرض الواقع فهناك تفاوت في رأس المال المعرفي هنا وهناك وخاصة المتعلق بالرأس المال الهيكلي، ولكن هي مهمة في تكوين معارف جديدة في مجال التخصص والإحتكاك والتعرف على باحثين من أرجاء العالم.

➤ لحد الآن لم تجد الجامعة مكانتها في المجتمع غير أنها تساهم في تخريج كفاءات وخريجين لسوق العمل، غير أن الهيئة التدريسية لا تهتم كثيراً بالتعامل مع المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى لنشر المعرفة كجامعة التكوين المتواصل والإدارات العمومية، فمجهودات الأساتذة تكون ضمن نطاق الجامعة وكل المخرجات التي تفرزها الجامعات تبقى دون تجسيد على أرض الواقع وهذا مايفسر عدم إهتمام الهيئة التدريسية لتقوية العلاقات مع الأفراد خارج الجامعة.

➤ وكحوصلة لما ذكرناه أظهرت دراستنا أن مستوى رأس المال المعرفي في الجامعتين متوسط بسبب النسبة المتوسطة في المتغيرات الفرعية الثالثة، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي، حيث كان قياس رأس المال البشري السبب في إرتفاع رأس المال المعرفي ويليه متغير رأس المال العلاقي وفي الأخير رأس المال الهيكلي من حيث الأهمية والتأثير.

➤ كما أظهرت الدراسة أن مستوى عملية تنمية الابتكار متوسطة كذلك في الجامعتين، ويعود تفسير ذلك إلى جملة من العوامل والتي ساهمت بشكل متقارب في تحقيق هذا المستوى المتوسط، ومن بين هذه العوامل بينت الدراسة العوامل التالية:

➤ إهتمام الأساتذة بالابتكارات التي تتعلق فقط بإختصاصاتهم والتي تخدم أدايتهم وتطور من خيراتهم، فهم يهتمون بالابتكار في المخرجات الجامعية، فكل أستاذ له دراية بكل المستجدات في مجال تخصصه ويسعى لتحسين المخرجات التي تولدها مخابر البحث بإتباع طرق جديدة وخاصة في تنظيم الملتقيات والتظاهرات العلمية.

➤ مستوى الابتكار من أجل خدمة المجتمع وتحقيق القيم يتعلق فقط بمايلي إحتياجات الطلبة فقط، فهي تفتح تخصصات جديدة لسد إحتياجات المجتمع من الكفاءات اللازمة، فهي تسعى لنقل المعرفة والمعلومات التي تحوزها مع الطلبة كنوع من الخدمة المجتمعية، فالهيئة التدريسية لها الأخلاق العالية والقيم والعمل كفريق لخدمة المجتمع فهي تحفز الطالب ليصبح فرداً منتجاً وفعالاً في مجتمعه.

➤ الابتكار البيداغوجي يعتبر من أصعب الابتكارات فالمناهج والمقررات والطرق التعليمية من الصعب التغيير فيها بشكل دوري فحتى تحصل الجامعة على نتائج لا بد أن يكون هناك تقييم للمناهج على المدى البعيد، لذلك كانت هذه الفقرة في المرتبة الثالثة للجامعتين، لأن الطرق التعليمية والتدريسية تتناسب مع الإحتياجات المتعلمين، فهي تحاول قدر الإمكان لتشجيع

التعلم الذاتي والإستقلالية في التعلم، فمثلا في فترة الأزمة الصحية الراهنة تم الإعتماد على منصة progres من أجل التعليم الرقمي، لكن أغلبية الطلبة وخاصة السنة أولى جذع مشترك لم يتسنى لهم الدخول بسبب عدم المعرفة الكاملة بالتعليم عن بعد، فهناك صعوبة في إدخال التعليم الرقمي والإبتكار في العمليات التقييمية والتدريسية بالرغم من توفر التكنولوجيا، فهناك فجوة بين الإبتكار والتطبيق.

➤ ويعتبر الإبتكار من أجل توجيه الطالب نحو سوق العمل كذلك من الإبتكارات التي تولي لها أهمية كبيرة، فجهود الهيئة التدريسية منصب على الطالب سواء في تعلمه أو توجيهه نحو ريادة الأعمال فهي تسعى لتعريف الطالب بأهمية العمل في القطاعين العام والخاص وكذا الإستثمار في المشاريع الخاصة، كما توجه الطلبة لدور المقاولاتية، ولكن تبقى الهيئة التدريسية لا تملك إحصائيات عن متطلبات السوق من الكفاءات الطلابية، وليس لها القدرة على متابعة الطالب لسوق العمل، فهذه الإجراءات معقدة ولا بد للجامعة من إدراجها كخطط مستقبلية لمعرفة نتائج العمليات والتوجيه لهذه الفئة الطلابية وما نسبة النجاح في إختراق سوق العمل أو ريادة الأعمال.

➤ اظهرت نتائج الإبتكار في الأنشطة العلمية نسبة ضعيفة مقارنة بالإبتكارات السابقة، فالعينة تعاني من نقص في الأدوات الرقمية والتي تساعد على إدارة العمليات والأنشطة العلمية بكل سهولة، وتساعد على الإبتكار والإبداع، وبالرغم من استحداث الوزارة في السنوات الأخيرة لمشاريع بحث تساعد على إقتراح ومعالجة الظواهر الإقتصادية والإدارية والعلمية التي ترصد المشاكل المجتمعية، لكن المردود العلمي وفق الإستجابات يكون متدني نوعا ما فهي تتعلق بمواضيع بحث الطلبة الباحثين أو الدكاترة، وقد تكون المواضيع المطروحة لا تعالج الواقع ولا مشكلات مجتمعية مهمة تساهم في التنمية الوطنية.

➤ في الواقع الإبتكار عنصر معقد كذا الجامعة فهي كيانات تابعة للملكية الدولة وهي تقدم خدمات عمومية لذلك تتصف بالانمطية والتسيير البيروقراطي المعقد والإجراءات الطويلة، أما بالنسبة للأستاذ الجامعي فهو المالك والقادر على خلق المعرفة ونشرها فهو من يكتسب عناصر ومفاتيح النجاح، لذلك فلو إستطاع تحقيق كل الإبتكارات السابقة أو إدخال تحسينات على الأنشطة العلمية والبيداغوجية وكذا تحديد المخرجات العلمية والفكرية والبشرية، سوف تكون هناك فقرة نوعية في نوعية الخدمات وتكون هناك جودة في الأداء.

كانت هذه جملة التفسيرات التي تم سياقها لتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يخص مستوى متغيرات الدراسة في الجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس، جامعة تلمسان) وفيما يلي سنحاول تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بإختبار الفرضيات البحثية.

المطلب الثاني: تفسير ونتائج إختبار الفرضيات البحثية

ندرس هذه النتائج من أجل إيجاد تفسير علمي لإختبار الفرضيات البحثية، وسنعمد على ربط العلاقات والتأثيرات بمستوى عوامل كل من أبعاد قياس رأس المال المعرفي مع ما يوافقه من أبعاد الإبتكار، أو بعبارة أخرى سنقوم بدراسة الآثار الممكنة لكل بعد من مكونات رأس المال المعرفي على بعد الإبتكار ومكوناته أو أنواعه الخمسة، بناء على المستويات المسجلة لهذه العوامل مجتمعة، ونقارنها بالدراسات السابقة الذي تم ذكرها سابقا في القسم الأول وهذا ماسنطبقه فيما يأتي:

➤ أكدت الدراسة على وجود علاقة متوسطة بين رأس المال المعرفي وأنواع الابتكار، يفسر هذا العلاقات المتوسطة أن إهتمام الجامعة بالمعارف المتعلقة بالهيئة التدريسية تكون غير مدرجة في أنظمة وقواعد البيانات بسبب عدم التصريح بها أو ربما لنقص المعلومات المتعلقة بمقدار مساهمة كل أستاذ في الإنتاج الجامعي أو المخرجات وعدم قدرة الجامعة من قياس تلك المهارات والمعارف والتي قد تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تنمية الابتكار، فهنا يكمن الدور الغائب في تكوين فرق عمل متخصصة ومتعددة المجالات من أجل قياس مكونات رأس المال المعرفي وكذا التفكير والمساهمة في إيجاد الحلول البديلة الممكنة والتي تغطي الفجوات المتعلقة بالابتكار.

➤ الفرضيات المتعلقة بتأثير رأس المال البشري على عمليات الابتكار جاءت قوية في عملية توليد الأفكار والمعرفة والتعلم وكذا فرق العمل، وهذا منطقي من حيث أن هذه العناصر أساسية فهي بمثابة القاعدة المعلوماتية والموضوعية والتي تعكس ما يمتلكه الجامعة من معارف صريحة تؤثر في القدرة الابتكارية والفرق البحثية والتي تساهم في إيجاد الحلول البديلة والمستحسنة لحل المشكلات المتعلقة بعمليات الابتكار. ولا توجد تأثير بين المهارات والقدرات والخبرة العلمية والابتكار فهذه العوامل تكون مخزنة في عقول الموارد البشرية وعدم التصريح بها لا يمكن من معرفة القدرات الإبداعية لكل أستاذ، فهناك مهام محولة لبيئة التدريس وهي البحث والتطوير وكذا التعليم معناه أنه لا توجد تحفيز للأستاذ الجامعي لإيجاد حلول وبدائل غير إعتيادية وإبداعية لحل المشاكل بأحسن طرق ممكنة و توافقت الدراسة مع دراسة كل من (Qurashi, Khalique, Ramayah, 2020) و Bontis, & Rafi Yaacob, (2020). و دراسة (SUBRAMANIA & YOUNDT, 2005) ودراسة (Zhang & Lv, 2015) و دراسة (Zerenler, Hasiloglu, & Mete, 2008).

➤ كما تبين الدراسة أن التأثير إيجابي بين رأس المال الهيكلي والابتكار، فهناك تأثير دال إحصائياً بين قياس رأس المال الهيكلي وبين الابتكار بالجامعة، مما لا شك فيه أن رأس المال البشري هو لب رأس المال المعرفي لكن رأس المال الهيكلي هو القاعدة والأساس الذي يبنى عليه رأس المال المعرفي، فهو يعبر عن المعرفة الصريحة والتي تم الحصول عليها من معارف سابقة، فالتغير في نوعية الإجراءات والعمليات وكذا الثقافات الإدارية يساهم بشكل كبير في إيجاد الحلول بطريقة سريعة وفعالة، بالإضافة لكفاءة المكونات المعرفية الحديث وخاصة التكنولوجيا الرقمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات وتنمية العمليات الإدارية والعلمية وحتى التعليمية عن الإعتيادي، لذلك لابد من تكوين رأس مال هيكلي تنظيمي يعول عليه رأس المال البشري لدفع أداء الجامعة نحو الأحسن. توافقت مع دراسة (Dost, Badir, Ali, & T, 2016) ودراسة (رشيد و الزيايدي، 2014) ودراسة (علي أبو سيف، 2016) و دراسة (فرحاتي، 2016) دراسة (يوسف و نعيمة، 2016) و دراسة (حديد و هريش، 2019).

➤ بالرغم من أن عمليات البحث والتطوير من السياسات التي تؤكد عليها الجامعة والمتعلقة بأبحاث الهيئة التدريسية فقد جاءت ذات تأثير إيجابي مع الابتكار، غير أن ميزانية البحث والتطوير ضئيلة جداً فهي لا تتعدى 2% من إجمالي الناتج المحلي، فهي بذلك لا تساعد على الابتكار، وبالرغم من أن البث في هذا الشأن الهيكلي عموماً من إختصاص الإدارة المركزية (الوزارة) وكذا طبيعة الابتكار الذي يركز على مستوى معين في مجال معين أو في طريقة معينة، فهذا ما يفسر التأثير الإيجابي لهذا العامل على الابتكار فقد لا تأخذ بعين الإعتبار البراءات الإختراع لكن يمكن أن تساهم عمليات البحث والتطوير في تغيير بعض

الروتينيات والتي تتناسب والميزانية المنفقة. وهناك عوامل تؤثر في هروب الكفاءات موجود في بيئة العمل الداخلية وهي لا تحفز ولا تشجع البتة على توظيف المعارف والقدرات، ما يحتم هجرة الكفاءات المفارقات في احتوائها والمغريات المادية والمعنوية، لذلك لا بد من الوقوف على صناعة رأس مال معرفي قادر على الابتكار.

➤ كشفت الدراسة عن وجود أثر إيجابي بين رأس المال العلاقاقي في عملية تنمية الابتكار بالجامعتين حيث تبين هذه العلاقة عن وجود دلالة إحصائية بين المتغيرين وذلك بدرجة ثقة 95 % وهذا يفسر جزء من التغيرات الحاصلة في عمليات الابتكار بالجامعتين (جامعة سيدي بلعباس، جامعة تلمسان) ويفسر ذلك الأثر أن الهيئة التدريسية لها إدراك بأهمية العلاقات مع المستفيدين من خدماتها والمجتمع المدني وكذا القطاعين العام والخاص، وتتوقف عن كمية المعلومات المتدفقة والواردة عن طبيعة العلاقة بينهم، فإهتمام الجامعة بالعلاقات مع الجامعات الأخرى تساعد على إيجاد سبل جديدة وأفكار إبداعية ومحاولة محاكاة التجارب الدولية في المجالات البيداغوجية والعلمية والفكرية وغيرها، وكذا العلاقات مع القطاعين العام والخاص يساهم بشكل كبير في معرفة أبرز الظواهر التي يجب معالجتها والبحث فيها والتي تساهم في تطوير القطاعين وتكون بمثابة الحقل الخصبة والتي يتم البحث والتطوير فيها، والنهوض بها وذلك بتوطيد العلاقات بينهم وتحقيق التنمية الوطنية، العلاقات مع المجتمع تحقق الأخلاق والقيم فالأستاذ الذي يساهم في تنمية وتكوين المورد البشري من خارج الجامعة يساعد في التنمية البشرية للوطن. و هي متوافقة مع دراسة (Zhang, Wang, Pawar, & Zhao, 2018) ودراسة (Zerenler, Hasiloglu, & Mete, 2008) ودراسة (Delgado, 2010) ودراسة (شوي و بن لكحل، 2019) ودراسة (Xiaobo & Sivalogathan, 2013)

➤ العلاقة مع الطلبة تتجسد في تحسين كفاءاتهم ودعم أفكارهم وتطوير العمليات التعليمية والتقييمية بما يتناسب والإحتياجات والكفاءات، إهتمام الجامعة بقياس هذه العلاقة، في سرعة التدخل والإستجابة لحاجيات الطلبة وقياس مؤشر هذه العلاقة، والتي تؤثر على الابتكار في المخرجات والابتكار في توجيه الطالب نحو سوق العمل وكذا الابتكار البيداغوجي، وفي هذا الشأن يتم تحديد قدرات الجامعة على تلبية كل الإحتياجات المتعلقة بالتأطير والدعم والتدريس، والإشراف، وحتى المرافقة الفنية والتقنية لبعض حاملي المشاريع، فهي بمثابة التغذية الرجعية لكل المدخلات.

➤ وأكدت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي لرأس المال المعرفي على الابتكار في الجامعتين، ويبين هذا الأثر الدلالة الإحصائية بين المتغيرين المفسر والمفسر عند درجة ثقة 95%، بمعنى آخر توفر رأس المال المعرفي في الجامعات بشكل متفاوت بين مكوناته (البشرية، الهيكلية، العلاقاقي) يضمن تنمية الابتكار في مستويات معينة من المنظمة، وهذا راجع إلى مدى تخصيصها وإهتمامها بتحديد أولويات رأس المال المعرفي فإهتمامها بالعنصر البشري من خلال التكوين والتطوير وكذا التدريب دون العوامل الأخرى لن يخلق جوا من التنافسية والإبداع، ويؤدي إلى الأنانية والتسارع لتلبية الحاجيات المادية وتحقيق الذات دون الإهتمام بالتفكير في إيجاد حلول إبداعية في عمليات الأداء. لذلك أكد الباحثين أن رأس المال البشري يمتلك المعرفة لكنه لن يستطيع خلق إبتكارات بدون العلاقات التفاعلية مع رأس المال العلاقاقي والبنية الهيكلية لرأس المال الهيكلية.

➤ توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الديمغرافية وإدراكها لمكونات رأس المال المعرفي و هي كما يلي:

- بالنسبة للجنس فلم تتوقف الدراسة في إيجاد فروق في إستجابات المبحوثين تعزى للجنس في إدراكهم لمكونات رأس المال المعرفي.
- توصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر رأس المال المعرفي والتي تعزى للخبرة العلمية لكنها ضعيفة جدا.
- توصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر رأس المال المعرفي والتي تعزى للدرجة العلمية لكنها ضعيفة جدا.
- كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر رأس المال المعرفي والتي تعزى للإلتقاء الجامعي أو الكلية.
- توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الديمغرافية وإدراكها لتنمية الابتكار في الجامعتين وهي كما يلي:
- بالنسبة للجنس أظهرت الدراسة أن هناك فروق في إستجابات المبحوثين تعزى للجنس في إدراكهم لتحقيق الابتكار تعزى لفئة الإناث، والتي تركز على إدراكها للابتكار في المخرجات وكذا السعي لتوجيه الطالب نحو سوق العمل.
- توصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر الابتكار والتي تعزى للدرجة العلمية أستاذ مساعد والذي يؤكد توفر الابتكار في المخرجات العلمية وكذا الابتكار البيداغوجي والابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل، ويعتبر الأستاذ المساعد عن الدرجة العلمية في بدايات الخبرة العلمية لذلك يكون ذو مردود معتبر ويبحث عن التميز وتكثيف البحث العلمي والبيداغوجي والفكري من أجل الترقية في المناصب العليا والتأهيل الجامعي.
- توصلنا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر الابتكار بالجامعة والتي تعزى للخبرة العلمية.
- كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر الابتكار بالجامعتين والتي تعزى للمتغير الكليات.
- توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إستجابات عينة الهيئة التدريسية على مستوى توافر الابتكار والتي تعزى للمتغير الجامعة، فيؤكد أعضاء هيئة التدريس لجامعة تلمسان على توافر الابتكار في الأنشطة العلمية والابتكار البيداغوجي، وكما لها تأثيرات على الابتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل.

المطلب الثالث: ملخص النتائج

سنقوم في هذا المطلب بتقديم تلخيص لأهم النتائج والتي سبق عرضها تفصيلاً ومناقشتها في المبحثين السابقين، وسنقوم باقتراح بعض الدراسات المستقبلية، والتي تعتبر من بين الفرص للباحثين وخاصة لزخامة الموضوع وكثرة المراجع فمن الممكن أن يكون ضروري لسد الفجوة في النتائج التي خلصت إليها الدراسة والتي تشكل منطلقاً للجامعات والأساتذة والمقررين لإيلاء الإهتمام أكثر في تعزيز الابتكار من خلال مكونات رأس المال المعرفي، وفيما يلي بيان لذلك:

1- يركز مفهوم رأس المال المعرفي على مجمل المعلومات والمعارف العلمية والتقنية والتكنولوجية التي تنتجها وتكتسبها وتجمعها وتنظمها الجامعة أو تنشرها من أجل هدف محدد، وذلك من أجل إنتاج القيمة، فهو مفهوم ديناميكي يتم من خلاله تحويل المعرفة والمعلومات لرأس المال.

2- إن رأس المال المعرفي له أهمية متوسطة في الجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان) بأبعاده المختلفة، وبالأخص رأس المال العلاقي ، الذي يسهم بشكل متوسط في تشكيله، ويليه رأس المال الهيكلي وفي الأخير رأس المال البشري إستناداً لوجهة نظر هيئة التدريس في الجامعات.

3- إن رأس المال البشري يفسر مانسبته 50.3% من التباين في مؤشرات الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).

4- إن رأس المال الهيكلي يفسر مانسبته 60.2% من التباين في مؤشرات الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).

5- إن رأس المال العلاقي يفسر مانسبته 69.9% من التباين في مؤشرات الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).

6- تؤكد الهيئة التدريسية على تشجيع العلاقات وتعزيز رأس المال العلاقي وما له أهمية بالغة في تحسين مخرجات الجامعة والخوض في تجارب جديدة وتحقيق إبتكارات في مجالات عديدة.

7- هناك نقص في الهياكل التقنية والتكنولوجية والتي تساعد كذلك على تسهيل العمليات وتطوير التعليم وهذا راجع إلى نقص في الإعتمادات التي تنفقها الدولة على البحث والتطوير ما يجد من تطوير الجامعات.

8- إن أهمية الابتكار كانت متوسطة، وجاء إهتمام الهيئة التدريسية بالإبتكارات في المخرجات والإبتكار البيداغوجي والإبتكار من أجل توجيه الطالب لسوق العمل.

9- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة 5% لكل المتغيرات الديموغرافية والوظيفية والشخصية (الجنس، والخبرة العلمية، والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في درجة إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي(الهيكلي والعلاقي) في الجامعتين، بينما يوجد تأثير ضعيف جداً في الدرجة العلمية والخبرة العلمية في إدراك لمكونات رأس المال المعرفي مجتمعة.

10- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة 5% لكل المتغيرات الديموغرافية والوظيفية والشخصية (الجنس ، والدرجة العلمية والجامعة و كلية الانتماء) في درجة إدراك الهيئة التدريسية لتوفر مؤشرات الابتكار في المخرجات والإبتكار

البيداغوجي والابتكار من أجل توعية الطالب لسوق العمل أما الخبرة العلمية والكلية لم تتمكن الدراسة من إيجاد تأثير ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة الإحصائية 5 % في درجة توفر مؤشرات الابتكار في الجامعتين.

11- إن أهم الابتكارات التي لم تتمكن الدراسة من التوصل إلى توفرها في الجامعتين هي الابتكار من أجل خدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية، فهذا دليل على عدم إمكانية الجامعة من إيجاد مكانتها في المجتمع ولم تصل مرحلة الاندماج مع القطاعات الأخرى لتحقيق التكامل والتنمية الوطنية.

المطلب الرابع: التطبيقات النظرية والعملية

نقوم في هذا المطلب بإقتراح وتقديم مجموعة من الأفكار التي تسمح للباحثين والأكاديميين و متخذي القرارات في الجامعات من الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية، فقد ساهمت الدراسة في تحديد بعض العوائق والتحديات التي تواجه رأس المال المعرفي في الجامعات الجزائرية في تنمية الابتكار.

ركزت الدراسة على النظرة الشاملة والشمولية لأبعاد رأس المال المعرفي، والتي أغلب الدراسات في مجال رأس المال المعرفي إنتهجتها، لذلك يمكن للباحثين أن يقدموا إسهامات وإضافات في مجال الرأس المال المعرفي وذلك بدراسة كل العناصر منفردة، وخاصة وأن كل المكونات الرئيسية لرأس المال المعرفي يمكن قياسها بعدد كبير من المؤشرات سواء كمية أو نوعية، وخاصة وأن الجامعات كونها لاثققق أرباح فإن هناك القليل من الدراسات التي تتطرق إليها، فهناك إمكانية لإيجاد حلول في تطوير القطاع العمومي من خلال تكثيف البحوث في مجال الموارد المعرفية التي تحوزها الجامعات.

التركيز على توفر رأس المال المعرفي قبل الخوض في الموضوع فالعناصر غير الملموسة تبدو للوهلة الأولى لا فائدة من قياسها لذلك لابد من الوقوف على معرفة مدى وعي وإدراك الجامعات بهذه الموارد فأغلب المبحوثين ليس لهم إدراك بأهمية رأس المال المعرفي في الجامعة ويرون أنه مجرد مورد بشري والمكونات الأخرى تحتاجها المنظمات الربحية والمؤسسات الاقتصادية، فهو لا يسعى إلى تحقيق أهداف تنموية، فقط من أجل تحقيق الخدمة العمومية والمتمثلة في التعليم.

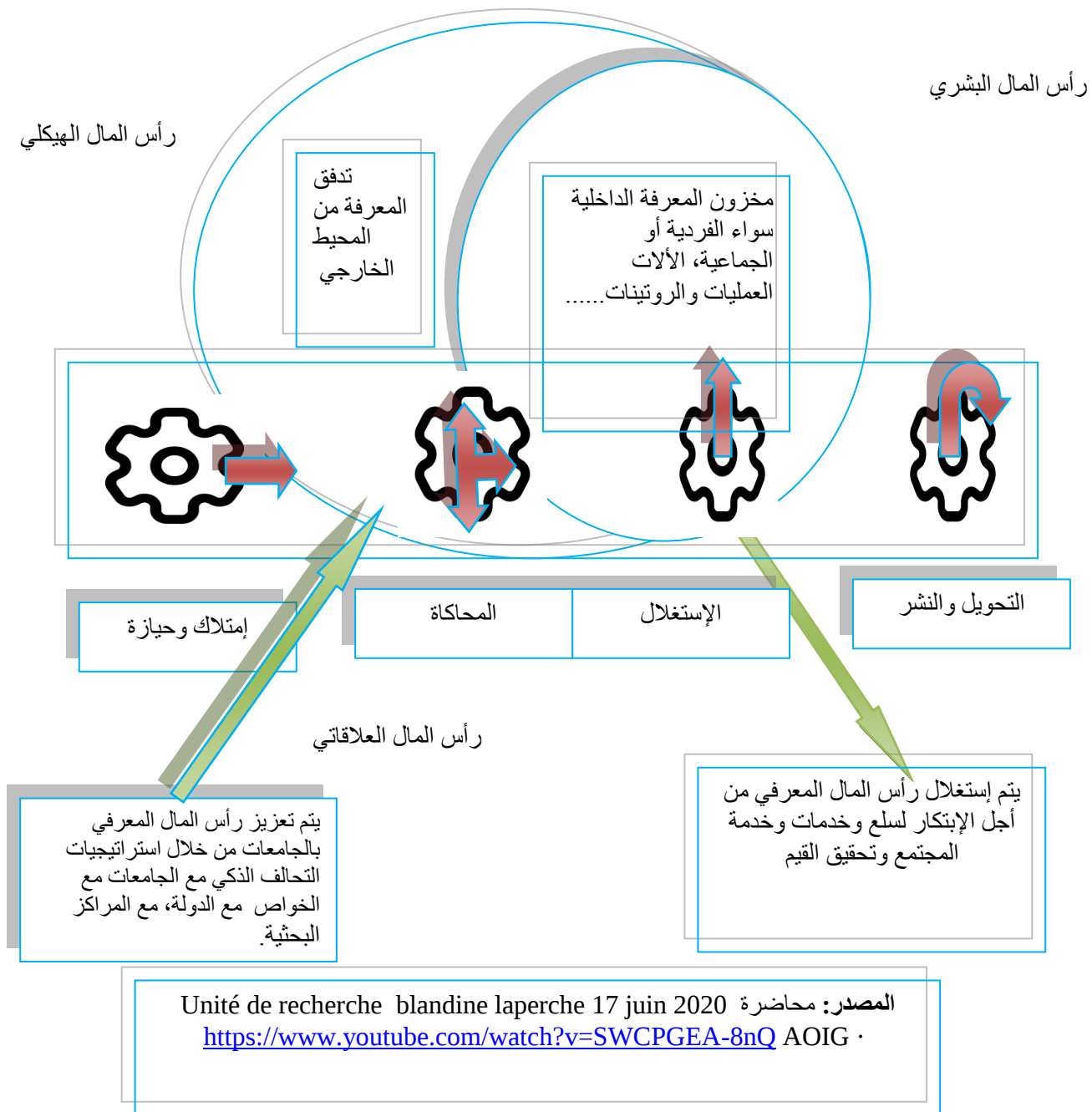
محاولة ضبط العينة البحثية والتركيز على الهيئة التدريسية التي تمتلك مهارات إدارية وتعليمية وبيداغوجية، لمعرفة كل المهام الإدارية والعلاقاتية التي تقوم بها الجامعة، فحسب بعض الإستجابات فهناك من لا يعلم ما تقوم به الجامعات من عمليات إدارية وسياسات وإجراءات روتينية، وتهتم فقط بالعمل البيداغوجي، وهذا ربما يكون راجع لعدم نشر المعرفة بشفافية.

البحث في العلاقات التي تبيها الجامعات و ماهي أهم النتائج من التحالفات التي تعقدها مع الجامعات الأجنبية، وهل بإمكان هذه العلاقات من تحقيق مستوى من التدريب والتحفيز للهيئة التدريسية لتعزيز الإبداع والابتكار، والتركيز على الهيئة التدريسية ومعرفة مستوى تطوره وإستغلاله لهذه التحالفات.

التركيز على إيجاد العلاقة بين الجامعة ومحيطها الخارجي، وكيف يمكنها من تحويل مخرجاتها المعرفية إلى إبداعات تساعد في خلق سلع وخدمات يستفيد منها المجتمع، والبحث في كيفية خلق جامعة للقيمة المجتمعية.

ويمكن تلخيص الدراسة في الشكل البياني التالي:

الشكل (2-5-9) آلية عمل رأس المال المعرفي من أجل تعزيز الابتكار



خاتمة القسم

لقد شكل هذا الفصل آخر فصول الدراسة، أين فحصنا إشكالية الدراسة ونقلناها من إطارها النظري إلى الإطار الميداني التجريبي، وذلك في جامعتين من الجزائر (جامعة سيدي بلعباس، وجامعة تلمسان) فبعدما تطرقنا في الفصل الثالث وصف لإجراءات الدراسة تضمن إختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة التي تم الإستعانة بها لجمع البيانات. بعد ذلك قامت الدراسة بإستعراض لنتائج، بدأ من وصف عينة الدراسة من حيث الخصائص الديموغرافية والوظيفية ، وعرجنا بتقييم لمستويات كل من المتغيرين المفسر رأس المال المعرفي والمفسر الابتكار بالجامعة، وأخيرا قمنا بإختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- هناك مستوى متوسط للمتغير المفسر رأس المال المعرفي بأبعاده الثلاثة (البشري، والهيكلي، والعلاقاتي) كما أن هناك مستوى متوسط للمتغير المفسر الابتكار بالجامعتين.
- هناك أثر متوسط لقياس رأس المال البشري في تنمية الابتكار بالجامعتين.
- هناك أثر قوي لقياس رأس المال الهيكلي في تنمية الابتكار بالجامعتين.
- هناك أثر قوي لقياس رأس المال العلاقي في تنمية الابتكار بالجامعتين.

ثم أنحنينا هذا القسم ببعض التطبيقات النظرية والعلمية للباحثين المنطلقة أساسا من نتائج الدراسة الحالية.

الخاتمة العامة

الخاتمة

وفي خاتمة الدراسة نلخص ماجاء في الدراسة ونتعرف على النظرة الشاملة عن أقسام الدراسة و ماتم الحديث عنه من خلال الفلسفة الفكرية والأهداف و الأهمية البحثية، و الوقوف على أهم الصعوبات التي واجهت الطلبة قبل و بعد وأثناء البحث، و يتم إستعراض لأهم النتائج ومناقشتها وأهم القيود التي واجهتنا في جانب الدراسة الميدانية، و التوصيات الرئيسية للبحوث المستقبلية، وأخيرا نؤكد على المساهمة في البحث عن رأس المال المعرفي و تعزيز الابتكار في الجامعات الجزائرية.

● الفلسفة الفكرية

ساعدتنا الدراسات السابقة من إنتهاج فلسفة فكرية، تتناسب و أفكارنا ونظرتنا للموضوع فقد إعتبرت الفجوات البحثية المتحصل عليها في الفصل الثاني، من بين القواعد الأساسية لرسم الخطوط العريضة للدراسة و خاصة فيما يتعلق بتحديد الأهداف و الأهمية التي يكتسبها الموضوع في عصر المعرفة والإقتصاد الجديد، لذلك كانت نظرتنا لإدماج رأس المال المعرفي في الجامعات في العمليات الإقتصادية من خلال الابتكارات سواء المتولدة من مخابر البحث أو تلك الناتجة من تفاعل الجامعات مع محيطها الداخلي والخارجي، والسعي للوصول إلى تحقيق الأهداف البحثية الموضوعة وفق توجهنا الفكري.

● هدف البحث

كان الهدف الرئيسي من دراستنا هو محاولة تطوير وبلورة الأدبيات والدراسات السابقة المتاحة والتي توفرت لدينا حول متغيرات الدراسة، للنظر في المضامين النظرية لرأس المال المعرفي وطرق قياسه في الجامعة والابتكار، والتحقق من صحتها تجريبيا، ومعرفة مدى ترابط رأس المال المعرفي أو الأصول البشرية والهيكيلية بمعنى (المعرفة الضمنية والصريحة) وتعزيز الابتكار الذي يؤدي لخلق قيمة جديدة. كما سعت دراستنا إلى التعرف على مدى استفادة الجامعة الجزائرية من رأس المال المعرفي، فضلا عن قياس مخرجات التعليم العالي ودورها في تحقيق الابتكار في الجامعات المبحوثة. وذلك بمقارنة عينة من الجامعات الجزائرية من حيث رأس المال المعرفي وقدرتها على تنمية الابتكار. لتشخيص العلاقة الموجودة بين رأس المال المعرفي، بمكوناته الثلاثة والابتكار بمختلف مؤشرات. بمعنى آخر التعرف على مستوى الابتكار والقدرة على الابتكار لدى الجامعات المبحوثة إستنادا على إمكانية إدراك وتفحص دور رأس المال المعرفي في الجامعة.

● الأهداف الموضوعية

تمثلت المرحلة الأولى والتي تستهدف الأهداف الموضوعية تلك المتعلقة بمراجعة الأدبيات الفكرية ودراساتها دراسة نقدية معمقة لمعرفة أسباب و عناصر الاختلاف في الدراسات فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة، فقد غطت الدراسة البحث النظري و التجريبي في مجال الذي له صلة برأس المال المعرفي و المتمثل في الجامعات و كيفية خلق القيمة من خلال تعزيز أهم مورد غير ملموس و المتمثل في الابتكار. و كانت أحسن طريقة لدراسة نموذج الدراسة هي التي تنتهج دراسة الحالة والتحليل الإحصائي للبيانات. و في المرحلة الثانية تحليل لروابط رأس المال المعرفي بمكوناته الثلاثة رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال العلاقاقي مع تنمية الابتكار بالجامعات، فقد تم تحديد و تحليل تفاعل رأس المال البشري مع عوامله ومع عوامل رأس المال المعرفي الأخرى لمعرفة

ما إذا كانت المكونات لها تأثيرات و علاقات قوية، من خلال علاقات الارتباط التي كانت مقبولة وجيدة بشكل عام، في كل الجامعات والكليات التابعة لها.

و في الأخير كان الهدف الثالث متمثلا في صياغة معادلات خطية تربط بين رأس المال المعرفي و الابتكار و بمكونات رأس المال المعرفي و الابتكار فقد تم إجراء التحليل باستخدام الانحدار المتعدد والانحدار البسيط من أجل تقديم مساهمة في سياق الأدبيات و التنبؤ بالقدرة الابتكارية على المدى البعيد باستخدام الأصول المعرفية التي تحوزها الجامعات. كما سعت الدراسة إلى إقتراح نموذج لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية وفق تصوراتنا لأهم العناصر التي تساهم في تعزيز الابتكارات والتي تعاني الجامعات الجزائرية في نقص فيها على حسب رأينا الشخصي، كالتمكن والعلاقات مع المجتمع على غرار التعليم والبحث والتطوير اللذان يعتبران الدعائم الأساسية لمؤسسات التعليم العالي.

• النتائج

كما جاءت الدراسة لتؤكد صدق العلاقة التأثيرية لرأس المال المعرفي على تنمية الابتكار، من أجل مساعدة أصحاب المصالح و المقررين على صياغة استراتيجيات مستدامة وتساهم في التنمية الوطنية و النهوض بقطاع التعليم العالي. فتميز هذه الأصول بعدة مميزات بشكل عام في خلق القيمة المضافة في المنظمة بشكل عام والجامعة بشكل خاص، فرأس المال البشري يعبر عن تكلفة القوى العاملة و مقياس للكفاءات التي تحوزها الجامعات، أما رأس المال العلائقي فهو مقياس للعلاقات مع أصحاب المصالح و رأس المال الهيكلي الذي يعكس الخدمات التي تقدمها و التكاليف العامة والإدارية ونفقات التعليم والبحث والتطوير و جميع الفلسفات التنظيمية وكذا كل العناصر الصريحة. و تمثلت النتائج فيما يلي

مكونات رأس المال البشري

المتغير	نسبة المساهمة في الابتكار
المعرفة والتعلم	24.3 %
المهارات و القدرات	4.6 %
الخبرة العلمية	4.9 %
توليد الأفكار	34.7 %
فرق العمل	20.3 %

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

مكونات رأس المال الهيكلي

المتغير	نسبة المساهمة في الابتكار
الأنظمة والبرامج	13.1 %
البحث والتطوير العلمي	12.7 %
السياسات والإجراءات	25.6 %
العمليات الإدارية	14 %
الهيكل التنظيمي	10.4 %

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

المتغير	نسبة المساهمة في الابتكار
التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى	16.7 %
العلاقات مع الطلبة	18.4 %
العلاقات مع الدولة	24.7%
العلاقات مع الخواص	9.3 %
العلاقات مع المجتمع	20.4%

رأس المال
العلاقاقي

المصدر: من إعداد الباحثة إستنادا لمخرجات برنامج spss 28 تمت المعالجة للبيانات في سنة 2022

- ✓ إن رأس المال البشري يفسر 16.8% من القدرة على الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).
- ✓ إن رأس المال الهيكلي يفسر مانسبته 25.6 % من القدرة على الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).
- ✓ إن رأس المال العلاقاقي يفسر مانسبته 60.1 % من القدرة على الابتكار المقدر لدى هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية (جامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان).
- ✓ وفق آراء الهيئة التدريسية فإن المكون الأكثر أهمية و الذي يعزز الابتكار هو رأس المال العلاقاقي، والذي يكون فيه الإحتكاك والتفاعل مع أصحاب المصالح مؤشرا فعالا لخلق إبتكارات جديدة.
- ✓ كما تؤكد الهيئة التدريسية على أهمية العناصر التنظيمية بقيمة متوسطة في تعزيز الابتكار، وهذه النسبة المتوسطة ماهي إلا إنعكاس لنقص في الهياكل التقنية والتكنولوجية والتي يلتمسها الأستاذ الجامعي و التي تساعد على تسهيل العمليات وتطوير التعليم.
- ✓ إن عامل رأس المال البشري يساهم بشكل ضعيف في تنمية الابتكار ليس تهاونا أو إجحافا في حقه بل بالعكس فالجامعات الجزائرية تزخر بكفاءات و جدارات لا يستهان بها، غير أن هناك فجوة بين المورد البشري و الابتكار نظرا لقصور التشريعات والتحفيز المادي والمعنوي في جانب الابتكار.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة 5% لكل المتغيرات الديموغرافية والوظيفية والشخصية (الجنس، والخبرة العلمية، والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في درجة إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي(الهيكلي والعلاقاقي) في الجامعتين، بينما يوجد تأثير ضعيف جدا في الدرجة العلمية والخبرة العلمية في إدراك لمكونات رأس المال المعرفي مجتمعة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة 5% لكل المتغيرات الديموغرافية والوظيفية والشخصية (الجنس ، والدرجة العلمية والجامعة و كلية الانتماء) في درجة إدراك الهيئة التدريسية لتوفر مؤشرات الابتكار في المخرجات والابتكار

البيداغوجي والإبتكار من أجل توعية الطالب لسوق العمل أما الخبرة العلمية والكلية لم تتمكن الدراسة من إيجاد تأثير ذو دلالة إحصائية على مستوى الدلالة الإحصائية 5 % في درجة توفر مؤشرات الإبتكار في الجامعتين.

✓ إن أهم الإبتكارات التي لم تتمكن الدراسة من التوصل إلى توفرها في الجامعتين هي الإبتكار من أجل خدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية، فهذا دليل على عدم إمكانية الجامعة من إيجاد مكانتها في المجتمع ولم تصل مرحلة الاندماج مع القطاعات الأخرى لتحقيق التكامل والتنمية الوطنية.

بشكل عام يسلط التحليل الذي تم إجرأه الضوء على دور مكونات المختلفة لرأس المال المعرفي في قطاع الجامعات الجزائرية باعتباره من عناصر إقتصاد المعرفة، بالنظر إلى الإقتصاد فإن دور رأس المال البشري في إقتصاد المعرفي يعبر عن إدارة القوى العاملة والتكاليف التسيير و التكاليف الإدارية (الإستثمار في المورد ابشري) فكل تغير في رأس المال البشري يؤدي بالضرورة إلى تحسين هذا الموارد و توجيهه وفق الإستراتيجيات المخططة، وخير دليل على ذلك السياسات الكورية التي تنفق على التدريب و التعليم من أجل تحقيق مخرجات إبداعية وتكنولوجية لتسهيل العيش و تحقيق الرفاه للمجتمع.

كما ينظر إلى رأس المال الهيكلي على أنه مستقبل القطاعات في عصر الرقمنة وإجتياح التكنولوجيا لأكثر من قطاع، فهذا مادل عن شئ أن هذه التقنيات التي تدمجها الإدارة في روتيناتها اليومية سوف تساعد بشكل كبير في تحسين و تسريع عملياتها وكفاءة أدائها، لذلك لابد من توفير هذه العناصر لكن حبذا لو أنها تعبر عن المعرفة الصريحة فعليا ولا يتم إستيرادها من الدول الأكثر إبتكارا، فعمليات الإستيراد في بعض الأحيان تكون قاتلة لروح الإبداع و التطوير داخل الجامعة، فإستيراد البرامج و المناهج و التقنيات وحتى تطبيق بعض السياسات، يطمس هوية الجامعات وتصبح متشابهة.

رأس المال العلاقاقي ينظر إليه على أنه مجمل العلاقات الإجتماعية سواء الرسمية وغير الرسمية والتي تكون لها عائد ومنفعة على كل أصحاب المصالح، لذلك لابد من تعزيزها وفق ماهو مخطط و تكون الأهداف منها واضحة و تعود بالنفع على الجامعة في المقام الأول و الأستاذ الجامعي من جهة أخرى و التي سوف تنعكس على جودة الخدمات وجودة التعليم وكذا تغيير هيكل الجامعة و المنظومة ككل.

• صعوبات الدراسة

واجهت الدراسة صعوبات عديدة منها التي ترجع إلى المنهجية والنهج الإستنتاجي و الإستراتيجية الكمية والوصفية و التي تتسم بالنطاق المحدود و تحليل الإنحدار في إتجاه واحد فهي لا تدرس العلاقات التفاعلية فيما بين المتغيرات، فالطالبة قادرة على دراسة العلاقات و متابعة إجراء مزيد من الدراسات و البحث المعمق في كل التأثيرات السببية والتفاعلية، و إدخال بعض المؤشرات المتعلقة بالأداء، وكذا دراسة كل مكون على حدى غير أن ضيق الوقت لا يمكننا من تقديم الأطروحة في وقتها المحدد. إستعانت الدراسة بعينيتين من جامعتين فقط ولا يمكنها المقارنة البعدية في دراسة الفروقات بين المتوسطات، فلو كانت الدراسة تشمل كل الجامعات الجزائرية ستكون الدراسة قابلة للتعميم، و تكون شاملة لمجتمع الدراسة ككل.

كما تعتبر البيانات المحصل عليها مجرد آراء قد تحمل الصح أو الخطأ وقد لاتعكس التوجه الحقيقي لصاحب الإستجابة، لذلك فإن هناك قصور في الحصول على البيانات الواقعية والفعلية لرأس المال المعرفي نظرا لتحفظ الوزارة والجامعة لبعض المعطيات و المعلومات

التي تتسم نوعا ما بالسرية وتحتاج إلى وقت كبير من أجل تحصيله، ولا تتوفر المواقع الإلكترونية الخاصة بالكليات على حصيلة شاملة لمجمل المدخلات و المخرجات الجامعية مثل عدد المخابر و عدد البحوث و عدد براءات الاختراعات و غيرها. كما يعتبر مجال الجامعات من القضايا التي يصعب البحث فيها و المقارنة بينها فلا يمكن المقارنة بين أستاذ وآخر أو بين تنظيم وآخر و الحقيقة أن العمليات الإدارية تكون نمطية نظرا لمركزية إتخاذ القرار و مجانية الخدمات، التي لا تدر عوائد مالية، فلا يمكن إيجاد دراسات للمقارنة مع الأدبيات التجريبية الأخرى فقد تكون النتائج مثيرة للجدل و أن هناك مزيدا من البحوث التي لا تزال تتعمق في القطاع العمومي و تحتاج لوقت كبير.

• توصيات لبحوث مستقبلية

- تعرفنا على جانب من الجامعات والتي فكرنا أنها تساهم بشكل كبير في الابتكار بتشغيل وحياسة وإدارة رأس المال المعرفي ولكن هناك عدة مجالات و عناصر لم يتم التحدث عنها و لم يتم البحث فيها و لابد من مناقشتها في المستقبل و هي كالتالي:
- تقييم المشاريع البحثية الجديدة prfu و pnr ومعرفة مدى مساهمتها في إيجاد إبتكارات مستحدثة أو بإمكانها إقتراح مواضيع جديدة تنعكس بالفائدة على المجتمع.
- اللجوء إلى إعتداد منهجيات المسح الشامل لمعرفة رأس المال المعرفي من كل جوانب فالأستاذ مورد بشري و الموظف كذلك لا يمكن إهماله و كذا محاولة دراسة كل فئة منفردة من أجل حصر الدراسة و جعلها أكثر دقة.
- من الواجب تحليل رأس المال المعرفي نوعيا و كميا فمن غير المعقول أن يتم تقييمه فقط بإستخدام آراء عينة من هيئة التدريس، فلابد من إستخدام عدة أدوات تحليلية وإحصائية

• المساهمة البحثية

يجدر الإشارة إلى أن من أصعب الدراسات تلك المتعلقة برأس المال المعرفي، و خاصة في قياسه و إدارة من جهة وإيجاد قطاع شبه منعدم الإنتاجية المالية، فأغلب مخرجاته غير ملموسة أو خدمات تقدم للطلبة، يعتبر بحد ذاته تحدي لتفعيل بعض العناصر التي تتوفر في القطاعات الأخرى فلم يتم بعد وضع الأسس النظرية محددة لحسابه و إدارته في الجامعات و القطاع الحكومي وكل المحاولات تعتبر مساهمات في الحقل المعرفي.

فأهم مساهمة لنا كذلك هي تحديد مكونات رأس المال المعرفي و الطريقة التي تتفاعل بها مع بعضها البعض لإضافة القيمة وتحقيق الإبتكار و تنميته في قطاع التعليم العالي، فقد تكون بمثابة بتحليل الأنشطة الأكثر دعما للإبتكار و صياغة إستراتيجيات مستدامة تساعد أصحاب المصلحة في إتخاذ القرارات.

كما تم إقتراح نموذج لقياس رأس المال المعرفي في الجامعات، كإجتهد منا و إيماننا بأن الجامعات الجزائرية لا تنقصها الكفاءة والمعرفة والمهارة، بل تحتاج الهيئة التدريسية فقط للتمكين من أجل ممارسة الحرية في التقييم والتدريس و التلقين وكذا في إقتراح أفكار جيدة ومهمة، كما احتوى النموذج على مؤشر للمجتمع و هو عنصر تفتقد له الجامعة فهي فقط تهتم بالطلبة كجزء من هذا المجتمع، ولا تمكن كل الشرائح الأخرى كالقطاع العام والخاص.

● إقتراحات الدراسة

- إقتراحات للهيئة التدريسية

*السعي لخدمة المجتمع وجعل أهدافه متمحورة على ذلك؛

*نشر المعرفة خارج الجامعة ؛

*البحث الدائم على تطوير قدرات الذاتية من أجل النهوض بالقطاع؛

*تقديم إقتراحات عن كل الأعمال المنجزة في كل نهاية فصل؛

*إنجاز بحوث جديدة تسير الإحتياجات المجتمعية؛

*إختيار البحوث ميدانية تساهم في حل المشكلات.

- إقتراحات بالنسبة للجامعة

*تشجيع الطلبة على الإنخراط في أعمال بحثية منذ البداية؛

*العمل على عصف الأفكار في كل المراحل التعليمية لمعرفة مدى تطور أفكارهم؛

*تمكين كل العاملين من إقتراح حلول خاصة بالعمل الإداري؛

*خلق جو ملائم للطلاب والهيئة التدريسية لتحسين طرق التلقين والتدريس والتعلم.

- إقتراحات بالنسبة للوزارة

*سن القوانين الصارمة لتشجيع الإبتكار خاصة في التخصصات العلمية؛

*إصدار تعليمات متعلقة بالترقيات تكون أكثر داعمة للتجديد؛

*التشجيع المالي للبحوث التطبيقية و مرافقتها؛

*تقديم ميزانيات إضافية للجامعات المتفوقة؛

*مرونة القوانين المتعلقة بالعمل الإداري؛

*تمكين مدراء الجامعات من توفير منصات لإحصاء الأعمال العلمية والفكرية لكل الأساتذة والباحثين.

قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- أحمد حسن القواسمة، وعابد بن علي البلوي. (2015). منظومة القيم الجامعية (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 2- إسماعيل محمد عبد الرحمن. (2016). تحليل الانحدار الخطي. الرياض: معهد الادارة العامة.
- 3- بطرس جليدة، س &، عبوي، ز. م. (2006). إدارة الابتكار والإبتكار (Vol. الأولى). عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- 4- حامد هاشم محمد الراشدي. (2017). إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية (المجلد الطبعة الأولى). مكة المكرمة: دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع.
- 5- راوية حسن. (2011). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 6- رعد الصurf. (2020). إدارة الإبداع والإبتكار. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- 7- رونالدو موتا، سكوت ديفيد، ومحي الدين علي ترجمة الحميدي. (2017). التعليم من أجل الإبتكار والتعلم المستقل. السعودية: العبيكان للنشر.
- 8- عاكف لطفي خصاونة. (2011). إدارة الإبتكار في منظمات الأعمال (الإصدار الطبعة الأولى). الأردن: دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- 9- عامر، ع. أ. (2014). رأس المال المعرفي. الامارات: دار كتاب للنشر والتوزيع.
- 10- عبد الرحمن كساب عامر. (2014). رأس المال المعرفي. الامارات: دار كتاب للنشر والتوزيع.
- 11- عبد المنعم ثروت محمد. (2005). الإبتكار. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- 12- عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف، و طارق عبد الحسين العكيلي. (2002). تخطيط الموارد البشرية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 13- علي صالح العنزي، و أحمد علي صالح. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 14- علي معمر عبد المؤمن. (2008). مناهج البحث في العلوم الإجتماعية الأساسية والتقنيات والأساليب (المجلد الأولى). ليبيا: دار الكتب الوطنية.
- 15- العنزي، ع. ص &، صالح، أ. ع. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 16- فاطمة عوض صابر، و ميرفت علي خفاجة. (2002). أسس ومبادئ البحث العلمي. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- 17- اللحلح، أ. ع &، أبو بكر، م. م. (2002). البحث العلمي تعريفه-خطواته-مناهجه-المفاهيم الإحصائية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

18- نجم عبود نجم. (2015). إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص و التجارب الحديثة (الإصدار الطبعة الثانية). عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.

ب-المقالات والأوراق البحثية

19. أفكار سعيد خميس عطية. (08, 2018). انموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي و متطلبات تطبيقه. مجلة الإدارة التربوية ، 249-375.
20. بد السلام فهد العوامرة. (2016). العلاقات التأثيرية بين رأس المال الفكري والقدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. ، التاسع (23)، 53-74.
21. جواد ع. ح. & .حسين ع. ا. (2003). أثر إستراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكري دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف العراقية الخاصة. أهل البيت ، الخامس. 44-8 ،
22. حسن الشيخ عمر. (2013). دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات دراسة للجامعات السورية دراسة ميدانية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، 21 (2)، 365-385.
23. حسين رضا النجار، و احسان علي الزماح. (2017). رأس المال المعرفي في جامعة بابل و معيقات استثماره في التنمية الوطنية. مجلة جامعة بابل العلوم الانسانية ، 25 (6)، 3008-3028.
24. خضير علي فيروز. (2018). رأس المال لمعرفي واثره في تحقيق النجاح الاستراتيجي دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة الجامعة الاسلامية في النجف الأشرف. 15 (2)، 305-324.
25. دبلة ف. (2011). الأسس الفكرية و الإستراتيجية لمنهجية البحث العلمي في علوم التسيير. مجلة العلوم الإنسانية - 335 ، 351.
26. الزبيدي غ. د. & .ناظم عباس م. ح. (2019). دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي بحث ميداني في جامعة بابل. مجلة الاقتصاد و العلوم الادارية. 44-22، (113) 25 ،
27. سليم شبوي، و نوال بن لكحل. (2019). رأس المال الفكري كآلية لتحقيق أداء جامعي متميز دراسة عينة من مدارس القطب الجامعي بالقلعة. مجلة التنمية والإستراتيجية ، 09 (03 مكرر الجزء الثاني)، 426-450.
28. سليم شبوي، و نوال بن لكحل. (2019). رأس المال الفكري كآلية لتحقيق أداء جامعي متميز دراسة عينة من مدارس القطب الجامعي بالقلعة. مجلة التنمية والإستراتيجية ، 09 (03 مكرر الجزء الثاني)، 426-450.
29. سيد در ف. (2016). قياس رأس المال المعرفي للباحثين بجامعة السويف دراسة تحليلية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة /الاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات اعلم. 68-15، (16)
30. شريفة جاسم عبدالرحمن النصر الله. (2021). درجة توافر متطلبات إدارة رأس المال الفكري في مدارس الفروانية بالكويت. لمجلة الشرق الأوسط للعلوم الإنسانية والثقافية ، 1 (1)، 129-158.
31. صالح عبد الرضا رشيد، و صباح حسين شناوة الزيايدي. (2014). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، 16 (3)، 6-35.

32. صالح عبد الرضا رشيد، و صباح حسين شناوة الزيايدي. (2014). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، 16 (3)، 6-35.
33. الظالمي م ،.الإمارة، أ.،.الأسدي، أ. ع. (2012). قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات و بعض مؤسسات سوق العمل(دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط). (مجلة الإدارة والاقتصاد. 90، 147-171،
34. عبد الرحمن محمد طعمة. (2017). البستمولوجيا التكوينية للعلوم مقارنة لبنية للنموذج اللساني المعاصر. مجلة اللغة العربية ، 13-66.
35. عبد الله سليم البياتي، و سالم عواد الزوبعي. (2014). تخطيط البنية التحتية لجودة برامج التعليم إدارة المعرفة أنموذجا. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (41)، 117-134.
36. عبد المالك مزهودة. (2004). دور نظم المعلومات في كسب رهانات الادارة الاستراتيجية و تعزيز تنافسية المنظمات الأعمال . بحث منجز في اطارالمؤتمر العلمي حول نظم المعلومات الإدارية ودورها في تنمية و تطوير منظمات الأعمال. جامعة الزرقاء الأهلية.
37. علي أبو سيف، م. س. (2016). رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم و التكنولوجيا دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية. 73-1، (9)
38. علي أبو سيف، م. س. (2016). رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم و التكنولوجيا دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية. 73-1، (9)
39. عماد سعادي. (2018). كيفية تحديد الموقع الاستمولوجي للدراسات في علوم التسيير. مجلة العلوم الانسانية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 13-26.
40. غالب محمود سنجق. (2013). أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 13 (13)، 89-114.
41. فطيمة بزعي، و زكية بن زروق. (2017). تحليل دور الابتكار في النمو الاقتصادي بين نماذج النيوكلاسيكية ونماذج النمو الداخلي. مجلة الاقتصاد الصناعي ، 12 (2)، 358-372.
42. فهد حمدان العبيري. (2018). إدارة فرق العمل البحثية متعددة التخصصات كمدخل لتنمية رأس المال المعرفي بجامعة تبوك رؤية إستشرافية. كلية التربية المجلة التربوية ، 56.
43. كمال زموري. (2018). تشخيص وضعية النظام الوطني للإبتكار في الجزائر مؤشر الإبتكار العالمي حقائق و آفاق. مجلة نماء الاقتصاد و التجارة ، 2 (2)، 269-291.
44. لزهز قدوم، و بوقلقال الهادي. (2016). دور إدارة رأس المال الفكري في تحفيز الأستاذة وتوفير بيئة الابداع و التحسين (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير) جامعة 08 ماي 1954 قالمة. مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط ، 46 (سبتمبر 2016)، 165-184.
45. مايسة إبراهيم، ي. (2019). تأثير رأس المال الفكري على إبتكار المعرفة في قطاع التعليم إدارة تعليم جدة أنموذجا. المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات. 105-41، (1) 54 ،

46. محمد الطالباني، د. خ. ع. (2013). دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري دراسة تحليلية في المعهد التقني بابل. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية. 682-700، (3) 21،
47. محمد علي الروسان، و محمود محمد العجلوني. (2010). أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26 (الثاني)، 37-57.
48. محمد منصور الزعنون، و أحمد محمد طافش. (2019). واقع الغنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التجارة في جامعات قطاع غزة خلال الأعوام 2014-2018. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 27 (5)، 121-143.
49. مختار حديد، و مسعود هريش. (2019). أثر رأس المال المعرفي على تحقيق ريادة أعمال الشركة الأفريقية للزجاج بولاية جيجل. مجلة جامعة قاصدي مرباح مجلة أداء المؤسسات، 2 (15)، 73-88.
50. مختار حديد، و مسعود هريش. (2019). أثر رأس المال المعرفي على تحقيق ريادة أعمال الشركة الأفريقية للزجاج بولاية جيجل. مجلة جامعة قاصدي مرباح مجلة أداء المؤسسات، 2 (15)، 73-88.
51. مكي خالد عبدي، و مختار عيواج. (2017). الإستثمار في اللاملموسيات كاستراتيجية لتحقيق الإبداع و تحسين الأداء المنظمة الجامعية. مجلة دراسات المالية والمحاسبة والإدارية، الثامن، 734-752.
52. المومني، د. ح. ع.، المراحشة، ف. ي. &، هياجنه، و. س. (2018). درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات. دراسات العلوم التربوية 4 (45)، ملحق 224-207، (7)
53. ناصر جرادات، و عماد الزير. (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية. مجلة جامعة الخليل للبحوث، 15 (1).
54. هاني نوال. (2018). دور رأس المال الفكري في تفعيل عملية البحث والتطوير وانعكاساته على مؤشرات تنافسية المؤسسة بالتطبيق على الصناعة الدوائية (حالة مجمع صيدال). مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، 2 (1)، 326-339.
55. ولاء محمد عبد الله محمود. (2019، 10). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية، 1-93.

ت-الأطاريح والرسائل الجامعية

- 55- أحلام خان. (2015). أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية دراسة إستطلاعية لأراء مسؤولي الموارد البشرية بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية في ولاية بسكرة. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 56- حسان بن أسباع، و حسان الجيلاني. (2014). سياسات التعليم العالي في الجزائر دراسة ميدانية في بعض جامعات الشرق الجزائري. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- 57- حسيني، و. دبله، ف. (2019). مساهمة إدارة المعرفة في بناء رأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسات الاتصالات بسكرة. أطروحة دكتوراه منشورة. بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 58- خيرة قوبع. (2017). أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي. أطروحة دكتوراه منشورة. الجزائر، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.

- 59- سحمدي، ع. (2013). دور رأس المال الفكري في تحقيق و تعزيز الميزة التنافسية المستدامة دراسة مقارنة بين إتصالات الجزائر AT أوراسكوم تيليكوم الجزائر. OTA. 1-231. سطيف :جامعة فرحات عباس سطيف. 01
- 60- صباح قريد. (2018). تأثير رأس المال الفكري على تنافسية المؤسسة المالية بالسوق المالي دراسة قياسية للمؤسسات المالية المدرجة ببورصة تونس خلال الفترة 2013-2016. أطروحة دكتوراه منشورة على *sndf*. عنابة: جامعة باجي مختار .
- 61- صباح قريد، و الشريف ربحان. (2018). تأثير رأس المال الفكري على تنافسية المؤسسة المالية بالسوق المالي دراسة قياسية للمؤسسات المالية المدرجة ببورصة تونس خلال الفترة 2013-2016. جامعة باجي مختار عنابة.
- 62- عبد الفتاح داودي. (2017). دور الابتكا في تحسين أداء قطاع الاتصالات دراسة مقارنة بين الجزائر و مجموعة من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تلمسان: النشر الجامعي الجديد.
- 63- عبد المليك مزهودة. (2007). مساهمة لإعداد مقارنة تسييرية مبنية على الفارق الإستراتيجي دراسة حالة قطاع الطحن بالجزائر. بانه: كلية علوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 64- عقيلة أقنبي، و جلول بن عنابة. (2019). أثر رأس المال الفكري على خلق القيمة في ظل إقتصاد المعرفة-دراسة حالة مجمع صيدال-. الجزائر: جامعة الجزائر 3.
- 65- فاتح ديلة. (2010). النماذج الإستمولوجية للبحث العلمي في علوم التسيير. يوم دراسي حول منهجية البحث العلمي جامعة محمد خيضر بسكرة، مخبر العلوم الإقتصادية .
- 66- فايز جمعة النجار، نبيل جمعة النجار، و ماجد راضي الزعي. (2009). أساليب البحث العلمي من منظور تطبيقي. الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- 67- فرحاتي، ل. (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمت عين التوتة. خيضر بسكرة.
- 68- فرحاتي، ل. (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمت عين التوتة. خيضر بسكرة.
- 69- قشقيش، خ. أ. &، الأغا، م. س. (2014). إدارة رأس المال الفكري و علاقته في تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. قطاع غزة.
- 70- للإحصاء معهد اليونيسكو،. (2009). مؤشرات التربية توجيهاً فنية/تقنية. منظمة اليونيسكو.
- 71- لميس نديم عبد الرزاق. (2014). دور الجامعات في تنمية العلاقات الإجتماعية و المسؤولية الوطنية دراسة ميدانية في جامعتي دمشق و تشرين. جامعة دمشق.
- 72- ليث عبد الله القهيوي. (2015). تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء الأردن. تأليف جامعة الشارقة (المحرر)، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي (الصفحات 1-18). الإمارات العربية المتحدة: جامعة الشارقة.
- 73- مدفوني، ه. &، زرقين، ع. (2017). الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية -. أطروحة دكتوراه منشورة . أم البواقي :جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

- 74- مريم زلماط. (2017). دور رأس المال الفكري في إستراتيجية المؤسسة دراسة حالة ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سيدي بلعباس (مطاحن عزوز، مجمع حسناوي، cma, enie). دراسات إقتصادية ، 6 (16)، 319-328.
- 75- مريم يوسف، و يحيى نعيم. (2016). أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً -. باتنة: أطروحة دكتوراه.
- 76- مريم يوسف، ويحيى نعيم. (2016). أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً -. باتنة: أطروحة دكتوراه.
- 77- نجاة بن يحيى، وعبد الله علي. (2018). تفعيل رأس المال الفكري من خلال ترسيخ ثقافة الإبداع مع دراسة حالة. جامعة الجزائر 3.
- 78- نصر الدين غراف، و عز الدين بودريان. (2011). التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية دراسة في المفاهيم والنماذج. قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة.
- 79- نور الدين طالب أحمد. (2013). الإستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة مؤسسة سوناطراك خلال الفترة 2005-2010. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 80- هاشمي عباسية. (2019). أثر قياس رأس المال الفكري في عملية إتخاذ القرار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز بسكرة. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

أ- الكتب

- 81- abramovitz, m. (1989). *thinking about growth*. california: cambridge university press.
- 82- aghion, p., & howitt, p. (2009). *the economics of growth*. massachusetts institute of technology.
- 83- baker, r. j. (2007). *mind over matter why intellectual capital is the chief*. canada: weily.
- 84- basil, c. g. (2009). *intellectual capital the intangible assets of professional development schools*. new york: state university of new york press.
- 85- bounfour, a., & edvinsson, l. (2005). *intellectual capital for communities*. usa: elsevier.
- 86- bourdon, j., & thelot, c. (2020). *éducation et formation l'apport de la recherche aux politiques éducatives*. paris: cnrs éditions via openedition.
- 87- chatzkel, j. (2002). *intellectual capital*. united kingdom: capstone publishing (a wiley company).
- 88- choo, c. w., & bontis, n. (2002). *the strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*. new york: oxford university press, inc.
- 89- delgado, m. (2010). *an intellectual capital-based view of technological innovation*. spain: universidad complutense de madrid, .
- 90- dmsti. (2003). *analysing intellectual capital statements*.

- 91- hair, j. f., black, w. c., babin, b. j., & anderson, r. e. (2010). *multivariate data analysis: global edition, 7th edition*. usa: pearson education.
- 92- hanushek, e., & woessmanne, l. (2015). *the knowledge capital of nations education and economics of growth*. usa: massachusetts institute of technology.
- 93- hart, c. (2018). *doing a literature review releasing the reaserch imagination*. uk: sage publication
- 94- kelly, a. (2004). *the intellectual capital of schols*. usa: kluwer academic publisher.
- 95- klein, d. a. (1998). *the strategic management of intellectual capital* (ii ed.). (e. group, ed.) butterworth-heinemann.
- 96- lev, b. (2001). *intangibles: management, measurement, and reporting*. (w. dc, éd.) the brookings institution.
- 97- machlup, f. (1962). *the production and distribution of knowledge in the united states* (vol. 278). usa: princeton university press.
- 98- marr, b. (2005). *perspectives on intellectual capital*. (b. l.-i.-p. data, éd.) elsevier inc.
- 99- platis, m. (2021). *building a culture of trust in higher education institutions: challenges for a new type of quality management* (vol. 3). romania.
- 100- roos, g., pike, s., & fernström, l. (2005). *managing intellectual capital in practice*. elsevier ltd.
- 101- roos, j., roos, g., dragontti, n. c., & edvinsson, l. (1997). *intellectual capital* (vol. 1). london: macmillan press ltd.
- 102- schumpeter, j. (1991). *essays: on entrepreneurs, innovations, business cycles, and the evolution of capitalism* (vol. iii). ew jersey: transaction publishers.
- 103- stewart, t. (1997). *intellectual capital the new wealth of organization*. new york: currency doubleday.
- 104- sullivan, p. h. (1998). *profiting from intellectual capital*. canada: weily.
- 105- sveiby, k., & lloyd, t. (1987). *managing know how*. london: bloomsbury.
- 106- tabachnick, b., & fidell, l. s. (2007). *using multivariate statistics a practical approach to using multivariate analyses* (éd. 5). usa: boston, ma: pearson.
- 107- wall, a., kirk, r., & martine, g. (2004). *intellectual capital measuring the immeasurable?* geat britain: cima publishing.

ب- المقالات والأوراق البحثية

- 108- abbasi, z., farhadian, h., sadighi, h., pouratashi, m., & alambaigi, a. (2020). teamwork behavior in relation to teacher student curriculum and learning environment in iranian agricultural higher education systems. *journal of agricultur sciences and teatching* , 22 (6), 1431-1447.

- 109- Abeysekera, I. (2014). Giftedness and Talent in University Education: A Review of Issues and Perspectives. *Gifted and Talented International* , 29 (1-2), 137-146.
- 110- Aboagye, E., Jensen, I., Bergström, G., Björk Brämberg, E., Pico-Espinosa, O. J., & Björklund, C. (2021, 02 05). Investigating the association between publication performance and the work environment of university research academics: a systematic review. *Scientometrics* .
- 111- Alayoubi, M. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2020). Strategic Leadership Practices and their Relationship to Improving the Quality of Educational Service in Palestinian Universities. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)* , 5 (3), 11-26.
- 112- Al-Lai, H. R., & Mohamed, E. A. (2019). Innovation in the Quality Life Cycle of Higher Education Institutions: The Case of Effat University. *Management and Administration of Higher Education Institutions at Times of Change* , 99-116.
- 113- Allameh, S. M. (2018). Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. *Journal of Intellectual Capital* , 19 (5), 858-874.
- 114- Almutirat, H. A. (2020, 03 22). The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). *Review of Economics and Political Science* .
- 115- Amabile, t. M., Conti, R., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). assessing the work environment for creativity. *academy of management journal* , 39 (5), 1154-1184.
- 116- amrizah, k., & rashidah, a. r. (2013). the intellectual capital model the resources based theory application. *international journal of learning and intellectual capital* , 10 (3/4), 294-313.
- 117- argyres, n., rios, l. a., & silverman, b. s. (2020). organizational change and the dynamics of innovation formal R&D structure and intrafirm inventor networks. (wiley, Ed.) *strategic managment journal* , 4 (11), 2015-2049.
- 118- Arvanitis, S., Kubli, U., & Woerter, M. (2008). University-industry knowledge and technology transfer in Switzerland: What university scientists think about co-operation with private enterprises. *Research Policy* , 37 (10), 1865-1883.
- 119- Babai, F., Niazy, R., Talebi, M., & Mohamade, J. (2016). Intellectual Capital Measuring and Reporting. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège* , 85 (2016), 1063 - 1069.
- 120- Bachioua, H., Kachaou, K., & Keffane, S. (2020). Total Quality Management at Algerian Higher Education Institutions to Promote Our Roles in Comprehensive Development. *Journal of Business Administration Research* , 3 (1).
- 121- bacovic, m., pejovic, b., & mirotic, t. (2021). quality of education and economic growth. *international academic journal* , 2 (1).
- 122- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions Vol 25(3). *Educational Research* , 205-224.

- 123- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17 (1), 99-120.
- 124- Barro, R. J., Mankiw, N. G., & Sala-i-Martin, X. (1995). Capital Mobility in Neoclassical Models of Growth. (JSTOR, Éd.) *The American Economic Review*, 85 (1), 103-115.
- 125- Bartosik, A., & Wiscicka, D. (2021). The importance of training and certificates in the access of university graduates to the labour market. *Journal of Strategic Management*, 26 (1), 26-33.
- 126- Baty, P. (2014). The Times Higher Education World University Rankings, 2004-2012. *Ethics Sci Environ Polit*, 13, 125-130.
- 127- Berber, N., Slavic, A., & Aleksic, M. (2020). Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia. *Sustainability*, 12 (8753), 2-15.
- 128- Beton, T. R. (2014). A humane capital theory of growth: new evidence for an old idea. *University EAFIT*.
- 129- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36 (2), 63-76.
- 130- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the model used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Review*, 91, 72-82.
- 131- Bontis, N., & Bart, C. K. (2003). Evaluating intellectual capital in the hotel industry. *Journal of Intellectual Capital*, 4 (3), 287-303.
- 132- Brennan, N., & Connell, B. (2000). Intellectual capital: current issues and policy implications. *Journal of Intellectual Capital*, 1 (3), 206-240.
- 133- Brusca, I., Cohen, S., Manes-Rossi, F., & Nicolò, G. (2020). Intellectual capital disclosure and academic rankings in European universities: Do they go hand in hand? *Mediterranean Accountancy Research*, 28 (1), 51-71.
- 134- Bucheli, V., Diaz, A., Calderon, J. P., Lemoine, P., Valdivia, J. A., Villaveces, J. L., et al. (2012). Growth of scientific production in Colombian universities: an intellectual capital-based approach. *Scientometrics*, 91, 369-382.
- 135- Burhan, I. N., Jabbar, O. B., Gardi, B., Abdalla, H. P., Sorguli, S., Mahmood, A. H., et al. (2021). The Role of Training and Development on Organizational Effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5 (3), 15-24.
- 136- Burlando, B. (2017). The knowledge paradox: why knowing more is knowing less. *Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica Università del Piemonte Orientale*.
- 137- Campos, E. B., Salmador, M. P., & Merino, C. (2006). Towards a model of intellectual capital in public administrations. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, 3 (3), 214-213.

- 138- Cañibano, L., & Sanchez, a. (2008). Intellectual capital management and reporting in universities and research institutions. *Estudios de economía aplicada* , 26 (2), 7-26.
- 139- Cañibano, L., & Sánchez, M. P. (2008). Intellectual Capital Management and Reporting in Universities and Research Institutions. *Studies of Applied Economics* , 26 (2), 7-26.
- 140- Cedefop. (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training. *European Centre for the Development of Vocational Training* (51).
- 141- Chahal, H., & Bakshi, P. (2015). Examining intellectual capital and competitive advantage relationship: Role of innovation and organizational learning. *International Journal of Bank Marketing* , 33 (3), 376-399.
- 142- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: definitions,categorization and reporting models. *Journal of Intellectual Capital* , 9 (4), 609-638.
- 143- Clement, W., Hammerer, G., & Schwarz, K. (1998). Measuring Intangible Investment Intangible Investment from an Evolutionary Perspective. *OECD* , 1-23.
- 144- Co'rcoles, Y. R. (2011). Intellectual capital in Spanish public universities: stakeholders' information needs. *Journal of Intellectual Capital* , 12 (3), 356-376.
- 145- cornillon, p.-a., & matzner-lober, e. (2007). *régression théorie et application statistique et probabilitié appliquée*. france: springer.
- 146- cramps, c., & encaoua, d. (2005). microeconomie de l'innovation. *encyclopédie de l'innovation economica* , 405-430.
- 147- Cricelli, L., Greco, M., Grimaldi, M., & Llanes Dueñas, L. P. (2018). Intellectual capital and university performance in emerging countries Evidence from Colombian public universities. *Journal of Intellectual Capital* , 19 (1), 71-95.
- 148- Damanpour, F. (2017). Organizational Innovation: A Meta-Analysis Of Effects Of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal* , 34 (3).
- 149- Dechesne, M. A. (1995). Methods for improving teaching using student feedback techniques. *Actes du 16e colloque du GERAS* , 231-240.
- 150- Deeb, K. A., & Merhej, M. M. (2016). The impact of structural capital on the innovation performance in Syrian Universities: A field study in Tishreen University. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* , 5 (3), 664-673.
- 151- Deem, R., Mok, K. H., & Lucas, L. (2008). Transforming Higher Education in Whose Image? Exploring the Concept of the 'World-Class' University in Europe and Asia. *Higher Education Policy* , 21, pages83–97.
- 152- dehi, a. m., & mohammdi, s. f. (2020). social participation of older adults:a concpt analysis. *international journal of community based nursing -midwifery* , 8 (1), 55-72.
- 153- Delgado, M. (2010). *An Intellectual Capital-Based View of Technological Innovation*. Spain: Universidad Complutense de Madrid, .

- 154- derek, H. c., & dahlman, c. j. (2006). the knowledge economy the KAM methodology and world bank operations. *Les personnels militaires de l'Arméeerld bank institute* , 1-24.
- 155- Djuric, M., Covic, N., & Tuzović, A. (2015). relational capital as an element of image of institutions of higher education in central bosnia canton. *Sport Science* , 8 (2), 81-88.
- 156- Dost, M., Badir, Y. F., Ali, Z., & T, A. (2016). The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption. *Journal of Intellectual Capital* , 17 (4), 675-695.
- 157- Dost, M., Badir, Y. F., Ali, Z., & T, A. (2016). The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption. *Journal of Intellectual Capital* , 17 (4), 675-695.
- 158- dyakona, v. (2015). genesis of the theory of intellectual capital and its importance in modern economy. *information the chnologues management and society* , 8 (1), 68-71.
- 159- E.muller, k., & A.fetterman, b. (2002). *regression and anova an integrated approach using sas softwar*. usa: willy interscience.
- 160- Edvinsson, L. (2000). Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. *Journal of Intellectual Capital* , 1 (1), 12-16.
- 161- ejedor, s., cerir, l., perez-escoda, a., tusa, f., & parola, a. (2021). higher education response in the time of coronavirus:perception of teachers and students and open innovation. *journal of open innovation technology, market and complexity* , 7 (42).
- 162- elsetouhi, a., elbeltagi, i., & haddoud, m. y. (2015). intellectual capital and innovations: is organisational capital a missing link in the service sector? *International Journal of Innovation Management* , 19 (02).
- 163- Eraut, M. (2004). Informal Learning in the Workplace. *Studies in Continuing Education* , 26 (2), 247-273.
- 164- Fairchild, A. M., & de Vuyst, B. (2005). Intellectual capital valuation processing in higher education. *Int. J. Learning and Intellectual Capital* , 2 (1), 81-91.
- 165- Fix, B. (2018). The Trouble With Human Capital Theory. *Real-World Economics Review, ISSN 1755-9472, World Economics Association* , 86, 15-32.
- 166- Fleisher, B. M., McGuire, W. H., Smith, A. N., & Zhou, M. Knowledge capital, innovation, and growth in China. *Journal of Asian Economics* , 39, 31-42.
- 167- Garcia-Perez, A., Cegarra-Navarro, . J., Bedford, D., Thomas, M., & Wakabayashi, S. (2019). Fundamentals of Knowledge Capital", Critical Capabilities and Competencies for Knowledge Organizations. (*Working Methods for Knowledge Management*) , 33-66.

- 168- garzon artacho, e., sola martinez, t., ortega martin, j. l., marin marin, j. a., & garcia, g. g. (2020). teacher training in life long learning the importance of digital competance in the encouragment of teatching innovation. *sustainability* , 12 (2852).
- 169- gauthrie, j., & petty, r. (2000). intellectual capital australian annual reporting practices. *journal of intellectual capital* , 1 (3), 241-251.
- 170- Gerard, G., Shaker, A. Z., & Wood, D. R. (2002). The effects of business–university alliances on innovative output and financial performance: a study of publicly traded biotechnology companies. *Journal of Business Venturing* , 17 (2002), 577 – 609.
- 171- ghazouani, k., ait soudane, j., & mortada, b. (2020). la place de l'universite dans le nouveau modèle de développement cas de l'université marocaine. *revue française d'économie et de gestion* , 1 (6), 117-133.
- 172- Gilbert, A., Tait-McCutcheon, S., & Knewstubb, B. (2020, 06 28). Innovative teaching in higher education: Teachers'perceptions of support and constraint. *Innovations in Education and Teaching International* , 1-12.
- 173- gioacasi, D. (2013). intellectual capital: a critical approach on definitions and categorization. *CES Working Papers* , 5 (4), 57-63.
- 174- Gopika Kannan Wilfried G, A. (2004). Intellectual capital: Measurement effectiveness. *Journal of Intellectual Capital* , 5 (3), 389 - 413.
- 175- Griset, P., & Bouvier, Y. (2012). de l'histoire des techniques à l'histoire de l'innovation.tendances de la recherche française en histoire contemporaine. *Histoire, économie & société* , 29-43.
- 176- Guellec, D. (2009). Microéconomie de l'innovation. *Économie de l'innovation* , 25-55.
- 177- Guthrie, J., & Petty, R. (2000). Intellectual capital: Australian annual reporting practices. *Journal of Intellectual Capital* , 1 (3), 241-251.
- 178- Hall, R. (1989). The Management of Intellectual Assets: A New Corporate Perspective. *journal of general management* , 15 (1), 53-68.
- 179- Harris, L. (2000). A Theory of Intellectual Capital. *Advances in Developing Human Resources* , 2 (1), 22-37.
- 180- hiroyuki, i. (1984). invisible resources and their accumulation for corporate groth. *journal of commerce and mangement*
- 181- Hollingworth, L. (2012). Why leadership matters: empowering teachers to implement formative assessment. *Journal of Educational Administration* , 50 (3), 365-379.
- 182- Huang, H., Leone, D., Caporuscio, A., & Kraus, S. (2020). Managing intellectual capital in healthcare organizations. A conceptual proposal to promote innovation. *Journal of Intellectual Capital* , 22 (2), 290-310.

- 183- Johanson, U., Koga, C., Almqvist, R., & Skoog, M. (2009). "Breaking taboos": Implementing intellectual assets-based management guidelines. *Journal of Intellectual Capital* , 10 (4), 520-538.
- 184- Jon R, S., & Stylianides, G. J. (2013). Procedural and Conceptual Knowledge: Exploring the Gap Between Knowledge Type and Knowledge Quality. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education* , 13 (2), 169-181.
- 185- Jongbloed, B., Enders, J., & Salerno, C. (2008). Higher education and its communities: Interconnections,. *Center for Higher Education Policy Studies School of Management and Governance* , :303–324.
- 186- khalique, m., & shaari, j. a. (2013). the road to developement on intellectual capital theory. *international journal of learning and intellectual capital* , 122-136.
- 187- Knight, M., Loayza, N., & Villanueva, D. (1993). Testing the Neoclassical Theory of Economic Growth: A Panel Data Approach. *Staff Papers - International Monetary Fund* , 40 (3), 512-541.
- 188- Koch, G. L., & Bornemann, M. (October 16-17,2000). Measuring and reporting intangible assets and results in a European contract research organisation,. *Paper Prepared for the Joint German OECD Conference, 'Benchmarking Industry-Science Relationships*. Berlin.
- 189- Kogabayev, T., & Maziliauskas, A. (2017). The definition and classification of innovation. *holistica – Journal of Business and Public Administration* , 8 (1), 59-72.
- 190- Kong, E. (2007). A review of the strategic management literature: The importance of intellectual capital in the non-profit sector. *Journal of Intellectual Capital* , 8 (4), 721-731.
- 191- Kraaijenbrink, J., Spender, J.-C., & Groen, A. J. (2009). the resource-based view: a review and assessment of its critiques. *Published in: Journal of Management* , 36 (01), 349-372.
- 192- Kwizera, E. (2020). The Effect of Reward and Employee Satisfaction on Customer Satisfaction among Private University Students in Burundi. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)* , 3 (2), 1-9.
- 193- Laperche, B. (2018). Le capital savoir de l'entreprise et l'innovation :définition, rôles et enjeux Enterprise Knowledge Capital and Innovation: Definition, Roles and Issues. *ISTE OpenScience* , 1-16.
- 194- Lassoued, K., Awad, A., & Ben Guirat, R. (2020). The impact of managerial empowerment on problem solving and decision making skills: the case. *Management Science Letters* , 10 (2020), 769–780.
- 195- Łaszkiewicz, E., Zemtsov, S., & Barinova, V. (2016). What affects the ability to accumulate the best applicants by Russian universities? The application of quantile regression model. *Comparative Economic Research* , 19 (5), 81-98.
- 196- Lawson, T. (2011). Empowerment in Education: Liberation, Governance or a Distraction? A Review 3(2). *Power and Education* , 89-103.

- 197- Le Bas, C. (1989). Où en est l'analyse économique du changement technique ? À propos de Technical Change and Economie Theory. *Revue d'économie industrielle* , 48 (2e trimestre), 84-91.
- 198- le chapelain, c., & mateos, s. (2020). schultz et le capital humain une trajectoire. *intellectual revue d'economie politique* , 130, 5-25.
- 199- Leitner, K.-H. (2002). Intellectual Capital Reporting for Universities: Conceptual background. *Paper prepared for the Conference "The Transparent Enterprise. The Value of Intangibles."*Autonomous University of Madrid Ministry of Economy. Madrid: Spain.
- 200- Leitner, K.-H. (2004). Intellectual capital reporting for universities:conceptual background and application for Austrian universities. *Research Evaluation* , 13 (2), 129–140.
- 201- Lev, B., Radhakrishnan, S., & Evans, P. C. (2016, 01). Organizational Capital A CEO's Guide to Measuring and Managing Enterprise Intangibles. *The Center for Global Enterprise* , 1-40.
- 202- Leydesdorff, L., & Etzkowitz, H. (1998). The Triple Helix as a model for innovation studies. (B. T., Ed.) *Science and Public Polic* , 25 (3), 195-203.
- 203- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov Test for Normality with Mean and Variance Unknown. *Journal of the American Statistical Association* , 62 (318), 399-402.
- 204- Lopes, A. P., Kissimoto, K. O., Salerno, M. S., de Carvalho, M. M., & Laurindo, F. J. (2016). innovation management: a systematic literature analysis of the innovation management evolution. *Brazilian Journal of Operations & Production Management* , 13 (2016), 16-30.
- 205- Lukman, R., Krajnc, D., & Glavič, P. (2010). University ranking using research, educational and environmental indicators. *journal of cleaner production* , 18 (7), 619-628.
- 206- Mahdee, J., Hassan, H., & Oh Kim Seng, V. (2015). Upgrading Performance of a Premier University: A Malaysian Case Study. *Journal of Exclusive Management Science* , 4 (12), 2277 – 5684.
- 207- maltsa, a. A. (2018). intellectual capital of university and region a qualitative analysis of mutual influence's drection. *espacios revista* , 39 (2).
- 208- McConnachie, G. (1997). The Management of Intellectual Assets: Delivering Value to the Business. *Journal of Knowledge Management* , 1 (1), 56-62.
- 209- mechrour, m. e., & hacini, i. (2019). le role d'empowerment et marketing RH dans le soutien de l'innovation organisationale cas de algerie telecom mascara. *revue marocaine de recherch en managment et marketing* , 381-402.
- 210- Menu, A., & Wende, M. v. (2007). To Rank or To Be Ranked: The Impact of Global Rankings in Higher Education. *Journal of Studies in International* , 11 ((3-4)), 306-329.

- 211- Merino, D. G., García-Zambrano, L., & Rodríguez-Castellanos, A. (2014). Impact of Relational Capital on Business Value. *Journal of Information & Knowledge Management* , 13 (1), 1-10.
- 212- moon, y. j., & kym, h. g. (2006). a model for the value of intellectual capital. *journal of administrative sciences* , 23 (3), 253-269.
- 213- muhammad shah, s. s., & kazmi, a. b. (2020). the impact of delegation of authority on job satisfaction job performance and organizational growth at higher educational institutions in sindh. *global science review* , 5 (3), 32-45.
- 214- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. (S. Thatcher, Éd.) *Academy of Management Review* , 23 (2).
- 215- Nguyen, D. (2018). The impact of intellectual capital and knowledge flows on incremental and radical innovation: Empirical findings from a transition economy of Vietnam. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* , 10 (2/3), 149-170.
- 216- Nickerson, J., & Silverman, B. S. (1997). Intellectual Capital Management Strategy: The Foundation of Successful New Business Generation. *Journal of Knowledge Management* , 1 (4), 320-331.
- 217- nordrum, l., & erikson, t. (2001). intellectual capital a human capital perspective. *journal of intellectual capital* , 2 (2), 127-135.
- 218- o'flaherty, j., & erin, M. (2018, 03 22). core competencies and high leverage practices of the beginning teacher a synthesis of literature. (p. t. group, Éd.) *journal of education for teaching* , 1-18.
- 219- ognjanovic, j. (2016). intellectual capital characteristics and significance in the service sector. *EKONOMIKA journal* , 62 (3), 159-172.
- 220- pacukaj, s. (2021, 01 17). education and its role in the economic development of country and government policies to be undertaken to increase the quality of education the case of albania. *journal of educational and social research* .
- 221- paramarta, v., sunarsi, d., rizka akbar, i., effendy, a. a., siagian, a. o., & masrishi, i. (2021). effect of organizational culture on innovation capability employees in the knowledge sharing perspective: evidence from digital industries. *annual of RSCB* , 25 (2), 4189-4203.
- 222- Pesqueux, Y. (2014). L'épistémologie des sciences de gestion. *économie & management n°150* , 28-85.
- 223- Petrash, G. (1996). dou's journey to a knowledge value management culture. *european management journal* , 73 (4), 365-373.
- 224- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review : Measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital* , 1 (2), 155-176.

- 225- popadiuk, s., & choo, c. w. (2006). innovation and knowledge creation:how are these concepts related? *international journal of information management* , 26 (2006), 302-312.
- 226- Popp, J., Balogh, P., Oláh, J., Kot, S., Rákos, M. H., & Lengyel, P. (2018). Social Network Analysis of Scientific Articles Published by Food Policy. *Sustainability* , 10 (577), 2-20.
- 227- Queiroz, B., Callén, F., & Serrano-Cinca, C. (2003). El Capital Intelectual en el Sector Público. *Sociedade Contabilidade e Gestão* .
- 228- Qurashi, I. A., Khalique, M., Ramayah, T., Bontis, N., & Rafi Yaacob, M. (2020). Impact of Intellectual Capital on Innovation in Pharmaceutical Manufacturing SMEs in Pakistan. *Int. J. Learning and Intellectual Capital* , 17 (1), 61-76.
- 229- Qurashi, I. A., Khalique, M., Ramayah, T., Bontis, N., & Yaacob, M. R. (2020). mpact of intellectual capital on innovation in pharmaceutical manufacturing SMEs in Pakistan. *Int. J. Learning and Intellectual Capital* , , 17 (1), 61-76.
- 230- Rachid, D., & Marouane, E. (2018). Le concept du capital immatériel : l'ambigüité d'une terminologie. *Journal of Academic Finance* , 9 (1), 119-139.
- 231- Ramírez Córcoles, Y. ..., & Santos Peñalver, J. (2013). Propuesta de un Informe de Capital Intelectual para las instituciones de educación superior españolas”,. *Estudios de Economía Aplicada* , 31 (2), 525-554.
- 232- Ramírez, Y. (2010). Intellectual capital models in Spanish public sector. *Journal of Intellectual Capital* , 11 (2), . 248 - 264.
- 233- Ramirez, Y., Lorduy, C., & Rojas, J. A. (2007). Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital* , 8 (4), 732-748.
- 234- reid, j. (1998). headstart:intellectual capital with comments from others in the field. *IVERY business quarterly* , 62, 15.
- 235- Robert E. LUCAS, J. (1988). ON THE MECHANICS OF ECONOMIC DEVELOPMENT. *Journal of Monetary Economics* , 22, 3-42.
- 236- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly* , 75 (4), 453-465.
- 237- Romero Yesa, S., Aláez-Martínez, M., Zubillaga, A. F., & García-Olalla, A. (s.d). A good practice for making training accessible to university faculty members through ICTs: syllabus planning support training. *Universal Access in the Information Society* .
- 238- roos, g., bainbridge, a., & jacobson, k. (2001). intellectual capital analysis as a strtegie tool strategy and leadership. (emerald, Éd.) *jornal of intellectualcapital* , 29 (4), 21-26.
- 239- ROY, S. (1999). Managing Intellectual Capital: The Work with the Navigator in the Skandia Group. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* , 4 (1), 59-67.

- 240- Salinas-Avila, J., Abreu-Ledon, R., & Tamayo-Arias, J. (2020, may 7). Intellectual capital and knowledge generation: an empirical study from Colombian public universities. *Journal of Intellectual Capital* .
- 241- Sanchez, M. P., & Elena, S. (2006). Intellectual capital in universities Improving transparency and internal management. *Journal of Intellectual Capital* , Vol. 7 (No. 4), . 529-548.
- 242- Sanchez, M. P., & Elena, S. (2006). Intellectual capital in universities Improving transparency and internal management. *Journal of Intellectual Capital* , 7 (4), 529-548.
- 243- Sanchez, P., Elena, S., & Castrillo, R. (2009). Intellectual capital dynamics in universities: a reporting model. *Journal of Intellectual Capital* , Vol. 10 (No. 2), pp. 307-324.
- 244- Sánchez-Torres, J. M., & Rivera Torres, S. C. (2009). A model for measuring research capacity using an intellectual capital-based approach in a colombian higher education institution. *Innovar, Especial en Educación* , 179-197.
- 245- Schiuma, G., Lerro, A., & Carlucci, D. (2008). The Knoware Tree and the Regional Intellectual Capital Index. *Journal of Intellectual Capital* , 283-300.
- 246- secundo, g., alessandro, m., gianluca, e., & passiante, g. (2010). intangible assets in higher education and research mission performance or both. *journal of intellectual capital* , 11 (2), 140-157.
- 247- Secundo, G., Elena, S., Žilvinas Mart, P., & Leitner, K.-H. (2016). An intellectual capital maturity model (ICMM) to improve strategic management in European universities",. *Journal of Intellectual Capital* , 16 (2), 419 - 442.
- 248- Secundo, G., Elena-Perez, S., Martinaitis, Ž., & Leitner, K.-H. (2015). An intellectual capital maturity model (ICMM) to improve strategic management in European universities A dynamic approach. *Journal of Intellectual Capital* , 16 (2), 419-442.
- 249- sharabati, a. a., jawad, s. n., & bounti, n. (2010). intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of jordan. *journal of intellectual capital* , 48 (1), 105-131.
- 250- Sharabati, A.-A. A., & Nour, A. I. (2013). Structural Capital Development within Middle East University. *Journal of Advanced Social Research* , 3 (1), 30-54.
- 251- Sharipov, F. (2020). Internationalization of higher education: definition and description. *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal* , 2020 (1), 127-138.
- 252- Solow, R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics* , 70 (1), 65-94.
- 253- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). A framework of intangible valuation areas (FIVA). *Intellectual capital: The new wealth of organizations.* , 37 (7), 56-59.

- 254- subramania, m., & youndt, m. a. (2005). the influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *the academy of management journal* , 48 (3), 450-463.
- 255- subramania, m., & youndt, m. a. (2005). the influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *The Academy of Management Journal* , 48 (3), 450-463.
- 256- SVEIBY, K. E. (1997). The Intangible Assets Monitor. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* , 2 (1), 73-97.
- 257- SVEIBY, k.-e. (2001). a knowledge based theory of firm to guide in strategy formulation. *journal of intellectual capital* , 2 (4), 344-358.
- 258- sweetland, s. R. (2014). human capital theory fondation of field of inquiry. *review of educational research* , 66 (3), 341-359.
- 259- talebzadelhosseini, s., garibay, i., herring, h. k., & al, e. (2019). strategies to enhance university economic engagement evidance from us universities. *studies in higher education* , 1-20.
- 260- Taylor, C., Spacco, J., Bunde, D. P., Butler, Z., Bort, H., Lynnly Hovey, C., et al. (2018). Propagating the adoption of CS educational innovations. *ITiCSE 2018 Companion: Proceedings Companion of the 23rd Annual ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education* (pp. 217–235). The ACM Digital Library .
- 261- Tejada, A., & Ramirez, Y. (2016). The value of disclosing intellectual capital in Spanish universities A new challenge of our days. *Journal of Organizational Change Management* , 29 (2), 176-198.
- 262- Thi Pham, H., & Huu Nguyen, C. (2020). Academic staff quality and the role of quality assurance mechanisms: the Vietnamese case. *Quality in Higher Education* , 1-22.
- 263- todericiu, r., & stanit, a. (2016). universities intellectual capital managment and economics. *revista academia* , 4 (84), 348-356.
- 264- ULUTAŞ, M. (2018). THE EFFECT OF EMPOWERMENT ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON KONYA INDUSTRIAL ZONE. *MANAS Journal of Social Studies* , 7 (1), 590-600.
- 265- Umer, S., Zeeshan, F., Bushra, Z., Farrukh, S., & Hafiz, S. L. (2014). The Impact of Intellectual Capital on the Performance of Universities. *European Journal of Contemporary Education* , 273-280.
- 266- Vătămănescu, E.-M., Andrei, A. G., Dumitriu, D.-L., & Leovaridis, C. (2016). Harnessing network-based intellectual capital in online academic networks. From the organizational policies and practices towards competitiveness. *Journal of Knowledge Management* , 20 (3), 594-619.

- 267- wellington, l. d., & maehler, a. e. (2019). element that influence the innovation process in a brazilian public university. *revista de administracao da universidade federal de santa maria* , 12 (1), 159-181.
- 268- witherspoon, a. (2021). the role of team processes in innovation development to sustain learning organization. (emerald, Ed.) *the learning organization* , ahead of print.
- 269- Xiaobo, W., & Sivalogathan, V. (2013). Intellectual Capital for Innovation Capability: A Conceptual Model for Innovation. *International Journal of Trade Economics and Finance* , 4 (3), 139-144.
- 270- Xiaobo, W., & Sivalogathan, V. (2013). Intellectual Capital for Innovation Capability: A Conceptual Model for Innovation. *International Journal of Trade Economics and Finance* , 4 (3), 139-144.
- 271- Zahedi, M. R., & Khanachah, S. N. (2020, October 12). The effect of knowledge management processes on organizational innovation through intellectual capital development in Iranian industrial organizations. *Journal of Science and Technology Policy Management* , head-of-print No.
- 272- Zambon, s., & Monciardini, D. (2015). intellectual capital and innovation a guideline for future research. *journal of innovation economics & management* , 2 (17), 13-26.
- 273- Zerenler, M., Hasiloglu, S. B., & Mete, S. (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of Technology Management and Innovation* , 3 (4).
- 274- Zerenler, M., Hasiloglu, S. B., & Mete, S. (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of Technology Management and Innovation* , 3 (4).
- 275- Zhang, H.-Y., & Lv, S. (2015). Intellectual Capital and Technological Innovation: The Mediating Role of Supply Chain Learning. *International Journal of Innovation Science* , 7 (3), 199-210.
- 276- Zhang, H.-Y., & Lv, S. (2015). Intellectual Capital and Technological Innovation: The Mediating Role of Supply Chain Learning. *International Journal of Innovation Science* , 7 (3), 199-210.
- 277- Zhang, M., Wang, Z., Pawar, K., & Zhao, X. (2018). How does intellectual capital affect product innovation performance? Evidence from China and India. *International Journal of Operations & Production Management* , 1-41.
- 278- Zhang, M., Wang, Z., Pawar, K., & Zhao, X. (2018). How does intellectual capital affect product innovation performance? Evidence from China and India. *International Journal of Operations & Production Management* , 1-41.

ث- الأطاريح والرسائل الجامعية

- 279- Mohammed Marwan Al Agha .(2012) .Intellectual Capital and its Impact on the Innovation.Empirical study applied on the UNRWA Gaza field Office.magester thesis . islamic university of gaza.
- 280- Morck, R., & Yeung, B. (2001). *les déterminants économiques de l'innovation*. canada: Université de l'Alberta.
- 281- mateos, s. (2018). *la revolution du capital human d'une approche macroeconomie a une theorie microeconomique*. universite de lyon: departement economie et finance .
- 282- Ekşi, E. (2008). Intellectual capital based innovation capability model proposition. *these de doctorat publier* . İstanbul Teknik Üniversitesi.

ثالثا المراجع الأخرى

أ- التقارير

- 283- ربما الجرف. (2007). *الخطة الإستراتيجية لجامعة سنسيناتي للقرن الحادي والعشرين*.
- 284- مكتب العمل الدولي (2008). *مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية*. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، التقرير الخامس، جنيف.
- 285- وزارة التخطيط التنموي والإحصاء. (2012). *دليل المؤشرات المستخدمة في التعليم والتدريب والبحث والتطوير في دولة قطر*. دولة قطر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء.
- 286- Assielou, N. G. (2008). *Évaluation des processus d'innovation*. THESE Présentée en vue de l'obtention du titre de DOCTEUR DE L'INPL, L'institut National Polytechnique de Lorraine.
- 287- bartel, a. (1991). *prodectivity gains from the implontation of employee training programs*. cambridge: national bureau of economic research.
- 288- bartel, a. p. (1992). *training,wage growth and job performance evidance from a company data base*. cambridge: national bureau of economic research.
- 289- Brennan, J., Ryan, S., Ranga, M., Broek, S., Durazz, N., & Kamphuis, B. (2014). *Study on Innovation in Higher Education*. school of economics and political science. london: European Commission Directorate for Education and Training Study on Innovation in Higher Education.
- 290- european, c. (2006). *Encourage corporate*. Luxembourg.
- 291- fazlagic, a. (2005). *measuring the intellectual capital of a university*. *conference on trends in the managementof human resources in higher education*. poland: OCDE.

- 292- kaloudis, a., aspelude, a., koch, p. m., lauvass, t. A., mathisen, m. t., strand, o., et al. (2019). *how universities contribute to innovation: a literature review-based analysis*. norwege: norwegian university of science and technology.
- 293- Lesage, S.-É. (2016). *L'innovation en recherche universitaire: Austérité et arrimage aux intérêts du secteur privé*. L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, Montréal,.
- 294- Looney, J. W. (2009). *Assessment and Innovation in Education*. OECD Education Working Papers. OECD Publishing.
- 295- malpica romero, a. d. (2016). *relational capital and relationship with the strategic orientation innovativeness and performance a study of sme in an emerging economy*. barcelona: universitat autonoma.
- 296- Muteb, Y. N. (2017). *COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION*. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC .
- 297- OCDE. (2013). *nouvelles sources de croissance le capital intellectuel analyses de bases et conclusions pour l'action gouvernementale*. PARIS: L'Organisation de coopération et de développement économiques.
- 298- OECD. (2011). *COMPENDIUM OF OECD WELL-BEING INDICATORS*. OECD.
- 299- Phillips, R. (2003). *Community Indicators*. Washington: Planning Advisory Service Reports are produced in the Research Department of American Planning Association.
- 300- Romer, P. (1989). *HUMAN CAPITAL AND GROWTH: THEORY AND EVIDENCE*. Cambridge: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.
- 301- Vos, R. (1996). *Educational Indicators: What's To Be Measured?* Washington D.C. : Working Paper Series I .
- 302- winterton, j., & carfferkey, k. (2019). revisiting human capital theory progress and prospects. In e. i. relations, *chapter 15* (pp. 1-29). usa: elgar publishing.

ب-مواقع الأنترنت

- 303- Damanpour, F. (2017, 10 13). *Organizational-Innovation*. Consulté le 02 23, 2020, sur /negocios.udd: <https://negocios.udd.cl/files/2017/10/>
- 304- Dubouloz, S. (2014, 02 10). *L'innovation organisationnelle : antécédents et complémentarité : une approche intégrative appliquée au Lean Management*. Consulté le 03 03, 2020, sur archives-ouvertes: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00944182/document>
- 305- McGlynn, T. (2013). *Student quality*. Consulté le 04 2021, 06, sur smallpondscience: <https://smallpondscience.com/2013/04/23/student-quality/>

- 306- Miles, A. (2017, 08). *A Taxonomy of Research Gaps*:. Consulté le 02 15, 2021, sur reaserchgate: https://drive.google.com/file/d/1RcKbxVTI_Fc1OtK18QDAUeQCPLi7cvI5/view
- 307- WIPO. (2020). *The 2020 edition of the Global Innovation Index (GII) presents the latest global innovation trends and the annual innovation ranking of 131 economies*. Consulté le 11 22, 2020, sur worled intellectuall property organization: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/
- 308- Wolf, E. (2019, 08 30). *What is a research gap and how do I find one?* Consulté le 02 15, 2021, sur libanswers.snhu: <https://libanswers.snhu.edu/faq/264001>

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 الإستبيان



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

السيد الفاضل / السيدة الفاضلة

حفظكم الله

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

الموضوع إستبانة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية، بعنوان دور رأس المال المعرفي في تنمية الابتكار بالجامعة -دراسة إحصائية على مؤسسة الجامعية للتعليم العالي بتلمسان وسيدي بلعباس-
ويمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب المهمة للبحث بهدف التعرف على آراء الأساتذة والأكاديميين وذوي العلاقة مع الجامعة، حول علاقة إدارة رأس المال المعرفي بتنمية الابتكار في الجامعات الجزائرية، لذلك فقد تم تصميم هذا الاستبيان المرفق لجميع المعلومات المتعلقة بالدراسة.
يرجى التكرم بتقديم إجاباتكم المحايدة و المعبرة عن قناعتكم الشخصية ، وسوف تعامل الإجابات بالسرية التامة ولن نستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الشكر الموصول على كرم الإجابة والرد للمساهمة في الحصول على نتائج صحيحة ومفيدة يمكن تعميمها على الدراسات الأخرى .

تقبلوا مني فائق التقدير و الإحترام

الباحثة / حداد أمينة

الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي ☐ أستاذ محاضر ☐ أستاذ مساعد ☐
الخبرة العلمية: أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 20 سنة ☐ من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة ☐ أكثر من 30 سنة ☐

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
رأس المال البشري						
المعرفة و التعلم						
01	تسهر الجامعة على تطوير معارف هيئة تدريس بكفاءة الأنظمة والقوانين و الخدمات التي تقدمها					
02	تحرس الجامعة على توفير تربصات وبرامج تدريبية للجميع سعيا منها لتطوير أداء الهيئة التدريسية					
03	الهيئة التدريسية في بحث دائم ومستمر للرفع من قيمة الجامعة بزيادة معارفهم وتعليمهم					
المهارات و القدرات						
04	مهارات هيئة التدريس تسمح بتحمل مسؤوليات تطوير العمل البيداغوجي بشكل مغاير عن المعهود عليه					
05	تتطلب الوظيفة إمتلاك مهارات أخرى غير العلمية والبيداغوجية لإنجاز الأعمال بشكل جيد					
06	الكفاءات التي تمتلكها جامعتكم (كفاءات علمية، تدريسية بيداغوجية) تحسن صورة الجامعة بشكل ملحوظ					
الخبرة العلمية						
07	تجربة الهيئة التدريسية في المجال العلمي و البيداغوجي والتعليمي تساعد على تغيير سمعة الجامعة للأفضل					
08	الجامعة التي تعمل بها تفتخر بخبرات الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي					
09	خبرات الهيئة التدريسية تساعد الجامعة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل البيداغوجي و العلمي					
توليد الأفكار						
10	تستعين الهيئة التدريسية بالتكنولوجيا لتجديد الطرق التدريسية والبيداغوجية بشكل مغاير عن الطرق التقليدية					
11	تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على الإبداع والتطوير في البحث العلمي وضرورة إقتراح أفكار جديدة بشكل مستمر					
12	التخصص الذي تنتمي إليه يسمح بالإبتكار و توليد الأفكار في المخرجات العلمية والبيداغوجية والفكرية بسهولة					
فرق العمل						
13	تحصل الجامعة على أفضل المخرجات من موظفيها وبالأخص عند تكوين فرق العمل					
14	تأخذ الجامعة بأراء الهيئة التدريسية في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل البيداغوجي والعلمي					
15	تقوم الجامعة بتشكيل فرق العمل من مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين وتطوير الأعمال البيداغوجية والعلمية					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
رأس الهيكل						
	الأنظمة و البرامج					
01	توفر الجامعة كافة الوسائل الإدارية التي تتيح لكم الإطلاع على الأنظمة و القوانين و المعلومات والخدمات التي تقدمها					
01	تتبنى الجامعة أساليب و أدوات متطورة لتوفير المعلومات التي يحتاجها الأستاذ و الطالب عند الحاجة إليها					
03	تهتم الجامعة بأنظمة المعلومات والتكنولوجيا التي تدعم تقديم خدمات بشكل مميز للطلبة والأساتذة					
	البحث والتطوير العلمي					
04	توفر الجامعة ميزانيات ملائمة وكافية للبحث و التطوير العلمي					
05	تتميز الجامعة التي تعمل بها بالريادة في دعم الابتكار في البحث العلمي					
06	البحث و التطوير في الجامعة التي تعملون بها من الأولويات الرئيسية					
	السياسات و الإجراءات					
07	تسعى الجامعة بإنتهاج السبل والآليات والإجراءات الكفيلة بإنجاز العمل العلمي والبيداغوجي بكفاءة وفعالية					
08	تشرح الجامعة كل الإجراءات و السياسات الجديدة المتبعة لكافة الهيئة التدريسية بشكل واضح					
09	نظم المعلومات و السياسات المتبعة من طرف الجامعة تساعد على خلق أفكار جديدة					
	العمليات الإدارية					
10	تقوم الجامعة بتقييم و مراجعة مستمرة للعمليات الإدارية					
11	تسعى الجامعة لتطوير الطرق الإدارية من أجل تقليل الأخطاء في العمل العلمي و البيداغوجي					
12	تقارن الجامعة أداء عملياتها الإدارية بين مختلف الأقسام و الكليات بهدف تحسين العمليات الإدارية					
	الهيكل التنظيمي					
13	تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي مرن يحسن من أداء العمليات و الأفراد بشكل متطور					
14	تمتلك الهيئة التدريسية كافة الحرية في إتخاذ القرارات لأداء أعمالها عن طريق تفويض واسع للسلطة					
15	يساهم الهيكل التنظيمي بالجامعة في سهولة التواصل بين كافة المستويات الإدارية					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
رأس المال العلاقي						
	التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى					
01	ترتبط الجامعة بعلاقات علمية و بحثية واسعة و مراكز البحوث و الإستشارات العلمية بما يحسن من قدرتها على الابتكار					
02	تعمل الجامعة على خلق قيم مضافة من خلال التحالف مع الجامعات الأجنبية والعربية					
03	لدى الجامعة الكثير من التحالفات المتخصصة سواء في البحث العلمي، قواعد البحث العلمي، المكتبات الدولية وغيرها					
	العلاقات مع الطلبة					
04	تحرص الجامعة و هيئة التدريس خاصة على إقامة علاقات جيدة مع الطلبة بما يحافظ على متانة العلاقة والإستفادة من التفاعل معهم					
05	الجامعة و الهيئة التدريسية تبذل جهد مضاعف لإرضاء الطلبة بما يعزز إستقالاتهم					
06	تهتم هيئة التدريس للعلاقة مع الطلبة لتطوير طرق مبتكرة للتدريس					
	العلاقات مع الدولة					
07	تمتلك الجامعة سياسة واضحة لتطوير العلاقات مع المؤسسات الحكومية و منظمات القطاع العمومي					
08	خريجي الجامعات الجزائرية ذو كفاءات عالية و لهم الإستعداد لولوج عالم الشغل في مؤسسات الدولة					
09	تشجع الجامعة و تحفز الطلبة على القيام بدراسات عن القطاع العام كجزء من إستراتيجيات رصد أداء القطاع العام					
	العلاقات مع الخواص					
10	تعزز الجامعة من علاقاتها مع المتعاملين الإقتصاديين والمنظمات الخاصة كجزء من الثقافات التنظيمية					
11	تسمح العلاقات مع الخواص بتنمية قدرات الطالب العملية و التي تكمل المكتسبات الفكرية					
12	العلاقات مع القطاع الخاص تشكل المحفز للإبتكار سواء للطالب والأستاذ وذلك بإستقطاب الأفكار و معرفة التقنيات المستخدمة والتكنولوجيات وغيرها					
	العلاقات مع المجتمع					
13	تساهم الهيئة التدريسية في نشر المعرفة مع الأفراد غير المتدربين من خارج الجامعة					
14	تسعى هيئة التدريس و الجامعة لتدريب الأفراد من خارج الجامعة					
15	تهتم هيئة التدريس بالتعامل مع المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى من أجل نشر المعرفة					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الإبتكار بالجامعة						
	الإبتكار في المخرجات الجامعية					
01	الهيئة التدريسية على دراية وإطلاع مستمر على أهم الإبتكارات و المستجدات الحاصلة في مجال تخصصه					
02	المنشورات العلمية و الكتب والبحوث العلمية تنسم بالتجديد عن ماهو معتاد و تعتمد على العمل الجماعي المنظم					
03	مخرجات المخابر البحثية تحدد في الطرق التيسيرية كما تعتمد على التكنولوجيا و تسعى لتحسين الملتقيات و التظاهرات العلمية					
	الابتكار في الأنشطة العلمية					
04	تختار الهيئة التدريسية الأطاريح و المذكرات التي تعالج قضايا مستجدة و التي تنسم بالإفكار الجديدة					
05	التكنولوجيا المستعملة في إدارة العمليات وأنشطة البحث العلمي حديثة بما يساعد هيئة التدريس على الإبداع والإبتكار					
06	الإنتاج العلمي في تحسن مستمر في السنوات الأخيرة خاصة بعد إستحداث مشاريع البحث الجديدة					
	الإبتكار البيداغوجي					
07	البرامج التعليمية و الطرق التدريسية مبتكرة بما يناسب وإحتياجات المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي					
08	الطرق التقييمية للطلاب تتكيف و الإحتياجات الفردية وتساعد في تنشيط الطلبة					
09	تستخدم الجامعة وهيئة التدريس أفضل الأساليب والتكنولوجيا لتحقيق أفضل تغيير للبرامج التعليمية					
	الإبتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاقية					
10	الجامعة تحفز هيئة التدريس لتحديد أهداف للتعلم بما يتناسب والإحتياجات المجتمعية					
11	لدى هيئة التدريس القدرة والأخلاق العالية لتقديم المقترحات و الأفكار الإبداعية و مناقشتها مع فرق العمل و التي تخدم المجتمع و تحقق الإستدامة					
12	تفتح الجامعات بإقتراح من الهيئة التدريسية تخصصات جديدة أكثر ملائمة لإحتياجات المجتمع					
	الإبتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل					
13	جهود الجامعة وهيئة التدريس منصبة لتوجيه الطالب نحو ريادة الأعمال					
14	=الفرق البحثية بالجامعات لها دراية بمتطلبات سوق العمل من الكفاءات الطلابية					
15	العلاقات التي تبنيها الجامعات مع القطاع العام والخاص تمكنها من توجيه الطلبة للحياة المهنية					

من فضلكم التخصص.....
القسم.....

الملحق رقم 02 عدد أساتذة جامعة سيدي بلعباس

الوظيفة	الكلية	استاذ جامعي	استاذ محاضر	استاذ محاضر	استاذ مساعد	استاذ	أستاذ محاضر قسم "ب"	أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ مساعد قسم "ب"	المجموع الحقيقي
كلية الطب	34	33	4	110	-	181				
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	0	0	0	0	10	30	50	20	2	112
كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية	0	0	0	0	16	43	30	16	5	113
كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض و الكون	0	0	0	0	38	44	73	46	8	131
كلية الحقوق و العلوم السياسية	0	0	0	0	14	53	21	37	1	127
كلية الأداب و اللغات	0	0	0	0	41	62	27	39	6	180
كلية التكنولوجيا	0	0	0	0	54	49	22	7	3	135
كلية العلوم الدقيقة	0	0	0	0	72	52	32	35	2	283
كلية الهندسة	0	0	0	0	55	35	24	40	2	139
التعداد الحقيقي	34	33	4	110	300	368	279	240	29	1401

الملحق رقم 02 عدد أساتذة جامعة تلمسان

الوظيفة												
الكلية												
عدد الإناث	عدد الذكور	المجموع الحقيقي	أستاذ مساعد قسم "ب"	أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ محاضر قسم "ب"	أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ	استاذ مساعد استشفائي جامعي	استاذ محاضر استشفائي جامعي قسم "ب"	استاذ محاضر استشفائي جامعي قسم "أ"	استاذ جامعي استشفائي	
137	112	249	1	9	5	4	3	132	7	36	52	كلية الطب
99	73	172	11	14	24	84	39	0	0	0	0	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير
60	126	186	11	11	47	56	61					كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية
116	82	198	7	33	53	51	54	0	0	0	0	كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض و الكون
57	66	123	4	19	27	49	24	0	0	0	0	كلية الحقوق و العلوم السياسية
141	101	242	9	46	33	82	72	0	0	0	0	كلية الأداب و اللغات
98	177	275	7	56	85	52	75	0	0	0	0	كلية التكنولوجيا
158	165	232	5	65	99	55	99	0	0	0	0	كلية العلوم
10	10	20	2	5	9	1	3	0	0	0	0	معهد العلوم والتقنيات التطبيقية
876	912	1788	57	258	382	431	430	132	7	36	52	التعداد الحقيقي
-		1876	67	258	388	439	451	175	6	38	54	التعداد النظري

قائمة الفهارس

22.....	1الشكل رقم (1-1-1) خصائص رأس المال البشري
24.....	2الشكل رقم (2-1-1) محاور رأس المال الهيكلي
32.....	3الشكل رقم (3-1-1) منهجية تعريف الابتكار
33.....	4الشكل رقم (4-1-1) الفرق بين التجديد والتحسين والاختراع والابتكار
39.....	5الشكل رقم (5-1-1) مرتكزات مؤشر الابتكار العالمي GII
46.....	6الشكل رقم (6-1-1) النموذج الحزوني الثلاثي لدعم الابتكار
47.....	7الشكل رقم (7-1-1) النموذج الرباعي لدعم الابتكار
53.....	8الشكل رقم (8-1-1) نموذج تقرير رأس المال المعرفي للجامعات النمساوية
86.....	9الشكل رقم (1-3-2) مستويات التوقع الإستراتيجي للبحوث
96.....	10الشكل رقم (2-3-2) نموذج نشر 1979
104.....	11الشكل رقم (3-3-2) النموذج الافتراضي للدراسة
116.....	12الشكل رقم (1-4-2) توزيع العينة وفقا للجنس
117.....	13الشكل رقم (2-4-2) توزيع عينة الدراسة وفقا للدرجة العلمية
118.....	14الشكل رقم (3-4-2) توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة العلمية
119.....	15الشكل رقم (4-4-2) توزيع أفراد العينة وفقا لكلية الإنتماء
120.....	16الشكل رقم (5-4-2) توزيع العينة وفقا لجامعة الإنتماء
160.....	17الشكل رقم (1-5-2) إعتدالية البواقي
162.....	18الشكل رقم (2-5-2) التوزيع الطبيعي للبواقي
164.....	19الشكل رقم (3-5-2) إعتدالية البواقي
166.....	20الشكل رقم (4-5-2) التوزيع الطبيعي للبواقي
178.....	الشكل رقم (5-5-2) متوسط الابتكار لعينة التدريس وفقا للجنس
182.....	22الشكل رقم (6-5-2) متوسط الابتكار لعينة التدريس وفقا للدرجة العلمية
185.....	23الشكل رقم (7-5-2) متوسط الابتكار لعينة التدريس وفقا للخبرة العلمية
191.....	24الشكل رقم (8-5-2) متوسط الابتكار لعينة التدريس وفقا لجامعة الإنتماء
202.....	25الشكل رقم (9-5-2) آلية عمل رأس المال المعرفي من أجل تعزيز الابتكار

16.....	1 الجدول رقم (1-1-1) خصائص رأس المال المعرفي
19.....	2 جدول رقم (2-1-1) مكونات رأس المال المعرفي
29.....	3 الجدول رقم (3-1-1) إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي
37.....	4 الجدول رقم (4-1-1) وضعية التعليم والكفاءات البشرية بالجزائر لسنوات 2018-2020
40.....	5 الجدول رقم (5-1-1) تصنيف الجزائر في تقرير الابتكار العالمي للإبتكار 2018-2020
52.....	6 الجدول رقم (6-1-1) مصفوفة قياس رأس المال المعرفي نموذج 2005 fazlagic
54.....	7 الجدول رقم (7-1-1) نموذج مرصد الجامعات الجزائرية الأوروبية لسنة 2005
54.....	8 الجدول رقم (8-1-1) أهم النماذج قياس رأس المال المعرفي بالجامعات
57.....	9 الجدول رقم (9-1-1) نموذج مقترح لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية
77.....	10 تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية
78.....	11 تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية
79.....	12 تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية
80.....	13 تحديد الفجوات البحثية الدراسات العربية
81.....	14 تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية
82.....	15 تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية
83.....	16 تحديد الفجوات البحثية الدراسات الأجنبية
91.....	17 الجدول رقم (1-3-2) توزيع عينة الدراسة من جامعة سيدي بلعباس
92.....	18 الجدول رقم (2-3-2) توزيع عينة البحث من جامعة تلمسان
93.....	19 الجدول رقم (3-3-2) خصائص العينة البحثية ككل
94.....	20 Tableau الجدول رقم (4-3-2) الإستبانات الصالحة للتحليل للعينة ككل
97.....	21 الجدول رقم (5-3-2) محور المعرفة والتعلم
97.....	22 الجدول رقم (6-3-2) محور المهارات والقدرات
98.....	23 الجدول رقم (7-3-2) محور الخبرة العلمية
98.....	24 الجدول رقم (8-3-2) محور توليد الأفكار
98.....	25 الجدول رقم (9-3-2) محور فرق العمل
99.....	26 الجدول رقم (10-3-2) محور الأنظمة والبرامج
99.....	27 الجدول رقم (11-3-2) محور البحث والتطوير العلمي
99.....	28 الجدول رقم (12-3-2) محور السياسات والإجراءات
100.....	29 الجدول رقم (13-3-2) محور العمليات الإدارية
100.....	30 الجدول رقم (14-3-2) محور الهيكل التنظيمي
100.....	31 الجدول رقم (15-3-2) محور التحالفات الإستراتيجية مع الجامعات الأخرى
101.....	32 الجدول رقم (16-3-2) محور العلاقات مع الطلبة
101.....	33 الجدول رقم (17-3-2) محور العلاقات مع الدول
101.....	34 الجدول رقم (18-3-2) محور العلاقات مع الخواص

102.....	35 الجدول رقم (2-3-19) محور العلاقات مع المجتمع
102.....	36 الجدول رقم (2-3-20) محور الابتكار في المخرجات الجامعية
102.....	37 الجدول رقم (2-3-21) محور الابتكار في الأنشطة
103.....	38 الجدول رقم (2-3-22) محور الابتكار البيداغوجي
103.....	39 الجدول رقم (2-3-23) محور الابتكار لخدمة المجتمع وتحقيق القيم الأخلاق
103.....	40 الجدول رقم (2-3-24) محور الابتكار لتوجيه الطالب نحو سوق العمل
105.....	41 الجدول رقم (2-3-25) جدول تقديري للمتوسطات المرجحة
107.....	42 الجدول رقم (2-3-26) جدول يبين مقدار قوة معامل الارتباط بيرسون
110.....	43 الجدول رقم (2-3-27) جدول أنوفا anova للتباين الأحادي
112.....	44 جدول رقم (2-3-28) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لأبعاد مقياس رأس المال المعرفي
113.....	45 جدول رقم (2-3-29) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الكلي لرأس المال المعرفي
114.....	46 جدول رقم (2-3-30) يوضح الإتساق الداخلي لمقياس رأس المال المعرفي
114.....	47 جدول رقم (2-3-31) يوضح مؤشرات ثبات درجات مقياس رأس المال المعرفي (ن=30)
115.....	48 جدول رقم (2-3-32) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة و الدرجة الكلية لمقياس الابتكار بالجامعة (ن=30)
116.....	49 جدول رقم (2-3-33) يوضح مؤشرات ثبات درجة مقياس الابتكار (ن=30)
116.....	50 الجدول رقم (2-4-1) توزيع أفراد العينة وفقا للجنس
117.....	51 الجدول رقم (2-4-2) توزيع أفراد العينة وفقا للدرجة العلمية
118.....	52 الجدول رقم (2-4-3) توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة العلمية
119.....	53 الجدول رقم (2-4-4) توزيع أفراد العينة وفقا لكلية الإنتماء
120.....	54 الجدول رقم (2-4-5) توزيع أفراد العينة وفقا لجامعة الإنتماء
121.....	55 الجدول رقم (2-4-6) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال البشري
122.....	56 الجدول رقم (2-4-7) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال البشري
124.....	57 الجدول رقم (2-4-8) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال البشري
125.....	58 الجدول رقم (2-4-9) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال البشري
126.....	59 الجدول رقم (2-4-10) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال البشري
127.....	60 الجدول رقم (2-4-11) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال الهيكلي
128.....	61 الجدول رقم (2-4-12) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال الهيكلي
129.....	62 الجدول رقم (2-4-13) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال الهيكلي
131.....	63 الجدول رقم (2-4-14) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال الهيكلي
132.....	64 الجدول رقم (2-4-15) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال الهيكلي
133.....	65 الجدول رقم (2-4-16) نتائج عوامل المحور الأول لرأس المال العلاقتي
135.....	66 الجدول رقم (2-4-17) نتائج عوامل المحور الثاني لرأس المال العلاقتي
136.....	67 الجدول رقم (2-4-18) نتائج عوامل المحور الثالث لرأس المال العلاقتي
137.....	68 الجدول رقم (2-4-19) نتائج عوامل المحور الرابع لرأس المال العلاقتي

69	الجدول رقم (2-4-20) نتائج عوامل المحور الخامس لرأس المال العلاقتي	138
70	الجدول رقم (2-4-21) نتائج عوامل المحور الأول للإبتكار	140
71	الجدول رقم (2-4-22) نتائج عوامل المحور الثاني للإبتكار	141
72	الجدول رقم (2-4-23) نتائج عوامل المحور الثالث للإبتكار	142
73	الجدول رقم (2-4-24) نتائج عوامل المحور الرابع للإبتكار	144
74	الجدول رقم (2-4-25) نتائج عوامل المحور الخامس	145
75	الجدول رقم (2-4-26) نتائج التغيير في مستوى رأس المال المعرفي لرأس المال البشري	146
76	الجدول رقم (2-4-27) نتائج التغيير في رأس المال المعرفي لرأس المال الهيكلي	147
77	الجدول رقم (2-4-28) نتائج التغيير لرأس المال المعرفي لرأس المال العلاقتي	148
78	الجدول رقم (2-4-29) نتائج التغيير في مستوى الإبتكار لعوامله	150
79	الجدول رقم (2-5-1) الإلتواء	151
80	الجدول رقم (2-5-2) التفرطح	151
81	الجدول رقم (2-5-3) إختبار kolomogrov-simironov	151
82	الجدول رقم (2-5-4) جدول الإرتباط الذاتي	152
83	الجدول رقم (2-5-5) الكشف عن التعددية الخطية	152
84	الجدول رقم (2-5-6) معامل الإرتباط لرأس المال المعرفي وعوامل الإبتكار	154
85	الجدول رقم (2-5-7) معامل الإرتباط لرأس المال البشري وعوامل الإبتكار	155
86	الجدول رقم (2-5-8) معامل الإرتباط لرأس المال الهيكلي و عوامل الإبتكار	156
87	الجدول رقم (2-5-9) معامل الإرتباط لرأس المال العلاقتي وعوامل الإبتكار	157
88	الجدول رقم (2-5-10) قياس جودة العلاقة	158
89	الجدول رقم (2-5-11) إختبار معنوية الإنحدار	159
90	الجدول رقم (2-5-12) إختبار معنوية معلمات الإنحدار	159
91	الجدول رقم (2-5-13) إنحدار رأس المال الهيكلي على الإبتكار	161
92	الجدول رقم (2-5-14) إنحدار رأس المال العلاقتي على الإبتكار	163
93	الجدول رقم (2-5-15) إنحدار رأس المال المعرفي على الإبتكار	165
94	الجدول رقم (2-5-16) إختبار ليفين	167
95	الجدول رقم (2-5-17) تقرير المتوسطات الحسابية	167
96	الجدول رقم (2-5-18) تحليل anova للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للجنس	168
97	الجدول رقم (2-5-19) إختبار ليفين	168
98	الجدول رقم (2-5-20) تقرير المتوسطات الحسابية	169
99	الجدول رقم (2-5-21) تحليل anova للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للدرجة العلمية	169
100	الجدول رقم (2-5-22) الفرق بين المتوسطات إختبار توكي tukey	170
101	الجدول رقم (2-5-23) إختبار ليفين	171
102	الجدول رقم (2-5-24) تقرير المتوسطات الحسابية	171

103	الجدول رقم (2-5-25) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للخبرة العلمية.....	172
104	الجدول رقم (2-5-26) الفرق بين المتوسطات إختبار توكي tukey.....	172
105	الجدول رقم (2-5-27) إختبار ليفين.....	173
106	الجدول رقم (2-5-28) تقرير المتوسطات الحسابية.....	173
107	الجدول رقم (2-5-29) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للجنس.....	174
108	الجدول رقم (2-5-30) إختبار ليفين.....	175
109	الجدول رقم (2-5-31) تقرير المتوسطات الحسابية.....	175
110	الجدول رقم (2-5-32) تحليل ANOVA للفروق في رأس المال المعرفي تعزى للإلتواء الجامعي.....	176
111	الجدول رقم (2-5-33) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للجنس.....	177
112	الجدول رقم (2-5-34) تقرير المتوسطات الحسابية.....	178
113	الجدول رقم (2-5-35) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للدرجة العلمية.....	179
114	الجدول رقم (2-5-36) تقرير المتوسطات الحسابية.....	180
115	الجدول رقم (2-5-37) الفرق بين المتوسطات إختبار توكي tukey.....	181
116	الجدول رقم (2-5-38) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للخبرة العلمية.....	183
117	الجدول رقم (2-5-39) تقرير المتوسطات الحسابية.....	184
118	الجدول رقم (2-5-40) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار بالجامعة تعزى للخبرة العلمية.....	186
119	الجدول رقم (2-5-41) تقرير المتوسطات الحسابية.....	187
120	الجدول رقم (2-5-42) تحليل ANOVA للفروق في الابتكار تعزى للجامعة.....	189
121	الجدول رقم (2-5-43) تقرير المتوسطات الحسابية.....	190

قائمة المحتويات

الصفحة	
/	شكر وعرفان
I-II	ملخص الدراسة.....
I	الملخص باللغة العربية.....
II	الملخص باللغة الأجنبية.....
III-V	خطة البحث.....
أ-ح	المقدمة.....
ج	- إشكالية البحث.....
ج	- فرضيات الدراسة.....
د-هـ	- الأهمية والأهداف.....
هـ-ز	- الدراسات السابقة.....
ز	- منهجية الدراسة.....
ز	- مصطلحات الدراسة.....
ح	- الخطة المتبعة.....

القسم الأول الخلفيات النظرية والدراسات السابقة

مقدمة القسم

4	الفصل الأول: المضامين النظرية والخلفيات الفكرية.....
4	المبحث الأول: الأسس المعرفية لرأس المال المعرفي.....
4	المطلب الأول: نشأة رأس المال المعرفي.....
4	الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم رأس المال المعرفي.....
5	أولاً: مرحلة البدايات والاهتمام برأس المال البشري.....
5	ثانياً: مرحلة الاهتمام بالأصول المعرفية.....
6	ثالثاً: مرحلة التحول إلى إدارة رأس المال المعرفي.....
7	المطلب الثاني: رأس المال المعرفي في النظريات الإقتصادية.....
7	أولاً: الأصول غير الملموسة في النظرية الكلاسيكية.....
7	ثانياً: الأصول غير الملموسة في نظريات الموارد.....
8	ثالثاً: الأصول غير الملموسة في نظريات رأس المال البشري.....
10	خامساً: نظرية الابتكار أو التغيير الفني.....
11	سادساً: نظرية النمو الحديثة.....
11	1-النظرية النيوكلاسيكية.....
12	1-1-النظرية التطويرية.....
12	المطلب الثالث: مفهوم ومكونات رأس المال المعرفي.....
12	الفرع الأول: مفهوم رأس المال المعرفي.....
12	أولاً: تعريف رأس المال المعرفي.....

14.....	ثانيا: تعريف رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي
15.....	ثالثا: أسس ومرتكزات رأس المال المعرفي
16.....	رابعا: خصائص وأهمية رأس المال المعرفي بالمؤسسات التعليمية العالي
16.....	1.4: خصائص رأس المال المعرفي في المؤسسات التعليمية العالي
18.....	2.4: أهمية رأس المال المعرفي بالمؤسسات التعليمية العالي
19.....	الفرع الثاني: مكونات رأس المال المعرفي
21.....	أولا: رأس المال البشري
23.....	ثانيا: رأس المال التنظيمي(الهيكلية)
25.....	ثالثا: رأس المال العلائقية
25.....	المطلب الثالث بناء وإدارة رأس المال المعرفي في مؤسسات التعليم العالي
26.....	الفرع الأول بناء رأس المال المعرفي بالجامعات
26.....	1-إستقطاب رأس المال المعرفي
26.....	2-صناعة رأس المال المعرفي
26.....	3-تنشيط رأس المال المعرفي
27.....	4-المحافظة على رأس المال المعرفي
27.....	الفرع الثاني: إدارة رأس المال المعرفي في الجامعات
27.....	1-تشخيص والتعرف على رأس المال المعرفي في الجامعة
27.....	2-وضع رأس المال المعرفي ضمن الموارد المهمة
28.....	3-تثمين وقياس رأس المال المعرفي
28.....	4- تسيير رأس المال المعرفي
28.....	5-الإبلاغ والإفصاح عن رأس المال المعرفي
28.....	المبحث الثاني: إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي من أجل تنمية الابتكار
29.....	المطلب الأول إستراتيجيات إدارة رأس المال المعرفي بمؤسسات التعليم العالي
29.....	الفرع الأول أهم الإستراتيجيات إدراة رأس المال المعرفي
30.....	1 – فهم أدوار رأس المال المعرفي في المنظمة
31.....	2-توفير البنية التحتية اللازمة لترسيخ مشاركة وإدارة رأس المال المعرفي
31.....	3-التشجيع على ثقافة الابتكار والإستثمار لرأس المال المعرفي
31.....	4. رصد وتقييم والإفصاح عن رأس المال المعرفي
32.....	المطلب الثاني:تنمية الابتكار بالجامعات
32.....	الفرع الأول: أساسيات حول الابتكار

32	1: تعريف الابتكار
34	2. التحليل الإقتصادي للابتكار
34	1.2. التحليل الإقتصادي للابتكار بصفة عامة
36	2.2. التحليل الإقتصادي للابتكار بالجامعات بصفة خاصة
36	المطلب الثاني: مرتكزات وأنواع الابتكار
36	الفرع الأول: مرتكزات الابتكار بمؤسسات التعليم العالي
36	أولاً: التعليم والكفاءات البشرية
38	ثانياً: نظام إبتكار فعال
40	ثالثاً: البنية الأساسية للمعلومات
41	رابعاً: نظام إقتصادي ومؤسسي مساعد
41	المطلب الثالث العوامل المساعدة على الابتكار بالجامعات
41	أولاً: العوامل الشخصية
41	1-الرؤية
41	2-الثقة بالنفس
42	3-حب التغيير
42	4-القدرة على التكيف
42	5-الجرأة
42	6- الإستقلالية الفردية
42	ثانياً: العوامل التنظيمية
42	1. المشاركة
43	2. التدريب والتنمية
43	3.الثقافة التنظيمية
43	4.الاتصال التنظيمي
44	5.التحفيز
44	6. النمط القيادي
44	7. التفويض
44	8. فرق العمل
45	9. التمكين الوظيفي
45	10.الهيكل التنظيمي
45	ثالثاً: عوامل البيئة العامة والمجتمع

45	1. العوامل السياسية.....
46	1.1. نموذج الثنائي بين الجامعات-الصناعات.....
46	2.1. نموذج الحزبون الثلاثي الجامعات-الصناعة-الحكومة.....
46	رابعا العوامل الاجتماعية والثقافية.....
47	الفرع الثاني: أنواع الابتكار بالجامعات.....
47	أولا: ابتكارات متعلقة بالمنتج.....
47	ثانيا: ابتكارات متعلقة بالعمليات.....
48	1. الابتكار البيداغوجي.....
48	2. الابتكار في التقييم.....
48	3. الابتكار في التعليم.....
49	ثالثا ابتكارات تنظيمية.....
49	رابعا أهمية الابتكار بالجامعات.....
49	1.4. الابتكار مؤشر مهم لبناء جامعات فعالة ومتقدمة.....
49	2.4. الابتكار بالجامعات مؤشر التنافسية الدولية.....
50	3.4. الابتكار بالجامعات يساهم في تحقيق الجودة.....
50	4.4. الابتكار يساهم في تطوير الإنتاج العلمي.....
51	المبحث الثالث نماذج قياس رأس المال المعرفي بالجامعات ومتطلبات تنمية الابتكار بها.....
51	المطلب الأول نماذج قياس رأس المال المعرفي.....
51	أولا نموذج منظمة التعاون الدولي للاقتصاد والتنمية.....
53	ثانيا نموذج تقارير رأس المال المعرفي للجامعات النمساوية.....
53	ثالثا نموذج المرصد الجامعات الأوروبية.....
56	المطلب الثاني: نموذج مقترح لقياس رأس المال المعرفي بالجامعات الجزائرية.....
58	المطلب الثالث شرح النموذج المتعلق بقياس رأس المال المعرفي بالجامعة.....
58	1- مؤشرات التعليم.....
59	2- مؤشرات البحث والتطوير.....
59	3- مؤشرات التمكين.....
60	4- مؤشرات المجتمع.....
61	التعليق.....
62	خاتمة الفصل.....
63	الفصل الثاني الدراسات السابقة.....

63.....	المبحث الأول: الدراسات العربية والتعليق عليها
63.....	المطلب الأول: استعراض الدراسات العربية
70.....	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات العربية
71.....	المبحث الثاني: الدراسات الأجنبية والتعليق عليها
71.....	المطلب الأول: استعراض الدراسات الأجنبية
76.....	المبحث الثالث: الفجوات البحثية التي تعالجها الدراسة والاستفادة من الدراسات السابقة
77.....	المطلب الأول: تحديد الفجوة البحثية في الدراسات المعروضة
84.....	المطلب الثاني: تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات والدراسة الحالية
III.....	خاتمة القسم الأول

القسم الثاني الدراسة التطبيقية

85.....	مقدمة القسم
86.....	الفصل الثالث : المنهجية وأدوات الدراسة و إجراءاتها
86.....	المبحث الأول: التوضع الإستمولوجي والمنهجي للدراسة
86.....	المطلب الأول: تحديد التوقع الإستمولوجي
87.....	1- الفلسفة الإستمولوجية للبحث
87.....	2- اختيار المقاربة المناسبة للدراسة
87.....	3- تحديد المنهج المتبع
87.....	4- إختيار إستراتيجية الدراسة
88.....	المطلب الثاني: التوقع المنهجي للدراسة
88.....	1- المنهج الإختباري
88.....	2- المنهج الإستكشافي
89.....	3- المطلب الثالث: إجراءات الدراسة
89.....	4- حدود الدراسة
89.....	1- الحدود المكانية:
90.....	2 – الحدود الزمانية:
90.....	3- الحدود البشرية:
90.....	المبحث الثاني: تحديد أدوات جمع البيانات وأداة القياس
90.....	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
90.....	أولاً: عينة الدراسة
91.....	1- تحديد عينة أساتذة جامعة سيدي بلعباس

91	2- تحديد عينة أساتذة جامعة تلمسان.....
92	توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.....
93	ثانيا: أداة الدراسة.....
94	ثالثا: مصادر جمع البيانات.....
94	1-المصادر الأولية.....
95	2-المقابلة.....
95	2- الاستبيان.....
95	3-المصادر الثانوية.....
96	المطلب الثاني أساليب بناء أداة الدراسة وتطبيقها.....
96	1-نموذج تشرنشل 1979 churchill.....
96	أولا: توليد العينة من البيانات وتوصيف الأداة.....
	Erreur ! Signet non défini
	1-رأس المال البشري.....
99	2-رأس المال الهيكلي.....
100	3-رأس المال العلاقات.....
102	4-المحور الثاني المتعلق بالإبتكار.....
104	المطلب الثالث: النموذج الافتراضي والسلم القياسي للدراسة.....
104	1-النموذج النظري الافتراضي للدراسة.....
105	2- إختيار السلم القياس.....
105	المطلب الرابع: الأساليب والاختبارات الإحصائية لمعالجة البيانات.....
105	أولا: أدوات معالجة البيانات.....
105	1- الإحصاء الوصفي.....
106	2- الإحصاء الاستدلالي.....
111	ثانيا : صعوبات الدراسة.....
111	المطلب الخامس: صدق وثبات أداة الدراسة.....
111	أولا صدق فقرات الاستبيان:.....
111	1-الصدق الظاهري:.....
112	2- التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:.....
112	المقياس الأول: رأس المال المعرفي (رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية).....
112	1-صدق المحكمين (الصدق الظاهري):.....
112	2-صدق الاتساق الداخلي للمقياس:.....

114	3-ثبات مقياس رأس المال المعرفي:.....
114	المقياس الثاني: الابتكار بالجامعة.
114	1-صدق المحكمين (الصدق الظاهري):.....
115	2-صدق الاتساق الداخلي للمقياس:.....
115	3-ثبات مقياس الابتكار بالجامعة:.....
115	خلاصة الفصل.....
116	الفصل الرابع : إستعراض النتائج المتعلقة بجامعة سيدي بلعباس وجامعة تلمسان
116	المبحث الأول: وصف عينة الدراسة.....
116	المطلب الأول: وصف العينة من حيث الخصائص الشخصية
116	المطلب الثاني: وصف العينة من حيث الدرجة العلمية.....
118	المطلب الثالث: وصف العينة من حيث الخبرة العلمية
119	المطلب الرابع: وصف العينة من حيث الانتماء للكلية والجامعة.....
119	1-الانتماء للكلية.....
120	2- وصف العينة من حيث الانتماء للجامعة.....
120	المبحث الثاني: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي.....
121	المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المفسرة
121	أولا: نتائج تقييم مستوى رأس المال البشري
127	المطلب الثاني: نتائج تقييم مستوى رأس المال الهيكلي.....
127	نتائج محور الأنظمة والبرامج من بعد رأس المال الهيكلي
133	المطلب الثالث : نتائج تقييم مستوى رأس المال العلاقتي.....
140	المطلب الرابع: نتائج المتعلقة بالابتكار بالجامعة.....
146	المطلب الخامس: نتائج تقييم مستوى رأس المال المعرفي والابتكار
146	1-جامعة سيدي بلعباس.....
147	2-جامعة تلمسان
147	3-تقييم مستوى المتغير رأس المال المعرفي الناجم عن بعد قياس رأس المال الهيكلي.....
148	3.1-جامعة سيدي بلعباس
148	3.2-جامعة سيدي بلعباس
149	3.3-جامعة تلمسان
149	4- تقييم مستوى المتغير الابتكار الناجم عن قياس أبعاده الخمسة.....
150	1-جامعة سيدي بلعباس.....

150	2-جامعة تلمسان
149	خلاصة الفصل
150	الفصل الخامس : إختبار الفرضيات والمناقشة
150	المبحث الأول: التأكد من إفتراضات النموذج
150	المطلب الأول:إختبار التوزيع الطبيعي والإرتباط الذاتي
150	1-التوزيع الطبيعي لمتغيرا ت الدراسة
152	1-إختبار الإرتباط الذاتي لمتغيرات الدراسة
152	2-إختبار Tolerance ومعامل VIF للكشف عن التعددية الخطية
153	المطلب الثاني: إختبار الفرضيات البحثية
153	أولا: تحليل الفرضية الأولى العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات المفسرة والمفسرة بالجامعتين
158	المطلب الثالث: تحليل الفرضية الثانية العلاقات التأثيرية بين المتغيرات في الجامعتين
158	1-تحليل الإنحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة
158	الفرضيات الإحصائية للدراسة
158	1-1-إختبار الفرضية الفرعية المتعلقة برأس المال البشري
160	2.1.إختبار الفرضية الفرعية المتعلقة برأس المال الهيكلي
163	3.1. إختبار الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة برأس المال العلاقتي
165	4.1. إختبار المعنوية الكلية للنموذج الانحدار المتعدد
166	المطلب الرابع: لإختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بالفروق بين المتوسطات
166	الفرع الأول: دراسة الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية
166	(الجنس، الخبرة العلمية والدرجة العلمية والكلية والجامعة) في إدراك الهيئة التدريسية لمكونات رأس المال المعرفي في الجامعتين.
167	1.1. تعريف المتغيرات
167	أ-التحقق من تساوي التباين
167	ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
168	ج- إجراء المقارنات بين المتوسطات
168	2.1.تعريف المتغيرات
168	أ-التحقق من تساوي التباين
169	ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
169	ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات
170	3.1. تعريف المتغيرات
171	أ-التحقق من تساوي التباين

ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	171
ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات.....	172
4.1. تعريف المتغيرات.....	173
أ - التحقق من تساوي التباين.....	173
ب - تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	173
ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات.....	174
5.1. تعريف المتغيرات.....	175
أ - التحقق من تساوي التباين.....	175
أ-تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	175
ج - إجراء المقارنات بين المتوسطات.....	176
الفرع الثاني: دراسة الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق لكل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية.....	176
1-1-تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	178
1-2- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	180
1-3- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	184
1-4- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	187
1-5- تقرير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.....	190
المبحث الثاني: مناقشة النتائج.....	192
المطلب الأول:تفسير نتائج تقييم متغيرات الدراسة.....	192
المطلب الثاني: تفسير ونتائج اختبار الفرضيات البحثية.....	196
المطلب الثالث: ملخص النتائج.....	200
المطلب الرابع: التطبيقات النظرية والعملية.....	201
خاتمة القسم.....	197