

دور رأس المال الفكري في زيادة كفاءة و فعالية قطاع التعليم العالي (دراسة استقصائية لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية، و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار)

The role of intellectual capital in increasing the efficiency and effectiveness of the higher education sector (Statistical study of the Faculty of Economic, Commercial, and Management Sciences at Taheri Muhammad Bashar University)

بن زاير مبارك^{1*}، بودية بشير²، الوالي فاطمة³

¹ جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، benzairmebarek@yahoo.fr

² جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، boubachir76@gmail.com

³ جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، loulifatima3@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2021/11/27 تاريخ القبول: 2022/01/19 تاريخ النشر: 2022/01/31

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور و أهمية رأس المال الفكري في رفع كفاءة قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر من خلال دراسة إحصائية باستخدام استبيان موجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير في جامعة طاهري محمد بشار. و قد توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يعتبر عنصر هام جدا في السعي للرفي بقطاع التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة و في كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار، حيث كانت نتائج دراسة و تحليل الاستبيان في مجملها تتمحور حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و المتغيرات الأخرى. **كلمات مفتاحية:** رأس مال فكري، كفاءة مهنية، تعليم عالي.

Abstract: This study aims to clarify the role and importance of intellectual capital in raising the efficiency of the higher education sector and scientific research in Algeria through a statistical study using a questionnaire directed to professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at Taheri Mohamed University.

The study concluded that intellectual capital is a very important element in the pursuit of advancement in the higher education sector in Algeria in general and in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Taheri Muhammad University.

The results of the study and analysis of the questionnaire in its entirety revolved around the existence of a statistically significant relationship between intellectual capital and other variables.

Keywords: Intellectual capital, professional competence, higher education.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

في ظل الاقتصاد التنافسي وعصر المعلوماتية أصبح رأس المال الفكري يمثل رأس المال الحقيقي للمنظمات باعتباره عصب العملية الإدارية و أساس الإبداع و التفوق، حيث أكدت أدبيات التسيير وتطور الفكر الإداري تغيير النظرة إليه باعتباره أصلا استراتيجيا ومادة أساسية لخلق الثروة، كما أضحت المعرفة تمثل موردا استراتيجيا يتنامى بشكل تراكمي و يؤثر بشكل كبير على المركز التنافسي للمنظمة. ونظرا لأهمية قطاع التعليم العالي باعتباره قمة الهرم التعليمي في جميع المجتمعات ومركز إشعاع علمي والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء، فإن تحقيقه لأهدافه باعتباره مؤسسة تعليمية يعتمد على مدى ما يتوفر لديها من عناصر و مؤهلات و التي من أهمها أعضاء هيئة التدريس. لذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة إشكالية:

كيف يمكن لرأس المال الفكري أن يساهم في رفع كفاءة قطاع التعليم العالي؟

و لمعالجة هاته الإشكالية ارتأينا طرح الفرضيات التالية:

- يساهم رأس المال الفكري بدور حيوي في رفع كفاءة و فعالية قطاع التعليم العالي في ظل عصر المعرفة وتحسين الأداء الوظيفي و التنمية المهنية للأستاذ الجامعي.

- يعتبر رأس المال الفكري مجموعة المعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد العاملين داخل المنظمة والتي تساهم في خلق و إنتاج أفكار جديدة تساعد المنظمة على البقاء وتحقيق ميزة تنافسية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف تحسين العنصر البشري و الكفاءة المهنية.

و تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الجوانب و المفاهيم النظرية الخاصة برأس المال الفكري أهميته و دوره في الرفع من كفاءة و فعالية قطاع التعليم العالي و البحث العلمي.

و قد تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي في الجانب النظري و المفاهيم الوصفية للموضوع، و المنهج الإحصائي في دراسة استقصائية من خلال إعداد استبيان موجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار و معالجتها ببرنامج SPSS.

أما فيما يخص الدراسات السابقة التي تناولت و عالجت هذا الموضوع فيمكن ذكر البعض منها:

1- دراسة رفاعي ممدوح عبد العزيز، و خير الله أحمد خليل، و هي عبارة عن مقال علمي منشور بمجلة الباحث الصادرة عن جامعة ورقلة في المجلد 15، العدد 2015/15 بعنوان: أثر تطبيق إستراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على جامعة عين شمس-، حيث عالج هذا المقال إشكالية إدارة رأس المال الفكري وعلاقته بالقدرات التنافسية للجامعات الحكومية و المتمثلة في تحسين كفاءة الموارد البشرية، وسعت هذه إلى التعرف على الأبعاد و الجوانب المختلفة لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق البقاء و النمو لمنظمات التعليم الحديثة القائمة على المعرفة و التكنولوجيا و العمل على التوصل إلي إطار مقترح لإدارة و تنمية الأصول الفكرية المتاحة لها بما يساهم في تنمية القدرات الفكرية و الإبداعية للعنصر البشري بهذه المنظمات.

2- دراسة رزقي محمد، و هي عبارة عن مقال علمي منشور بمجلة أداء المؤسسات الجزائرية المجلد 7، العدد 2018/04، هدفت الدراسة لتحليل تأثير رأس المال الفكري على ربحية المؤسسة، و قد تم استخدام معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC) لقياس مساهمة رأس المال الفكري، من خلال مكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، و رأس المال المستخدم) على معدل دوران الأصول، هامش الربح الصافي، العائد على الأصول كمؤشرات ربحية، و قد توصلت الدراسة إلى نتائج تفيد بوجود علاقة قوية بين رأس المال المستخدم و معدل دوران الأصول، و بين كل من رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال المستخدم مع العائد على الأصول، في حين كانت العلاقة ضعيفة بين كل من رأس المال البشري و رأس المال المستخدم مع هامش الربح الصافي.

3- دراسة بوزيان راضية، و هي عبارة عن مقال علمي منشور بمجلة دراسات و أبحاث، المجلد 13، العدد 2021/01، حاولت من خلال هذه الدراسة توضيح و تحليل دور رأس المال الفكري كأداة

إستراتيجية مستقبلية مستمرة في مؤسسات التعليم العالين و كيفية المحافظة على الأصول الفكرية و بعث طاقتها لرفع مستوى المعرفة و تحقيق التميز من خلال الاتجاهات العالمية المعاصرة وفقاً لمعايير الإيزو، كل ذلك من خلال معالجتها لإشكالية متطلبات تنمية رأس المال الفكري بالجامعات مع تحديد آلياته و اتجاهاته.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة: حاولنا من خلال دراستنا توضيح بنوع من التخصص فيما يتعلق بمفهوم رأس المال الفكري كعنصر مهم و أساسي خاصة في الجامعات الجزائرية التي تعتبر المصدر الرئيسي للعنصر البشري المؤهل و المشكل لرأس المال البشري لكل المنظمات الأخرى، لذلك الأخرى أن تكون الجامعات الجزائرية على أعلى مستوى من امتلاكها لعنصر رأس المال الفكري، و هذا ما أردنا إثباته من خلال دراسة استقصائية لاكتشاف مكان من الضعف في الجامعة الجزائرية و التي تتسبب في عدم بروز الكفاءات الجزائرية و توضيح العلاقة بين الكفاءة المهنية للأستاذ مع المنهج المتبع، و طرق التدريس، و الإسهامات الفكرية.

2. الإطار النظري لرأس المال الفكري:

1.2 مفهوم رأس المال الفكري: انتشر مصطلح رأس المال الفكري في نهاية الستينيات من القرن المنصرم، و تمت صياغته في إطار ما يسمى باقتصاد المعرفة *knowledge economic*، الذي يشير إلى ذلك الفرع المتخصص بالدراسات الاقتصادية التي تهتم بقياس قيمة الأنشطة التعليمية و الإبداعية و الابتكارية في إطار الأنشطة الإنتاجية الإنسانية أو البشرية. (الفراج، 2021، صفحة 201)

تعرف منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OECD) رأس المال الفكري، على أنه القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة هي: رأس المال التنظيمي (هيكلية) ورأس المال البشري . ولتوضيح ذلك نشير إلى ما يأتي: (نجم، 2007، صفحة 289)

- القيمة السوقية للشركة = رأس المال المالي + رأس المال الفكري
- رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلية
- رأس المال الهيكلية = رأس المال الزبوني + رأس المال التنظيمي

كما عرفه يعرفه الباحث Spinder بأنه امتلاك المؤسسة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب و تشكيل هذا النظام بطرق متميزة. (سايج، 2011، صفحة 144)

حيث أن رأس المال الفكري عبارة عن مجموع عناصر متمثلة في: المعرفة، التجربة و الخبرة، البنية الأساسية التقنية، العلاقات مع الزبائن و الكفاءات العملية، التي تؤدي إلى خلق أرباح مستقبلاً. (Edvinsson, 1999, p. 22) و بذلك يمكن تعريف رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي بأنه مجموعة الأصول غير الملموسة التي تمتلكها مؤسسات التعليم العالي و المسئولة عن تعظيم قدراتها و تعزيز مكانتها التنافسية و هي تشمل: معارف الأفراد، قدراتهم، مهاراتهم، وخبراتهم، و هو ما يمثل رأس المال البشري، كما يشمل طبيعة عمليات المؤسسة، هياكلها و إجراءات العمل، و نظم المعلومات، و هو ما يمثل رأس المال الهيكلي، و كذا براءات الاختراع، حقوق الملكية الفكرية، و حقوق النشر و التأليف، و هو ما يمثل رأس المال الإبداعي، فضلاً عن علاقات المؤسسة مع عملائها الخارجيين، و الجهات المستفيدة من خدماتها، و هو ما يمثل رأس مال العملاء. (خميس، 2018، صفحة 273)

و نظراً لأهمية رأس المال الفكري باعتباره من أكثر الأصول قيمة في القرن الحادي والعشرون، فهو يمثل قوى علمية قادرة على إدخال تعديلات جوهرية في أعمال المؤسسات، و بذلك يعتبر رأس المال الفكري من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري المعاصر. (بدوي، 2014، صفحة 121)

و نستنتج أن رأس المال الفكري هو تفاعل مجموعة من العناصر: (Bontis, 2001, p. 45)

- رأس المال البشري: و هي المعرفة التي يتمتع بها الفرد العامل ما يؤهله لاكتساب مهارات و خبرات.
- رأس المال الهيكلي: و هو القدرة على تحريك و تطوير المبادرات بما يشمل الثقافة التنظيمية.
- رأس المال العلاقائي: و يمثل طبيعة العلاقة بين المؤسسة و زبائنها، مورديها، و منافسيها.
- الأصول الفكرية: و تمثل المعرفة الخاصة بالمؤسسة مثل الخطط، التصميمات الهندسية...إلخ.
- الملكية الفكرية: و تشمل العناصر التي تمكن المؤسسة من التجديد مثل براءات الاختراع، العلامات التجارية، حقوق الاستثمار...إلخ.

2.2 خصائص رأس المال الفكري : هناك مجموعة من الخصائص التي يمتاز بها رأس المال الفكري،

أهمها:(السعيد، 2008، صفحة 19)

- يتسم رأس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر و العمل.
- يمثل أصلا غير ملموس .
- يتفاعل رأس المال الفكري بشكل أكثر ايجابية في المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية في اتخاذ القرارات

- يمثل المعرفة، التي يمكن تحويلها إلى أرباح .
- يتواجد رأس المال الفكري في كافة المستويات الإدارية ولكن بدرجات متفاوتة.
- صعوبة قياس وتقييم العديد من الأصول الفكرية .
- تمثل أحد عوامل الإنتاج التي تدعم المركز التنافسي للمؤسسات.
- التكامل بين الأنظمة الفرعية المكونة للأصول الفكرية والمتمثلة في الأصول البشرية، الهيكلية و العلاقاتية.

3.2 أهمية رأس المال الفكري: تلخص أهميته في معرفة المهارات و القدرات الذهنية للعاملين في المؤسسة بما يمكنهم من معرفة احتياجات الزبائن.(Strovic, 2003, p. 7)

و تتجلى أهمية رأس المال الفكري من خلال ما يقدمه كإضافة للمنظمة، و يمكن تلخيص ذلك فيما يلي:
(صالح، 2009، صفحة 168)

- في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة أصبح رأس المال الفكري موردا استراتيجيا وسلاحا تنافسيا يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيسي للثروة والازدهار .
- يعد رأس المال الفكري في المؤسسة بمثابة ميزة تنافسية لها .
- يعتبر رأس المال الفكري موردا استراتيجي للمؤسسة إذ يساعد على توليد الثروة لها وللأفراد وتطويرها .
- يسهم رأس المال الفكري في تأسيس المنظمات الذكية التي تستلزم توافر عقول متميزة بذكائها وقدرتها .
- إن رأس المال الفكري قادر على توليد ثروة خيالية بمنظمات الأعمال من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع.

3. استراتيجيات إدارة رأس المال الفكري: تتمحور استراتيجيات إدارة رأس المال الفكري حول:

1.3 إستراتيجية التمكين: التمكين يعني: امتلاك الموظف الحرية في أداء العمل مع مسؤوليته عن النتائج.

و عليه يمكن القول أن التمكين هو منح الأفراد فرصة صنع القرارات المؤثرة على الزبون وكذلك خدمته دون وجود حالة من الرقابة المباشرة واللصيقة. (المدهون، 1999، صفحة 10)

و قد حددت أهداف التمكين بصفة عامة في: (العمرى، 2006، صفحة 43)

_ الاستفادة الفاعلة من إمكانيات الموارد البشرية المتوفرة.

_ زيادة ربحية المنظمة وزيادة المبيعات ومن ثم تحقيق النمو.

أما الأهداف المركزة للتمكين فحددت في: (مجموم، 1999، صفحة 94)

_ جعل العاملين يتمتعون برضا أعلى تجاه وظائفهم ومنظماهم ومن ثم يؤدون أفضل أداء.

_ يعد التمكين إستراتيجية إدارية تستخدم للوصول إلى الكفاءة العالية والفاعلية.

_ البحث عن طرق جديدة لتشجيع الطاقات الكامنة للأفراد وتحفيزهم على الابتكار والإبداع المعرفي

بغرض إدامة المنظمات على البقاء في ظل البيئة التنافسية.

2.3 إستراتيجية إعادة هندسة الموارد البشرية: تتمثل إستراتيجية إعادة هندسة الموارد البشرية في تصميم

الأسس و المبادئ و العمليات التي يتم على أساسها إدارة نظام الموارد البشرية في المنظمة ككل.

و بذلك فهي إعادة تصميم نظم العمل بصفة جذرية باستخدام تقنية المعلومات من قبل كل العاملين

لتحقيق تحسينات جوهرية فائقة في الجودة والإنتاجية. (أحلام، إعادة هندسة العمليات كمدخل لتمييز

إدارة الموارد البشرية، 2012، صفحة 68)

حيث تتم إعادة هندسة الموارد البشرية وفق ثلاث مراحل نلخصها فيما يلي: (أحلام، 2012،

الصفحات 170-171)

المرحلة الأولى: التخلص أو التعاقد الخارجي أو أتمتة كافة الأعمال الإدارية الروتينية: و تتم من خلال

تمكين الأفراد من أداء الخدمة بأنفسهم.

المرحلة الثانية: تطوير أنظمة الخدمات السريعة بأقصر الطرق: حيث يمكن تقديم العديد من خدمات الموارد البشرية عن طريق الأنظمة الآلية المتخصصة المتوفرة على مستوى مكاتب خدمات الموارد البشرية. المرحلة الثالثة: تطوير أنظمة معلومات التنفيذيين الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي: و يتم تطوير هذه الأنظمة لتحسين التخطيط الاستراتيجي بالنسبة للتوظيف.

3.3 إستراتيجية التدريب: تعرف إستراتيجية التدريب على أنها العملية التي تهدف إلى اتخاذ القرارات الإستراتيجية المؤثرة على المدى البعيد فيما يتعلق بتنمية وتطوير أداء العاملين في المنظمة و مدى امتلاكهم للمهارات و المعارف والكفاءات والقدرات والمدخل الرئيسي لإستراتيجية التدريب هي الإستراتيجية العامة للمنظمة والتي تحدد الرؤى المستقبلية للمنظمة والأهداف التي يجب تحقيقها.

و تكمن أهمية التدريب وفوائده في ثلاث جوانب رئيسية وهي:(وعلي، 2003، صفحة 109)

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.

- يساهم في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.

- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية.

و تتم عملية التدريب من خلال مراحل نوجزها فيما يلي:(القطامين، 2002، صفحة 13)

- تحليل إستراتيجية المنظمة وما تتضمنه من أهداف ومهام وسياسات وبرامج.
- تحليل ودراسة البيئة الخارجية للمنظمة من حيث الظروف والاتجاهات الاقتصادية، والتطور التكنولوجي، والعوامل الديموغرافية، والأنظمة الحكومية و المنافسة .

- تحليل ودراسة البيئة الداخلية للمنظمة من حيث الوضع الحالي للمنظمة، وعدل دوران العمل، وكفاءة القوى العاملة.

- إعداد وصياغة إستراتيجية التدريب وما تتضمنه من سياسات وبرامج وموازنات بشكل يساهم في التكامل مع إستراتيجية المنظمة.

- مراجعة الخطة الإستراتيجية للتدريب عند حدوث تغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

4. الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

1.4 تعريف الأداء البحثي: يعتبر الأداء البحثي للأستاذ الجامعي نشاط منظم وطريقة في التفكير وأسلوب لتقصي الحقائق اعتماداً على مناهج موضوعية لتحقيق إضافات نوعية أو كمية إلى المعرفة العلمية سواءً النظرية أو التطبيقية. و يلخص في مجموع الأنشطة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من أجل اكتشاف و اكتساب معارف جديدة و مفيدة و توزيعها و تخزينها.

فالباحث العلمي هو سلوك إنساني منظم يهدف إلى استقصاء صحة معلومة أو حادثة هامة أو توضيح موقف أو ظاهرة معينة أو الوصول إلى حل ناجح لمشكلة أكاديمية أو اجتماعية تمه الفرد والمجتمع.(الدين، 1999، صفحة 107)

2.4 مقاييس و مؤشرات الأداء البحثي: توجد عدة مقاييس أو مؤشرات يمكن الاعتماد عليها لقياس الأداء البحثي، و نذكر منها ما يلي:

__ المنشورات العلمية كما و كيفاً: و المتمثلة في البحوث و الدراسات العلمية و الكتب و المقالات، باعتبار أن حجم هذه المنشورات و نوعيتها يدل على مكانة العالم البحثية.

__ التقدير و الاعتراف العلمي: و يتمثل في الإنجاز العلمي المعترف به، و مكانة الأستاذ في مؤسسته، و لذلك فالجوائز و المنح المقدمة و الامتيازات كلها تعبر عن مدى التقدير من عدمه.

__ مؤشرات أخرى: كالاختراعات و العضوية في الجمعيات المهنية، و المشاركة في المؤتمرات العلمية، أو الإشراف على تحرير دوريات علمية متميزة.

3.4 الأساليب المتبعة في تطوير جودة التعليم العالي: لأجل تطوير جودة التعليم العالي تتبع العديد من

الأساليب نذكر منها:

أ_ عملية التقييم الذاتي: تقوم المنظمة التعليمية بعملية التقييم الذاتي لبرنامج معين، ويشارك في هذا التقييم كل من الإدارة وهيئة التدريسية والطلبة، ويهدف التقييم بشكل أساسي إلى جمع وتحليل البيانات من أجل تحديد نقاط القوة والضعف ومن أنواع التقييم الذاتي يوجد التقييم الفردي الذي يقوم به أحد منتسبي مؤسسة التعليم العالي، والتقييم الجماعي تقوم به مجموعة من منتسبي منظمة التعليم العالي من ذوي اختصاصات مختلفة.

إن كفاءة إجراء التقييم الذاتي وفعاليتيه ونتائجه تعتمد أولاً وبشكل أساسي على سعة أفق القائمين به ومهاراتهم، وثانياً على حرص المنفذين ومدى اندفاعهم وحماسهم لتحقيق تميز مؤسسة التعليم العالي من خلال تحسين نوعية مخرجاتها. وتعتبر وثيقة التقييم الذاتي بنداً رئيسياً لضمان الجودة داخل مؤسسة التعليم العالي، إذاً تعدل على أن المؤسسة قد قومت مدى: (إيمان، 14-15 ديسمبر 2010، صفحة 16)

- ملائمة مخرجات التعلم المستهدفة ومجموعة المستويات.
- فعالية الخطة الدراسية مقارنة بمخرجات التعلم المستهدفة.
- فعالية التقييم في بيان وقياس تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة.
- ما يحققه الطالب من مخرجات التعلم المستهدفة/المعايير.
- جودة الفرص التعليمية.

ب_ التقييم الخارجي: تستند هذه العملية على تقرير التقييم الذاتي، ويهدف هذا التقييم إلى التحقق من النقاط الواردة في التقييم الذاتي، والكشف عن أي نقاط قوة وضعف إضافية، وتشمل هذه العملية دراسة وافية للتقييم الذاتي وكذلك إجراء مقابلات مع مختلف الفئات الإدارية والأكاديمية والطلابية وزيارات ميدانية لمرافق البرنامج والمؤسسة التعليمية من قاعات ومحبرات ومكتبات. (الزيادات، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار صفاء، 2007، صفحة 259)

جـ_ **المقارنة المرجعية:** تعرف المقارنة المرجعية على أنها العملية المستمرة لقياس المنتجات والخدمات والأنشطة مقابل المستويات الأفضل للأداء التي غالباً ما توجد في المؤسسات المنافسة أو مؤسسات أخرى لديها عمليات مشابهة.

د_ **هيئات الاعتماد الأكاديمي:** الاعتماد هو مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي يمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة التعليم المقدم وفق ما يتفق عليه مع مؤسسات التقييم التربوية. والاعتماد هو عبارة عن نشاط علمي موجه نحو النهوض والارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم العالي والبرامج التعليمية، وهو أداة فعالة لضمان جودة العملية التعليمية ومخرجاتها واستمرارية تطورها. (الزيادات، 2007، صفحة 161)

5. دراسة استقصائية لمعرفة دور الأستاذ الجامعي في رفع كفاءة التعليم العالي

تتمحور الدراسة الميدانية بشكل أساسي على دراسة دور الأستاذ الجامعي في رفع كفاءة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار،

1.5 مجتمع الدراسة و عينتها: يتألف مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة المتعلمون لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار، و الذين يزاولون مهامهم بالكلية بصفة دائمة، و البالغ عددهم 86 أستاذ، أما عينة الدراسة فكانت (55)، و قد تم اختيارها بطريقة عشوائية.

و كان الاستبيان مكون من:

- البيانات الشخصية التي تخص الباحثين أي الأساتذة (الجنس، العمر، الرتبة، الأقدمية في العمل)
 - محور وظائف تحسين العنصر البشري (الأستاذ الجامعي) و يضم 12 عبارة مقسمة على ثلاثة فروع
- كما هو مبين في الجدول رقم (1):

الجدول(1): توزيع البنود على فروع وظائف تحسين العنصر البشري

العدد	البنود	الفرع	
4	من 1 إلى 4	التدريس	وظائف تحسين العنصر البشري
4	من 5 إلى 8	المنهج	
4	من 9 إلى 12	البحث العلمي و الإسهامات الفكرية	
12	المجموع		

المصدر: مخرجات برنامج spss

محور الكفاءة المهنية للأستاذ: يضم 11 عبارة مقسمة على ثلاثة فروع كما هو مبين في الجدول رقم (2):

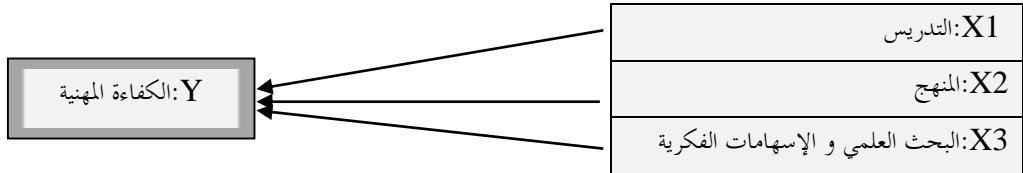
الجدول(2): توزيع البنود على فروع الكفاءة المهنية للأستاذ

العدد	البنود	الفرع	
4	من 13 إلى 16	الكفاءات المعرفية	الكفاءة المهنية للأستاذ
4	من 17 إلى 20	الكفاءات الشخصية	
3	من 21 إلى 23	الكفاءات الموقفية	
11	المجموع		

المصدر: مخرجات برنامج spss

2.5 متغيرات الدراسة: تتمثل متغيرات الدراسة في متغير تابع (Y) بدلالة متغيرات مستقلة (X_1 X_2)

(X_3) كما هو موضح في الشكل رقم (1):



و لإجراء هذه الدراسة قمنا بصياغة فرضية رئيسية و تتفرع منها مجموعة من الفرضيات كالاتي:

و لتحليل نتائج الاستبيان استخدمنا مقياس ليكارت الخماسي حسب الجدول رقم (3):

الجدول(3): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الرأي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: مخرجات برنامج spss

حيث يتكون هذا المقياس من 5 درجات تتراوح بين (1 و 5)، حيث تشير الدرجة 1 إلى غير موافق بشدة، و الدرجة 2 إلى غير موافق، و 3 إلى محايد و 4 إلى موافق و الدرجة 5 إلى موافق بشدة. و للحصول على طول الخلية نقوم بقسمة المدى العام على خمسة ($0.8=5/4$) و إضافة هذه القيمة إلى الحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى للمجال الذي يمثل الموقف المشترك لإجمالي أفراد العينة

الجدول(4)مقياس ليكرت الخماسي

الأوزان	المستوى	التوسط المرجح
1	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
2	غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
3	محايد	من 2.60 إلى 3.39
4	موافق	من 3.40 إلى 4.19
5	موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: مخرجات برنامج spss

4.5 قياس صدق الاستبيان:

لقياس صدق الاستبيان تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's بالاستعانة ببرنامج spss حيث وجدنا:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
23	0.738

يدل معامل الثبات ألفا كرونباخ على وجود مصداقية لأداة البحث المستعملة للقياس و الذي قدر ب:0.738 حيث بلغت النسبة 73.8% و هي قيمة تفوق 60%.

5.5 مناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (وظائف تحسين العنصر البشري). و المتغير التابع (الكفاءة المهنية):

1- الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريس و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريس و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (5): نتائج اختبار الكفاءة المهنية للأستاذ على التدريس

النتيجة	sig	b	R ²	r	الفرضية العدمية
نقبل الفرض البديل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للتدريس على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5%.	0.034	0.154	0.54	0.74	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريس و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي

المصدر: مخرجات برنامج spss

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة طردية بين التدريس و الكفاءات المهنية إذ بلغ معامل الارتباط $r=0.74$ عند مستوى معنوية 0.05 أي الارتباط قوي بين الكفاءة المهنية و التدريس، و أن معامل تحديد R^2 بلغ 0.54 أي أن ما قيمته (54%) من التغير في الكفاءات المهنية تفسره التغيرات في مستوى التدريس، كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.154) أي لكي يتغير مستوى الكفاءة المهنية بوحدة واحدة يجب أن يتغير مستوى التدريس ب 0.154 وحدة. وهذا ما تظهره قيمة $sig=0.034$ وهي أقل من 5%، و هذا يؤكد رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريس و الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5% و نقبل الفرضية البديلة.

2- الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنهج و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنهج و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (6): نتائج اختبار الكفاءة المهنية للأستاذ على المنهج

النتيجة	sig	b	R ²	r	الفرضية العدمية
تقبل الفرض البديل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للمنهج على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %.	0.003	0.204	0.16	0.40	لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمنهج على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %

المصدر: مخرجات برنامج spss

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة طردية بين المنهج و الكفاءات المهنية إذ بلغ معامل الارتباط $r=0.40$ عند مستوى معنوية 0.05، أي أن الارتباط ضعيف بين الكفاءة المهنية و المنهج، و أن معامل تحديد R^2 بلغ (0.164) أي أن ما قيمته (16.4%) من التغير في الكفاءات المهنية تفسره التغيرات في مستوى المنهج، كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.204) أي لكي يتغير مستوى الكفاءة المهنية بوحدة واحدة يجب أن يتغير مستوى المنهج ب 0.204 وحدة، وهذا ما تظهره قيمة $sig=0.003$ و هي أقل من 5 %، و هذا يؤكد عدم قبول الفرضية الفرعية الأولى و عليه نرفض الفرضية القائلة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للمنهج على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 0.05 و نقبل الفرضية البديلة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البحث العلمي و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البحث العلمي و الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (7): نتائج اختبار الكفاءة المهنية للأستاذ و الإسهامات العلمية

النتيجة	sig	b	R ²	r	الفرضية العدمية
تقبل الفرضية البديلة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للبحث العلمي و الإسهامات الفكرية على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %.	0.002	0.349	0.185	0.43	لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمنهج على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %

المصدر: مخرجات برنامج spss

فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للبحث العلمي و الإسهامات الفكرية على الكفاءات المهنية، إذ بلغ معامل الارتباط $r=0.43$ أي أن الارتباط ضعيف بين الكفاءة المهنية و البحث العلمي و الإسهامات الفكرية، عند مستوى معنوية 0.05 و أن معامل تحديد R^2 بلغ (0.185) أي أن ما قيمته (18.5%) من التغير في الكفاءات المهنية تفسره التغيرات في مستوى البحث العلمي والإسهامات الفكرية، كما بلغت قيمة درجة التأثير b (0.349) أي لكي يتغير مستوى الكفاءة المهنية بوحدة واحدة يجب أن يتغير مستوى البحث العلمي والإسهامات الفكرية ب 0.349 وحدة، وهذا ما تظهره قيمة $sig=0.002$ و هي أقل من 5 %،

و عليه نرفض الفرضية القائلة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للبحث العلمي والإسهامات الفكرية على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 0.05 و نقبل الفرضية البديلة.

-الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف تحسين العنصر البشري و الكفاءة المهنية للأستاذ.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف تحسين العنصر البشري و الكفاءة المهنية للأستاذ.

الجدول رقم (8): نتائج اختبار الكفاءة المهنية للأستاذ و تحسين العنصر البشري

النتيجة	sig	b	R ²	r	الفرضية العدمية
نقبل الفرض البديل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لوظائف تحسين العنصر البشري على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %	0.000	0.365	0.226	0.47	لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لوظائف تحسين العنصر البشري على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 5 %

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لوظائف تحسين العنصر البشري على الكفاءات المهنية، إذ بلغ معامل الارتباط $r=0.47$ أي أن الارتباط ضعيف بين الكفاءة المهنية و وظائف تحسين العنصر البشري، عند مستوى معنوية 0.05 و أن معامل تحديد R^2 بلغ (0.226) أي أن ما قيمته (22.6%) من التغير في الكفاءات المهنية تفسره التغيرات في مستوى لوظائف تحسين العنصر البشري، كما بلغت قيمة درجة التأثير b (0.365) أي لكي يتغير مستوى الكفاءة المهنية بوحدة واحدة يجب أن يتغير مستوى البحث العلمي والإسهامات الفكرية ب 0.365 وحدة، وهذا ما تظهره قيمة $sig=0.000$ و هي أقل من 5 %، و هو ما يؤكد رفض الفرضية الرئيسية و التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لوظائف تحسين العنصر البشري على الكفاءات المهنية للأستاذ في الكلية عند مستوى دلالة 0.05 ونقبل الفرضية.

ثانيا: عرض للنتائج المتعلقة بحساب الفروق في الكفاءة المهنية بالنسبة للمتغيرات الشخصية:

1- اختبار الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الجنس:

H_0 : لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الجنس.

H_1 : توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الجنس.

الجدول رقم (9): دراسة الفروق بين الكفاءة المهنية و الجنس.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى ليفين	مستوى الدلالة
ذكر	4.44	0.34	0.253	0.663
أنثى	4.48	0.26		

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط إجابات الذكور تقدر ب 4.44 بانحراف معياري 0.34 أما الإناث فكان بمتوسط حسابي يقدر ب 4.48 و انحراف معياري 0.26، كما نلاحظ من خلال اختبار ليفن أن مستوى الدلالة 0.253 أكبر من 0.05 إذن المجتمعين متجانسين، و حسب اختبار مستوى الدلالة المقدر ب 0.663 و هو أكبر من 0.05 إذن نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية العدمية التي تنص على أنه: لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الجنس.

-اختبار الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى العمر:

H_0 : لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى العمر.

H_1 : توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى العمر.

الجدول رقم (10): دراسة الفروق بين الكفاءة المهنية و العمر.

مستوى الدلالة
0.307

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة المقدر ب 0.307 أكبر من 0.05، إذن نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية العدمية التي تنص أنه: لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى العمر.

3-اختبار الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الرتبة:

H_0 : لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الرتبة.

H_1 : توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الرتبة.

الجدول رقم (11): دراسة الفروق بين الكفاءة المهنية و الرتبة.

مستوى الدلالة
0.212

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة المقدرة ب 0.212 أكبر من 0.05، إذن نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية العدمية التي تنص أنه لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الرتبة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الأقدمية:

H_0 : لا توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الأقدمية.

H_1 : توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الأقدمية.

الجدول رقم (12): دراسة الفروق بين الكفاءة المهنية و الأقدمية.

مستوى الدلالة
0.015

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة المقدرة ب 0.015 أصغر من 0.05، إذن نرفض الفرضية العدمية و نقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه: توجد فروق إحصائية في الكفاءة المهنية تعود إلى الأقدمية. أي أن الكفاءة المهنية تختلف باختلاف الأقدمية.

6. خاتمة:

تواجه المنظمات بصفة عامة العديد من التحديات التي تتطلب التغيير السريع للتكيف مع التغيرات البيئية المختلفة التي تواجهها، كل ذلك من أجل ضمان بقائها و ديمومتها على المدى الطويل من خلال تحقيقها لميزة تنافسية و الرفع من كفاءتها، و لعل من بين العناصر التي تمكنها من ذلك توفرها على عنصر بشري مؤهل ذو كفاءة عالية و هو ما يشكل لها رأس مال فكري.

و من بين المنظمات التي تعتمد على رأس المال الفكري نجد مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي، على اعتبار أن منتجها تعتمد بشكل رئيسي على الكفاءات البشرية العاملة بها.

و من خلال هذه الدراسة حاولنا توضيح كيفية مساهمة رأس المال الفكري في الرفع من كفاءة قطاع التعليم العالي بكلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار من خلال دراسة استقصائية باستعمال استبيان موجه لأساتذة الكلية و بعد تحليل نتائجه توصلنا إلى:

- يعتبر رأس المال الفكري عنصر هام من عناصر تحقيق و رفع كفاءة و فعالية المنظمات باختلاف أنواعها و أشكالها.

- تسعى المنظمات لتحقيق ميزة تنافسية، و لأجل ذلك لابد عليها من الاهتمام بالعنصر البشري.

- توجد علاقة بين العنصر البشري و مؤهلاته و بين كفاءة القطاع المنتمي إليه.

- لضمان تحقيق جودة الخدمات التعليمية في المؤسسات الجامعية لابد من تحسين أداء العنصر البشري و مرونة الأنظمة و سهولة الإجراءات و وضوحها.

7. قائمة المراجع:

أحمد القطامين. (2002). الإدارة الإستراتيجية: حالات ونماذج تطبيقية . عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

أسامة الفراج. (2021). إدارة المعرفة و رأس المال الفكري. سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.

أفكار سعيد خميس. (2018). أنموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي و متطلبات تطبيقه. مجلة الإدارة التربوية (18)، 273.

بقة الشريف، صحراوي إيمان. (14-15 ديسمبر 2010). الأساليب المستخدمة في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية. الملتقى الدولي حول إدارة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات. جامعة فسنطينة.

حسانة محي الدين. (1999). التعليم العالي والبحث العلمي في لبنان. مجلة الفكر العربي (98)، 107.

خان أحلام. (2012). إعادة هندسة العمليات كمدخل لتميز إدارة الموارد البشرية. أبحاث اقتصادية وإدارية (12)، .

سعد علي العنزي ، أحمد علي صالح. (2009). ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان،

الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.

سهيلة عباس وعلي. (2003). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

سوسن شاكر مجيد، محمد عواد الزيادات. (2007). إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم. عمان، الأردن: دار صفاء.

عبد الحميد، عفاف السيد بدوي. (28-30 افريل، 2014). رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية. رأس المال الفكري العربي (نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار و التطوير).

عبد الستار العلي، عامر ابراهيم قنديلجي، غسان العمري. (2006). المدخل الى إدارة المعرفة. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عزاوي اعمر بوزيد سايح. (2011). رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية. مجلة دراسات العدد الاقتصادي (15).

موسى توفيق المدهون. (1999). نموذج مقترح لتمكين العاملين في المنشآت الخاصة كأداء لإدارة الجودة الشاملة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة (الثاني)، 10.

نجم عبود نجم. (2007). إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. عمان: مؤسسة الوراق للنشر. هاني السعيد. (2008). رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة. القاهرة، مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.

هشام محمد نور جمجوم. (1999). سايكولوجية الإدارة . جدة، السعودية: دار الشروق للنشر والتوزيع.

Edvinsson, L. &. (1999). Intellectual capital of nations-for future wealth creation. *journal of human resource costing & accounting* , 4 (1), 22.

N Bontis .(2001). Assessing Knowledge assets: A Review of the models used to measure intellectual capital .*international journal management reviews*.45 ، (01) 3 ،

Strovic, P. (2003). Intellectual capital. *Under Standing Corporate Value Intellectual Journal* (03), 07.