



الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين
جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة بعض الجامعات
الجزائرية

Educational investment in human capital as a strategic entry point to improve the quality of higher education in light of the knowledge economy - a case study of some Algerian universities

د. شلغوم كريمة¹، د. مدفوني هندا²

¹ جامعة أم البواقي (الجزائر)، kchelghoum@ymail.com

² جامعة أم البواقي (الجزائر)، medfouni.hynda@univ-oeb.dz

تاريخ الاستلام: 2020/09/07 تاريخ القبول: 2020/11/25 تاريخ النشر: 2020/12/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز المنهج القائم على تحسين جودة التعليم العالي وربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي والنسيج الصناعي، فالجامعة الجزائرية تسعى نحو تحسين صورتها لعملائها المحليين والمجتمع، كما تسعى للتقدم في التصنيف العالمي للجامعات، وبالتالي أصبحت في حاجة ماسة لاختبار المجهودات المبذولة وتبرير التمويل الهائل لهذا القطاع خاصة حجم المنشآت التابعة له. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان تم توزيعها على أعضاء الهيئة التدريسية على اختلاف درجاتها العلمية والمهنية، لعينة مكونة من (465) أستاذ شملت الدراسة الميدانية للبحث، حيث توصلت نتائج تحليل استمارة الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)؛ إلى جملة من النتائج المرتبطة بالجامعة الجزائرية أهمها ما يتعلق باختبار الفرضيات، والتي تؤكد على وجود دور للإستثمار التعليمي في رأس

المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي من خلال كل من: جودة البرامج والمناهج التعليمية، القيادة الإدارية ذات الرؤية الإستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي، جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية، السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الإستثمار في رأس المال البشري، جودة التعليم العالي، التصنيف

العالمي للجامعات، التمويل

تصنيفات JEL : M15,M12

Abstract:

This paper aims to display the role of the university in embracing knowledge assets and to activate and maintain them, through the mechanisms of investment in human capital, while clarifying the essential aspects to be developed in intellectual assets. Results of the study showed that the university is committed to its decisions and long-term responsibilities to convert human capital (credits) to results (flow). This study aims to show the approach of improving the quality of higher studies, and linking the university with the economic and industrial environment. The Algerian university seeks to improve its picture towards its internal customers and Community also to progress in the world ranking of universities. To achieve the objectives of this study, the researcher designed and distributed a questionnaire to faculty members with various academic and professional degrees, directed to a sample of (465) Professor, the analysis results of questionnaire was found throughout the statistical analysis (SPSS), that lead to certain number of results associated with the Algerian university, especially as regards the tests of hypotheses. These confirm the existence of the role of investment in human capital to improve the quality of higher studies through: the quality of educational programs, Administrative Leadership with a strategic vision which reflects the quality of university performance, the quality of the library and the information sources, Reputation and scientific productivity of faculty members.

Keywords: Investment in human capital, the quality of higher studies, financing, the world ranking of universities.

JEL Classification Codes: M15,M12

المؤلف المرسل: د. مدفوني هندا ، الإيميل: medfouni.hynda@univ-oeb.dz

1. مقدمة:

لقد شهد التعليم العالي في الربع الأخير من القرن المنصرم تحولا جذريا في أساليب التعليم ومجالاته، وذلك بسبب الانفجار المعرفي المتسارع وظهور العولمة ونمو العديد من الصناعات الحديثة التي أدت إلى توجيه الإستثمار في مجالات المعرفة المتنوعة، مما جعل التعليم العالي الجزائري مطالبا باستثمار العقل البشري من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث وظائف جديدة تتناسب مع متطلبات العصر، وقد أصبح موضوع الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية أحد المرتكزات الأساسية في تطوير منظومة التعليم التي تتصل بعناصر العلمية التعليمية كأعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية، والبرامج الأكاديمية وجودة المادة العلمية، ووسائل التدريس، وتقنيات التعلم وجودة البيئة من مبان ومعدات.

– السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية: على هذا الأساس ارتأينا طرح الإشكالية كما يلي: ما دور الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

– هل للمعرفة العلمية المتخصصة (الإستثمار التعليمي) التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس علاقة بتحسين جودة التعلم العالي؟

– هل لإستدامة رأس المال البشري من طرف الإدارة الجامعية علاقة بتحسين جودة التعلم العالي؟

– فرضيات الدراسة: للإجابة عن الأسئلة السابقة نقترح الفرضيات الأساسية التالية:

– يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية المتخصصة (الإستثمار التعليمي) وتحسين جودة التعليم العالي.

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية إستدامة رأس المال البشري من طرف الإدارة الجامعية وتحسين جودة التعليم العالي.

- **أهمية الدراسة:** إن الجامعة تلعب دورا هاما في تحقيق النمو والتطور الاقتصادي، بما توفره من رأس مال بشري مؤهل ذو كفاءات وطاقات وقدرات تدفع بالدول نحو ركب التقدم التكنولوجي والإبداع والابتكار، وهو ما يجعل الاهتمام بتحسين جودة التعليم العالي وربط الجامعة بالخطى الاقتصادي والنسيج الصناعي من اهتمامات الدول بصفة عامة والدولة الجزائرية بصفة خاصة التي تسعى نحو تحسين صورتها لعملائها المحليين والمجتمع أولا والتقدم في التصنيف العالمي للجامعات كما هي في حاجة ماسة لاختبار الجهود المبذولة وترير التمويل الهائل لهذا القطاع.

- **أهداف الدراسة:** نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة العلمية إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالإستثمار التعليمي في رأس المال البشري، وكذا جودة التعليم العالي بمدخلها المختلفة.

- تجميع المعلومات والحقائق، بهدف تشخيص الأوضاع الراهنة للإدارة الجامعية الجزائرية، وتحديد متطلبات تطبيق إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

- حداثه موضوع الجودة ومدى تطبيقه في إدارة الجامعات الجزائرية، حيث يعد مفهوم الجودة من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر- في الوطن العربي والجزائر خاصة- ويمكن الإستفادة منه في تطوير إدارات التعليم العالي الجزائري للنهوض بالتعليم بوجه عام وتصحيح مساره.

- **نموذج الدراسة:** يربط نموذج الدراسة بين الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري كمتغير مستقل وجودة التعليم العالي كمتغير تابع، بالنسبة للمتغير المستقل يمثل بناء

على نظريات رأس المال البشري كما جاءت على يد الكثير من الاقتصاديين أمثال تيودور شولتز وقاري بيكر وجاكوب مينسر.

- الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري: الذي يعتبر القاعدة الأساسية لبناء رأس المال البشري.

- إستدامة رأس المال البشري: فبعد التمويل والإنفاق على رأس المال البشري في المرحلة السابقة وجب على المنظمة المحافظة عليه واستدامته في خدمتها وعدم تعريضه للاغتراب الوظيفي وانتقاله إلى منظمات أخرى.

أما المتغير التابع فتمثله أربعة عناصر متعلقة بجودة التعليم العالي هي: جودة البرامج والمناهج التعليمية، القيادة الإدارية ذات الرؤية الإستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي، جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية، السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس والتي تم اختيارها بناء على دراسة دقيقة واستشارة المختصين في المجال وكذلك ارتباطها بالإستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

- تقسيمات الدراسة: بناء على ما سبق وتحقيقاً لأهداف الدراسة قمنا بتقسيم موضوعنا إلى ثلاثة محاور رئيسية على النحو التالي:

المحور الأول: المقاربة النظرية لمتغيرات الدراسة

فإن مدى فعالية نظام التعليم، لا ترتبط بحجم مخرجاته أو الهياكل والمنشآت المجهزة له، بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق متطلبات هذه السوق وهنا يبرز دور التحليل النظري عند الاقتصاديين الأوائل والمعاصرين على تأكيد العلاقة الوثيقة بين الرأس المال البشري وسوق العمل.

أولاً. الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري: إن الحركية والإقبال على الحصول على شهادات وإجازات مهنية ينسجمان انسجاماً تاماً مع فكرة الأفراد كمستثمرين فالتعليم والخبرة يصنعان رصيد الشخص من رأس المال البشري وكلما استثمر أكثر، كلما كان عائده المتوقع أكبر (ستيوارت، 2004، ص396).

1. التعليم وقيمه الاقتصادية: أحدث شولتز نقلة نوعية من خلال دراسته لعنصر التعليم من خلال نظرية رأس المال البشري، وانتقد بشدة النظرة التقليدية إلى التعليم على أنه استهلاك، واقترح أن ينظر للتعليم كاستثمار في البشر، يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري وإلى تقديم خدمات إنتاجية للاقتصاد ككل، لأن التعليم يساهم في تحسين القدرات وزيادة إنتاجيتهم كما يحقق عائدا في المستقبل يغطي التكاليف التي يتحملها الأفراد، في هذا الإطار وردت العديد من التعاريف الخاصة بالتعليم ومن بينها:

- التعليم هو "عملية تتضمن كل أنواع الخبرات للحصول على نتائج تعليمية مرغوب فيها" (العبادي، الطائي، والأسد، 2008، ص34).

- التعليم هو "كل ما يطرأ على السلوك بفضل اكتساب أنماط إدراكية ولغوية وحركية وعقلية تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة الفرد على التعامل مع العالم الخارجي، والتي تظهر من خلال زيادة قدرة الفرد على تحقيق احتياجاته ومتطلباته" (زراولة، 2004، ص94).

- التعليم هو "عملية تدفق للمعرفة من المصدر إلى المتعلم" (عبد الحكيم، زوين، الميالي، 2009، ص187).

من خلال التعاريف السابقة للتعليم يمكن أن نستخلص التعريف الموالي للتعليم: "هو العنصر الأساسي في تكوين الفرد وتشكيل الفكر وتحديد السلوك".

2. مفهوم التعليم العالي: يمكن إدراج التعاريف التالية:

- يقصد بالتعليم الجامعي "التعليم الذي يتم من خلاله إعداد إطارات علمية وفنية وتنظيمية وإدارية انطلاقا من كونه يحتل قمة السلم التعليمي" (العبادي، الطائي، والأسد، 2008، ص23).

كما ورد تعريفه من خلال الجريدة الرسمية بأنه "كل نمط للتكوين أو للبحث يقوم على مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي، ويمكن أن يقدم تكوين تقني

على مستوى عالٍ من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة" (القانون رقم 99-05، 1999، ص05).

كما يقصد به "كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالمي من قبل السلطات الرسمية للدولة" (Unesco, 1998, P05).

مما سبق يتضح أن التعليم العالمي هو "التعليم الجامعي ويجوز ثلاثة أصناف من المستويات التعليمية هي الشهادة الجامعية (الليسانس أو مهندس) والماجستير والدكتوراه وتختلف فترات الدراسة حسب كل مستوى وبمختلف الاختصاصات الأكاديمية منها والعلمية والتي تمثل هي الأخرى حاجة كبيرة من احتياجات التنمية في مجال تطوير وتحديث التعليم العالمي والبحث العلمي" (Beare, slaughter, 2002, p125).

3. التعليم كإستثمار: تشير نظريات النمو الاقتصادي أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو طويل الأجل ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، وتفيد دراسة العائد من التعليم في معرفة الفعالية في تخصيص الموارد سواء بين قطاعات التعليم أو بين قطاع التعليم وبقية القطاعات الاقتصادية (بوطيبة، 2013، ص75).

أ. نظرية رأس المال البشري: ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه. وبما أن هذا الجزء أصبح جزءاً من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شراؤه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة. وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية حيث أكد دروكر بيتر (Drucker Beter) في كتابه المعنون (Poste-Capitalist Society) سنة 1993 على (أن إنتاجية المعرفة ستصبح أكثر فأكثر العامل المحدد للتنافسية، سواء بالنسبة للدولة،

للصناعة أو للمنظمة) (Michel, 2002, p03). ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

1- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.
2- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها. وأشار إلى أن هيكل الأجر والمرتبات يحدد على الأجل من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

ب. التمويل التعليمي: يعتبر تمويل التعليم جزء من موضوع أشمل وألم وهو نفقات وتكاليف التعليم ولكن اتسع في هذا القرن حتى أصبح موضوعا مستقل بذاته يتناول مصادر تمويل التعليم وأنماطه والأشكال والنماذج التي يأخذها تمويل التعليم، وتبرز أهمية هذا الموضوع في ارتباط نمط تمويل التعليم وطبيعة النظام التربوي فيه، حيث يشير هذا بصورة مباشرة إلى البحث عن مختلف الموارد التي تسمح بتمويل السياسات التعليمية، ولا بد لكل سياسة أن تقدر نفقاتها للبحث عن مصادر التمويل الأساسية (الراشدان، 2008، ص 136).

ج. العائد من التعليم (العلاقة بين مراكز البحوث/الجامعة حاضنة التكنولوجيا): تعتبر الجامعة أو قطاع التعليم العالي هو المصدر الأساسي للاستثمار التعليمي فهو القطاع الذي ينتج ويحضر رأس المال البشري الذي يستفيد منه سوق العمل، حيث تدعم الحاضنات المؤسسات عبر مراحل حياتها خاصة عند الإنطلاق، فمصدر تنامي الثروات هو البحث عن مصادر الإبداع المقاولاتي، وعن المؤشرات الدالة عن الابتكارات الناجحة، مع الأخذ في الحسبان المبادئ الممكنة من النجاح والمخاطر الناتجة عن حالة عدم التأكد في بيئة متسمة بالغموض والتطور المتسارع للمعارف ما يستوجب عليها اعتماد نظام معلوماتي فعال، فالمؤسسة الناجحة هي التي تحوز على معلومات وفيرة، دقيقة، في الوقت المناسب، تعمل الحاضنات التكنولوجية على توفير

الإنسجام في بيئة ابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المرتكز على رأس المال البشري، وتنفيذ مراكز البحث لإنتاج أفكار جديدة لتتجسد في شكل منتجات مبتكرة موجه للاستهلاك المحلي وحتى الخارجي، أين تتصل غالبية حاضنات الأعمال بالجامعات لربط الصناعة بالبحث العلمي(طرطار، حليمي، 2013، ص ص13-15).

ثانيا. **جودة التعليم العالي**: جودة التعليم العالي تقتضي مقدرة مجموعة من الخصائص ومميزات في المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب، وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة.

1. مفهوم جودة التعليم العالي: كانت محل اختلاف بين المفكرين، ولكن حتى يتسنى وصف مداخل الجودة بشيء من العمق، فإن السمات التالية قد تسهم في تمييز مفاهيم الجودة(غانم، 2012، 841-842):

- **السياق والرؤية**: ويعني ذلك السياق المقصود من المدخل (مثل المدارس التعليم العالي، التدريب المهني) والعمليات التي يتم تغطيتها (مثل التقييم والتطوير والتطبيق).

- **الأغراض**: ويعني ما هي أغراض الجودة التي يمكن تحقيقها من خلال المدخل المتبع (مثل تقليص التكاليف، توافق العمليات، إشباع التعلم وثبات المنتج)

- **محور الاهتمام**: هل يركز مدخل الجودة على (التنظيمات والعمليات، المنتج والخدمات أو الكفايات)

- **المنظور**: لأي فئة من المستفيدين ووفق أي منظور يتم تقييم مدخل الجودة (المطورين أو المديرين أم المتعلمين).

- **المنهجية**: ما الطرائق والوسائل المستخدمة (القياس، أم كتالوجات المعايير أم الإرشادات أم توفير المعلومات)

- **المقاييس**: المؤشرات التطبيقية ومعايير قياس النجاح (بعض الأمثلة على ذلك، معدلات التسرب ومردود الإستثمار وإشباع المتعلم).

2. دور الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري في التأثير على مؤشرات جودة التعليم الجامعي:

مؤشرات جودة التعليم الجامعي، تشير إلى المعلومات التي جمعت بطريقة إدارية أو من خلال الإستطلاع والإستقصاء أو بأية وسيلة أخرى لتحديد بشيء من الدقة مستوى الجودة القائم في مؤسسات التعليم الجامعي، وهذه المؤشرات تتنوع تبعاً للغرض منها وتوسع وتتحجج تبعاً للمستوى الذي تستخدم له، ولقد قسمت أو صنفت هذه المؤشرات في مجالات رئيسية تحتوي العديد من التقسيمات أو التصنيفات الفرعية، حاولنا التركيز على المجالات الرئيسية ذات العلاقة بالاستثمار التعليمي كما يلي (أحمد، محمد، 2007، ص193):

أ. الاستثمار في جودة أعضاء هيئة التدريس والبرامج البحثية: سنحاول من خلال هذا العنصر، توضيح مدى أهمية الإهتمام بجودة أعضاء الهيئة التدريسية والبرامج البحثية في تحسين جودة التعليم العالي.

* **جودة أعضاء هيئة التدريس:** إن الدور الذي يضطلع به عضو هيئة التدريس ذو أهمية شديدة في إنجاز العملية التعليمية وتحقيق الأهداف الكلية التي ينتمي إليها ويعني جودة عضو هيئة التدريس مستوى تأهيله العلمي ومكانته العلمية وسمعته الأكاديمية فهو الذي يقوم بالتدريس والبحث وتدريب الطلبة والطاقات البشرية الأخرى في المجتمع، ويتطلب من أجل تحقيق جودة عضو هيئة التدريس ما يلي (الحريري، 2010، ص230):

- الكفايات الأكاديمية، الكفايات التعليمية.

- مواصلة البحث العلمي والتأليف في مجال تخصصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار للطلبة.

- التنوع في وسائل التدريس والتقييم، المشاركة في العمل الإداري، المشاركة في خدمة المجتمع، التطوير المهني المستمر، ويمكن شرح أدوار عضو هيئة التدريس من خلال ما يلي(الحريري، 2010، ص 231):

- أدواره تجاه طلابه: وتشمل التدريس والتقييم والإرشاد والتوجيه والإشراف على البحوث والرسائل والدراسات الخاصة بطلابه، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.

- أدواره تجاه الكلية التي يعمل بها: وتشمل العمليات الإدارية على إختلاف أنواعها والمشاركة في وضع السياسات والخطط، والمشاركة في الاجتماعات واللجان والنشاطات المختلفة.

- أدواره تجاه المجتمع المحيط به: وتشمل الخدمات المجتمعية وإجراء الدراسات والبحوث التي من شأنها تساعد على حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

- أدواره تجاه نفسه: أي السعي وراء تطوير ذاته مهنيا والمشاركة في الندوات والمؤتمرات وتنظيم الزيارات والدورات التدريبية وورش العمل، ويحتل عضو هيئة التدريس من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمات التربوية والتعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها معلمون أكفاء مدربون تدريباً كافياً.

* جودة البرامج التعليمية وطرق التدريس والأساليب والأنشطة: ويقصد بجودة البرامج التعليمية شمولها وعمقها، ومرونتها واستيعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية، ومدى تطويعها بما يتناسب مع المتغيرات العامة، واسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، الأمر الذي من شأنه أن يجعل طرق تدريسها بعيدة تماماً عن التلقين ومثيرة لأفكار وعقول الطلبة من خلال الممارسات التطبيقية لتلك البرامج و طرق تدريسها(الطائي، العبادي، العبادي، 2008، ص 279).

*مؤشرات جودة البرامج البحثية: البرامج البحثية هي البرامج المؤهلة للحصول على الدرجات الجامعية العليا (ماجستير- دكتوراه) وتتضمن هذه البرامج نظم القيد وإجراءات التسجيل، أساليب الإشراف والمناخ العلمي للقسم.

ب. جودة الأداء الجامعي: يتحدد التنظيم الإداري في منظومة إدارة الجودة للجامعة على النحو التالي(الحريري، 2010، ص ص233-234):

- الإهتمام بالموارد البشرية واستقطاب العناصر الفعالة، ويأتي ذلك من خلال عدة سبل، منها الاختيار السليم وفق معايير مشتقة من سياسات الجودة، والتدريب المستمر، والتركيز على إرضاء جميع العاملين، وتحفيزهم وزيادة دافعيتهم للعمل.

- التركيز على فريق العمل، حيث أن عملية تحسين الجودة المستمرة لا بد لها من روح الجماعة والمساندة للعمل الجماعي.

- دراسة الإمكانيات المتاحة في البيئة الخارجية واستثمارها في تحسين الجامعة وتطويرها.
- دراسة الاحتياجات المجتمعية الآتية والمستقبلية والعمل على التخطيط من أجل الإيفاء بها.

- الإهتمام باختيار القيادات على التحفيز، وتحليل ونقد الوضع الراهن، وتحديد الأوضاع المتوقعة مستقبلا، وكذلك الالتزام بالتحسين المستمر، وبما أن مؤسسات التعليم الجامعي من مؤسسات المعرفة المتخصصة، لذلك لا بد أن توفر لها مواردها المادية بما تحتويه من: أبنية ومنشآت، تجهيزات ووسائط تكنولوجية، مكتبات ومصادر معلومات إمكانيات التطور التعليمي والبحثي والتقني.

ج. جودة مصادر التعلم: ينبغي أن تتنوع مصادر التعلم في الجامعة كالمكتبات والمختبرات ومراكز التدريب، وأن تتوافر في الجامعة بنية تكنولوجية متكاملة وملائمة للتعلم الذاتي(الحريري، 2010، ص 233).

المحور الثاني: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

تمت الدراسة الميدانية وفقا لمجموعة من الاجراءات في حدود الإمكانيات والقدرات البحثية، والتي يمكن توضيح أهمها في الآتي:

أولا.تحديد مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة الهيئة التدريسية والتي تحتوي على مجموعة من العناصر التي نرغب في دراستها من أجل الحصول على النتائج، والتابعين لجميع مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وتم استهداف الأساتذة على وجه الخصوص أي مقدمي الخدمة بصفة عامة أي الجامعة وأساتذتها باعتبار أن القيادات الجامعية هي من فئة الهيئة التدريسية قصد تحسيسها بضرورة التوجه إلى مدخل الجودة كخيار استراتيجي ومواكب للتحديات المعرفية مع محاولة توجيه كل المسؤوليات إلى هذه القيادات من أجل الحرص على توجيه الفعال للموارد البشرية والمالية والمادية، إضافة إلى أن الهيئة التدريسية هي الجهة الأفضل قصد دراسة رأيها فيما يخص المسائل المتعلقة بجودة التعليم العالي، هذا ويبلغ عدد الأساتذة المستهدفين بالدراسة 56.061 أستاذ جامعي(حسب إحصائيات السنة الجامعية 2015/2016، والمتحصل عليها من المديرية الفرعية للاستشراف والتخطيط بوزارة التعليم العالي الجزائرية).

أما عن وحدة المعاينة والتي تعبر عن فرد معين يشكل جزءا من مجتمع معين، يؤخذ على أنه ممثل للأفراد من نفس الفئة بهدف تحديد عينات هذا المجتمع، فتمثل في كل أستاذ يدرس بصفة دائمة بغض النظر عن الكلية التي ينتمي إليها وعن التخصص الذي يدرسه، حيث استهدف الإستبيان رأي أساتذة حديثي التوظيف وذوي الخبرة ومن مختلف التخصصات، مستخدمين في ذلك **عينة كرة الثلج المتحرجة** والتي تم اختيارها لصعوبة الوصول على كافة أفراد مجتمع الدراسة، كما نشير إلى اختيار هذه العينة نظرا لاختلاف الجدول الزمني للأساتذة وارتباطهم بمسائل الإشراف، بالإضافة إلى الإجتماعات الدورية والأمور الإدارية الأخرى، أين تم اختيار أساتذة من بين المعارف والأصدقاء ثم طلبنا منهم اقتراح أساتذة آخرين من نفس المواصفات أي أساتذة بقطاع

التعليم العالي، واستعنا في ذلك بالبريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي وكذا المنتديات الخاصة بالأساتذة الجامعيين بالإضافة إلى التوزيع الورقي.

ولتحديد حجم العينة بناء على المجتمع المحدد (56.061 أستاذ جامعي) قد تستخدم

العديد من المعادلات أو الصيغ الرياضية والتي نذكر منها (معادلة Steven Thampson

– معادلة Robert Mason – معادلة Herbert Larkin – معادلة Taro Yamane -

معادلة Richard Geiger ... وغيرهم)(شرفي، 2016، ص176)، حيث توجد

لكل منها خصائص تحدد شروط استخدامها، لذلك يكون من الأفضل استخدام معادلة

واحدة فقط من أجل تجنب الاستفاضة في ذلك، بالتالي نقتصر على استخدام معادلة

Taro Yamane التي تتوافق مع المعايير الإحصائية باعتبار أن الهدف من الدراسة

التعميم والهدف من المعاينة التمثيلية، هذه المعادلة تكتب وفقا للصيغة التالية: $n =$

$N/1+N(e)^2$ حيث:

n : حجم العينة، N : حجم المجتمع، e : مستوى الدقة: كلما كان كبيرا، كلما

زاد خطأ المعاينة، وفي الدراسة يقبل 5% كخطأ للمعاينة، وبالتالي يقدر حجم العينة

الأدنى كالتالي:

$$n = N/1+N(e)^2 = 56.061/1+56.061(0.05)^2 = 397.16 \approx 397$$

وتجدر الإشارة إلى أنه كلما كان حجم العينة أكبر من 397 كلما كان ذلك أفضل

لتمثيلها للمجتمع المدروس، بما أن عدد الاستبيانات المقبولة 465 (استبيان) يفوق

حجم العينة الأدنى (397 أستاذ)، وكذا نسبة هذه الاستبيانات إلى الاستبيانات

الموزعة تفوق 80% أي ما نسبته (84.54%) يمكن اعتماد وتعميم نتائج الدراسة

عند مجال ثقة مقدر ب 95% وقبول 5% كخطأ للمعاينة.

تم إعداد استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة ويتضمن ثلاثة محاور أساسية كما

يلي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة المرتبطة بالمستجوبين وقد شمل: الجنس، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، والمناصب العليا الإدارية.

المحور الثاني: معنون بـ: المعرفة العلمية والاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، والمقسم بدوره إلى:

- الاستثمار التعليمي رأس المال البشري (05 فقرات)، إستدامة رأس المال البشري (05 فقرات)،

المحور الثالث: معنون بـ: جودة التعليم العالي، والمقسم بدوره إلى أربعة محاور فرعية تخص:

- جودة البرامج والمناهج التعليمية (05 فقرات)، القيادة الإدارية ذات الرؤية الإستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي (05 فقرات)، جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية (05 فقرات)، السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (05 فقرات).

ثانيا. الإختبارات الإحصائية: تتمثل في:

1. حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient): من

معاملات قياس الثبات وهو عبارة عن معامل ارتباط بين عبارات المقياس، وجاءت نتائجه حسب الجدول الموالي. الجدول رقم (01): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس

ثبات الاستبيان

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	.894
المحور الثاني	.900
كافة الإستبيان	.904

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تفوق 0.8 وهي قيمة جيدة تدل على ثبات واستقرار نتائج لكل من بعد الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري وكذا بعد جودة التعليم العالي لو أعيد الإختبار مع نفس الأفراد وفي نفس الظروف فقيمة هذا المعامل بالنسبة للمحور الأول 0.894 فهي جيدة، أما بالنسبة للمحور الثاني فهي ممتازة، هذا الثبات يعكسه معامل ألفا كرونباخ لكافة الإستبيان، وبناء على هذه النتائج تتأكد فعالية المقياس وفعالية العبارات المعتمدة في كلا البعدين من خلال تقسيماته الفرعية المعتمدة.

2. خصائص عينة الدراسة: تتميز عينة البحث بمجموعة من الخصائص ندرجها في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): خصائص عينة الدراسة

الجنس		الرتبة العلمية			فترة الهيئة			المصاحب العليا الإدارية	
النوع	F ₀	النسبة %	المراتب	F ₀	النسبة %	السوى	F ₀	النسبة %	ت
ذكور	267	57.4	أ.م.ب*	34	11.6	أقل من 10 سنوات	299	64.36	م
أخرى	168	42.6	أ.م.ب**	130	28	10-20 سنة	83	17.8	ن
			أ.م.ب***	146	31.4	21-30 سنة	54	11.6	
			أ.م.ب****	91	19.6	أكثر من 30 سنة	29	6.2	
			أ.ت.ع*****	44	9.5				
إجمالي	465	100	م	465	100	م	465	100	م

*: أستاذ مساعد صنف ب، ** أستاذ مساعد صنف أ، *** أستاذ محاضر صنف ب، **** أستاذ محاضر صنف أ،

***** أستاذ التعليم العالي.

يتضح من خلال الجدول اختلاف أفراد العينة من ناحية الجنس، حيث يمثل الذكور نسبة 57.4% وهي نسبة تفوق نسبة الإناث التي تمثل هي الأخرى 42.6% من عينة الدراسة، كما يتضح اختلاف الدرجة العلمية لعينة الدراسة، حيث تتصدرها رتبة أستاذ محاضر صنف ب بنسبة 31.4% وهذا يعكس تعاون هذه الفئة مع الطالبة مع

العلم أن هذه الفئة استرددنا منها الإستبيان بسرعة وسهولة مقارنة مع الرتب الأخرى، لتليها رتبة أستاذ مساعد صنف أ بنسبة 28.00%، في حين تليها رتبة أستاذ محاضر صنف أ بنسبة 19.6%، لتأتي بعدها رتبة الأساتذة المساعدين صنف ب بنسبة 11.6%، في حين تحتل رتبة أستاذ التعليم العالي ذيل الترتيب بنسبة 9.5% وهذا راجع للعدد المتواضع لأساتذة التعليم العالي. بمختلف الجامعات الجزائرية، يتصدر عينة البحث من ناحية الخبرة المهنية الفئة العمرية أقل من 10 سنوات بنسبة 64.3%، لتليها الفئة العمرية من 10 إلى 20 سنة بنسبة 17.80%، بعدها فئة الهيئة التدريسية التي تتراوح سنوات عملهم بالجامعة من 21 إلى 30 سنة بنسبة 11.6%، أما الفئة الأخيرة والتي تمثل ذوي الخبرة المهنية أكثر من 30 سنة فتمثل ما نسبته 6.20% من مجموع أفراد العينة، في حين يغلب على أفراد العينة من ناحية تولي مناصب المسؤولية، الأساتذة الجامعيين غير معنيين بهذه المناصب العليا بنسبة 60.9%، وبنسبة ليست ببعيدة عن هذه الأخيرة عدد الأساتذة الجامعيين الذين يجوزون على منصب نوعي بنسبة 39.10%.

3. المؤشرات الإحصائية الخاصة بالمحورين الأول والثاني: لغرض تحديد مستويات أوزان فقرات محاور الدراسة، المعبر عنها في محاور الإستبيان، تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي فيكون المدى الإجمالي للاختيارات (5-1=4)، وطول مجال كل اختبار هو (5:4=8،0)، ومنه نستنتج مجالات كل اختبار.

الجدول رقم (03): درجات مقياس ليكرت للاستبيان

5-4.21	4.20-3.41	3.40-2.61	2.6-1.81	1.80-1	طول خلايا مقياس ليكرت
بدرجة غير موافق تماما	بدرجة غير موافق	محايد	بدرجة موافق	بدرجة موافق تماما	درجة الموافقة

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا الى استمارة استبيان الدراسة نحاول معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بما أننا استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي المذكور سابقا.

الجدول رقم (04): المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحورين

م	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
المحور الأول: المعرفة العلمية المتخصصة والاستثمار التعليمي					
01	لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها إلى حيز التطبيق في عملها.	4.35	0.86	موافق بشدة	1
02	تنماشى المعرفة العلمية لدى الهيئة التدريسية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	3.54	0.98	موافق	4
03	تعكس الهيئة التدريسية للجامعة في تنفيذ مهامها معرفة نظرية علمية وأكاديمية عالية	3.32	1.05	متوسط	5
04	المهارة التي تمتلكها تسمح لك بإيجاد طرق جديدة للقيام بعملك	4.20	0.51	موافق بشدة	2
05	تحول الهيئة التدريسية معرفتها الكامنة إلى تطبيقات تحقق الأداء المتميز	3.77	1.10	موافق	3
الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري					
11	تبذل الجامعة قصارى جهدها لتطبيق نظام فعال للمكافآت يرضي أساتذتها ويحفزهم على العمل أكثر	2.88	1.23	متوسط	5
12	تراعي الجامعة رغبة أساتذتها وقدراتهم	3.34	0.88	متوسط	2

				على الأداء عند توزيع المهام	
13	تشجع الجامعة أساتذتها على إيجاد الحلول والإجراءات والأساليب الجديدة في العمل	3.44	1.01	موافق	1
14	تهتم الجامعة بمشكلات العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها.	3.11	1.12	متوسط	3
15	يشارك أساتذة الجامعة في اتخاذ القرارات المصرية بداخلها	3.00	1.17	متوسط	4
استدامة رأس المال البشري					
06	تنسجم البرامج التعليمية باستيعابها لمختلف التحديات العالمية والمعرفية	3.04	1.15	متوسط	2
07	تتلاءم البرامج والمناهج الدراسية مع حاجات الطلبة والسوق وخطط التنمية والمجتمع	2.80	0.97	متوسط	5
08	تتصف البرامج بالمرونة والتحديد لمسايرة المستجدات المصاحبة للتغير المعرفي	2.95	0.94	متوسط	3
09	البرامج الحالية قادرة على تنمية مهارات التعلم الذاتي وعلى استثارة التفكير والإبداع	2.93	0.95	متوسط	4
10	تتوفر الجامعة على توثيق رسمي واضح ومتكامل ومطبوع للمناهج الدراسية	3.67	1.22	موافق	1
المحور الثاني: جودة التعليم العالي					
01	تنسجم البرامج التعليمية باستيعابها لمختلف التحديات العالمية والمعرفية	3.04	1.15	متوسط	2
02	تتلاءم البرامج والمناهج الدراسية مع	2.80	0.97	متوسط	5

				حاجات الطلبة والسوق وخطط التنمية والمجتمع	
3	متوسط	0.94	2.95	تتصف البرامج بالمرونة والتجديد لمسايرة المستجدات المصاحبة للتغير المعرفي	03
4	متوسط	0.95	2.93	البرامج الحالية قادرة على تنمية مهارات التعلم الذاتي وعلى استثارة التفكير والإبداع	04
1	موافق	1.22	3.67	تتوفر الجامعة على توثيق رسمي واضح ومتكامل ومطبوع للمناهج الدراسية	05
	متوسط	0.77	3.08	جودة البرامج والمناهج التعليمية	
1	متوسط	1.11	3.18	تتم إدارة الجامعة باستقطاب العناصر الفعالة وفق معايير مشتقة من سياسات الجودة والتدريب المستمر	11
5	متوسط	0.86	3.03	تعمل إدارة الجامعة على دراسة الإمكانات المتاحة في البيئتين الداخلية والخارجية واستثمارها في تحسين الجامعة وتطويرها	12
3	متوسط	1.01	3.16	تتم الجامعة بتطوير تكنولوجيا التعليم بصفة مستمرة بما يحقق مستويات الجودة المطلوبة	13
4	متوسط	0.96	3.06	تختار الجامعة القيادات المبدعة، المتميزة من أجل المحافظة على معايير أداء عالية باستمرار	14
3	متوسط	1.04	3.14	تتابع الجامعة الأنشطة التي تقود إلى خلق ثقافة الجودة داخلها	15

متوسط	0.78	3.12	القيادة الإدارية ذات الرؤية الاستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي		
2	موافق	0.88	4.18	16	تساعد فهرسة المكتبة وتنظيمها باستخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة(الكمبيوتر، الميكروفيلم) على مواجهة الزيادة الهائلة في المعلومات وارتفاع أسعارها
3	موافق	0.72	4.14	17	يساعد إيصال المكتبة بالإنترنت الطلبة وكذا الهيئة التدريسية على جمع المعلومات لغرض البحث العلمي
1		0.66	4.32	18	تساهم حوسبة المكتبات في توفير الوقت والجهد والتكلفة في تقديم الخدمات
4	موافق	0.99	3.74	19	تشارك الجامعة بقواعد بيانات محلية ودولية متخصصة
5	موافق	1.14	3.73	20	تتوفر الجامعة على مكتبة متكاملة لتلبية احتياجات المتدربين والباحثين من الأساتذة
	موافق	0.59	4.02	جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية	
4	متوسط	1.08	3.35	21	ينتسب أعضاء هيئة التدريس إلى عضوية الجمعيات العلمية والمهنية المحلية والدولية
2	موافق	0.78	3.83	22	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقييم البحوث في مجالات مختلفة
1	موافق	0.82	3.84	23	يتحلى أعضاء هيئة التدريس بالسمعة الأكاديمية اللازمة لتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها

24	يساهم أعضاء هيئة التدريس في تأليف الكتب وترجمتها بصفة دورية	3.02	1.15	متوسط	5
25	يساهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتقديم البحوث البنينة أو متداخلة التخصصات بصفة مستمرة	3.59	1.06	موافق	3
	السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس	3.53	0.71	موافق	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين رأي الهيئة التدريسية الجزائرية حول المحور الأول الخاص بالمعرفة العلمية المتخصصة والاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، وبصفة عامة أبدى الأساتذة الجامعيين رأيهم بالموافقة على عبارات المحور الفرعي الأول بمتوسط حسابي قدره: 3.84 وانحراف معياري قدره: 0.63، وبالنسبة للمحور الفرعي الثاني أبدى الأساتذة الجامعيين رأيهم بالخيار المتوسط على عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي قدره: 3.15 وانحراف معياري قدره: 0.78.

يمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها بأن الهيئة التدريسية الجزائرية تلقت معارف علمية جيدة خلال مرحلة الإعداد لرأس المال البشري، حيث تلقت معارف كثيرة يمكن نقلها إلى حيز التطبيق العملي ومهارات تساعد على إيجاد الحلول البديلة، لكن تبقى هذه المعرفة ضئيلة في ظل التحولات المعرفية المتلاحقة بسرعة، كما أن الجامعة تحاول تنشيط أعضاء الهيئة التدريسية التابعة لها من خلال الدورات التكوينية المتخصصة والملتقيات العلمية الوطنية والدولية، في حين أن الإدارة الجامعية ساهمت بشكل كبير في اغتراب رأس المال البشري في الجامعة الجزائرية وذلك من خلال سياسات مادية كعدم وضعها نظام فعال للمكافآت يرضي أساتذتها ويحفزهم على العمل أكثر، وأخرى معنوية مثل عدم اهتمامها بالشكل القوي الإيجابي بمشكلات

العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها وإشراك بعض أساتذتها فقط في اتخاذ القرارات المصرية بداخلها.

أما بالنسبة للمحور الخاص بجودة التعليم العالي: بالنسبة للمحور الفرعي الأول المتعلق بجودة البرامج والمناهج التعليمية، فتؤكد الإلتزام الهيئة التدريسية بالتزامها بالخيار المتوسط لعبارات هذا المحور، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور بقيمة 3.08 وانحراف معياري قدره: 0.77

أبدى الأساتذة الجامعيين رأيهم بالخيار المتوسط كذلك على عبارات محور القيادة الإدارية ذات الرؤية الاستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي بمتوسط حسابي قدره: 3.12 وانحراف معياري قدره: 0.78، فيما يخص المحور الفرعي المعنون بجودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية، حيث جاءت إجاباته بدرجة واحدة وهي درجة الموافقة على جميع عباراته، أما فيما يخص المحور الفرعي الأخير من المحور الكلي لجودة التعليم العالي والمتعلق بالسمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، أين حاز المحور على درجة الموافقة من قبل الهيئة التدريسية بالجامعة الجزائرية بمتوسط حسابي قدره 3.53، انحراف معياري قيمته 0.71، وتفسر هذه النتائج بأن الهيئة التدريسية الجزائرية تمارس مهام البحث العلمي كمشاركتها في تقييم البحوث في مجالات مختلفة، وتقدم البحوث البينية أو متداخلة التخصصات بصفة مستمرة، في حين أن القيام تأليف الكتب وترجمتها بصفة دورية فهو حكر على عينة قليلة فقط ويمكن ارجاع ذلك إلى انهماك بعض الأساتذة بالأعمال الإدارية والأمور التسييرية والمشاكل والمسائل المرتبطة بها، كما أن الإنخراط في الجمعيات العلمية والمهنية المحلية والدولية يحتاج هو الآخر إلى مسار مهني وعلمي وبخشي جيد وهذا ما على الأساتذة الجزائريين السعي من أجل بلوغه.

المحور الثالث: اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة

من أجل اختبار فرضيات الدراسة قمنا باستخدام نماذج الانحدار لدراسة العلاقة بين الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وأبعاده مع جودة التعليم وأبعاده أيضاً، فنماذج الانحدار تجيبنا على سؤالين:

- هل توجد علاقة بين المتغيرين؟
- ما هي قوة هذه العلاقة؟

فالسؤال الأول نجيب عليه من خلال إختبار فيشر، أما السؤال الثاني فنحجب عليه من خلال قيمة ميل خط الانحدار (المعلمة b1).

أولاً. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: والتي تنص على ما يلي:

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية المتخصصة (الاستثمار التعليمي) وتحسين جودة التعليم العالي.

وللإجابة على هذه الفرضية لابد من دراسة العلاقة بين الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وجودة التعليم العالي، وذلك من خلال معادلة الانحدار وأيضاً ندعم ذلك بشكل الانتشار الذي يصف بيانياً نوع العلاقة وقوتها. الجدول رقم (05): معادلة الانحدار بين الإستثمار التعليمي وجودة التعليم العالي.

المعلومات المقدرة		المعايير الاحصائية للنموذج				
b1	الثابت	Sig.	درجة حرية المقام	درجة حرية البسط	F	معامل التحديد
0.54	1.43	0.00	463.00	1.00	323.41	0.41

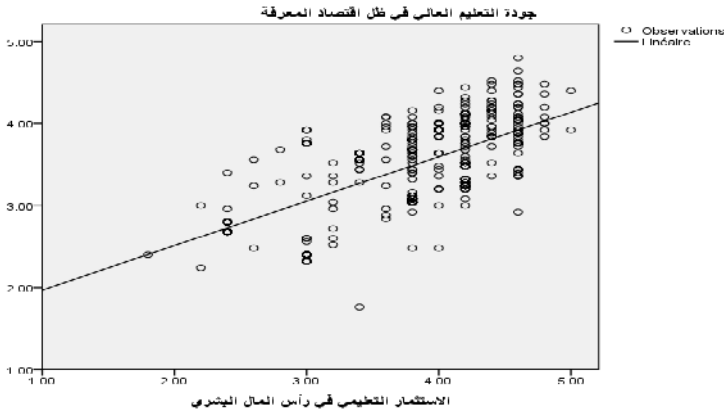
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج اختبار فيشر يتبين لنا معنوية معاملات النموذج حيث نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (sig) (0,00) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05)

وهذا ما يوضح وجود علاقة بين المتغيرين أي أن الإستثمار التعليمي في رأس المال البشري يؤثر على جودة التعليم العالي تأثيرا دالا إحصائيا.

كما توضح إشارة المعلمة **b1** الموجبة العلاقة الطردية بين المتغيرين، أما قيمة المعلمة والتي بلغت 0,54 فتوضح قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما ارتفع الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري بوحدة واحدة ارتفع جودة التعليم العالي بـ 0,54 وحدة، أيضا يمكن الاستعانة بشكل الانتشار لتوضيح هذه العلاقة ببيانيا. الشكل رقم (01): شكل الانتشار بين الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وجودة

التعليم العالي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ وجود علاقة خطية وطرديّة بين المتغيرين فكلما زادت قيمة الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري أدى ذلك إلى زيادة جودة التعليم العالي. من خلال نتائج الدراسة الإحصائية لاختبار العلاقة بين الإستثمار التعليمي وجودة التعليم العالي نؤكد على صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود دور ذو دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية المتخصصة (الاستثمار التعليمي) وتحسين جودة التعليم العالي.

ثانيا. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: والتي تنص على:

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية إستدامة رأس المال البشري من طرف الإدارة الجامعية وتحسين جودة التعليم العالي.

حيث تم اختبار هذ الفرضية من خلال دراسة العلاقة بين استدامة رأس المال البشري والمحور (جودة التعليم العالي) كما يلي:

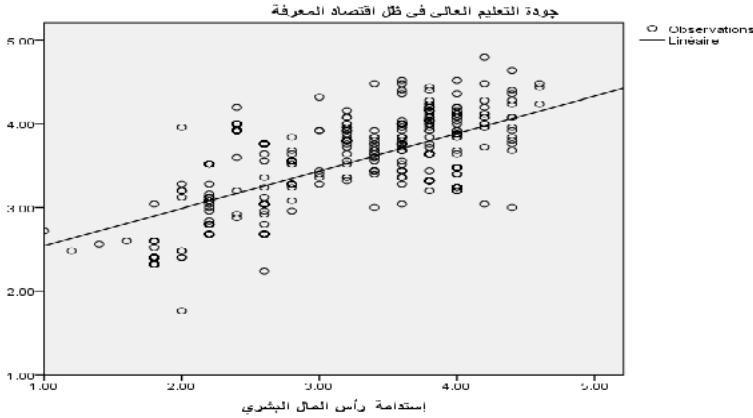
الجدول رقم (06): معادلة الإنحدار بين استدامة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي

المعلومات المقدرة		المعايير الاحصائية للنموذج				
b1	الثابت	Sig.	درجة حرية المقام	درجة حرية البسط	F	معامل التحديد
0.45	2.09	0.00	463.00	1.00	342.20	0.42

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال نتائج اختبار فيشر يتبين لنا معنوية معاملات النموذج حيث نلاحظ أن مستوى الدلالة المحسوب (sig) (0,00) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وهذا ما يوضح وجود علاقة بين المتغيرين أي استدامة رأس المال البشري يؤثر على جودة التعليم العالي تأثيرا دالا إحصائيا، كما توضح إشارة المعلمة **b1** الموجبة العلاقة الطردية بين المتغيرين، أما قيمة المعلمة والتي بلغت 0,45 فتوضح قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما ارتفعت استدامة رأس المال البشري بوحدة واحدة أدى ذلك إلى ارتفاع جودة التعليم العالي بـ 0,45 وحدة، أيضا يمكن الاستعانة بشكل الانتشار لتوضيح هذه العلاقة بيانيا.

الشكل رقم (02): شكل الانتشار بين استدامة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ وجود علاقة خطية وطردية بين المتغيرين فكلما زادت استدامة رأس المال البشري أدى ذلك إلى تحسين جودة التعليم العالي. من خلال نتائج الدراسة الإحصائية لاختبار العلاقة بين المتغيرين نؤكد على صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود دور ذو دلالة إحصائية بين استدامة رأس المال البشري وتحسين جودة التعليم العالي.

– الخاتمة: في الإشكالية محل الدراسة، تم التوصل إلى العديد من النتائج مقدمة بشكل نتأكد معه من مدى صحة الفرضيات:

– إن الكثير من الإنفاقات على العنصر البشري والتي قد تبدو إستهلاكية هي في واقع الأمر إنفاقات إستثمارية من حيث دوافعها وتأثيرها على إنتاجية العمل، حيث يؤكد شولتر على أن الإنفاق المباشر على الصحة والتعليم والمهجرة الداخلية من أجل الحصول على وظائف أفضل.

- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات والتي يتطلبها الاقتصاد المعرفي، والارتباط مع تقنيات المعلومات والاتصال والحاسوب والإنترنت.

- أظهرت نتائج التحليل الكمي والطرق الإحصائية المتقدمة وكذا نمذجة المعادلة البنائية، وجود دور للإستثمار التعليمي في رأس المال البشري على تحسين جودة التعليم العالي من خلال تحسين: جودة البرامج والمناهج التعليمية، جودة القيادة الإدارية ذات الرؤية الاستراتيجية التي تعكس الأداء الجامعي، جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية، تحسين السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وذلك بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية.

التوصيات: من النتائج السابقة يمكن أن نورد مجموعة من التوصيات الآتية، والتي نرى أنها أساسية:

- تطوير الجامعة الجزائرية بما يواكب التكنولوجيا الحديثة وبما يجعلها ذات مكانة في ظل التنافسية العالمية.

- استثمار الخبرات الجزائرية الموجودة بالخارج، واستقطاب العقول المهاجرة.
- الإستفادة من خبرات وتجارب ورؤى الدول المتقدمة في مجال التعليم الجامعي، وتطويره وتحسين الأداء والإنتاجية ورفع كفاءته وفاعليته من خلال أحدث آليات الإدارة الجامعية، أي إدارة الجودة الشاملة.

مراجع الدراسة:

المراجع باللغة العربية:

- أحمد، أشرف محمد السعيد، ومحمد، أشرف السعيد أحمد، الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي: دراسة نظرية وتطبيقية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2007، الإسكندرية.

- بوطيبة، فيصل أحمد، العائد من الاستثمار في التعليم، دار يازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2013، عمان.
- الجريدة الرسمية. (1999) العدد 24، القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي.
- الحريري، رافدة عمر، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010، الأردن.
- الراشدان، عبد الله زاهي، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، 2008. عمان.
- زراولة، رفيق، تنظيم وهيكلية الجامعة الجزائرية (دراسة حالة جامعة قسنطينة)، 2004، جامعة - قسنطينة: مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، الجزائر.
- ستيوارت، توماس، ثروة المعرفة: رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين.: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2004، القاهرة.
- شرقي، خليل، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي: دراسة لأراء عينة من الأساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، 2016، جامعة بسكرة: أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، الجزائر.
- الطائي، يوسف حجيم، والعبادي، محمد فوزي، والعبادين هاشم فوزي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الوراق للنشر والتوزيع، 2008، عمان.

- طرطار، أحمد، وحليمي، سارة، حاضنات الأعمال التقنية كآلية لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2013، المنتدى الدولي حول المقاولاتية، جامعة بسكرة، الجزائر.

- العبادي، هاشم فوزي دباس، والطائي، يوسف حجيم، والأسد، أفنان عبد علي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. 2008، عمان.

- عبد الحكيم ليث، وزوين، عمار عبد الأمير، والميالي، حاكم أحسوني، تحسين جودة خدمة التعليم الجامعي باستخدام نموذج QFD. مجلة دراسات الكوفة، 2009، (العدد 12)، ص 187.

- غانم، عصام جمال سليم، إدارة الجودة الشاملة مدخل لحفز الجودة الإدارية في مؤسسات التعليم العالي المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية. ورقة بحث مقدمة للمؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم، 2012، البحرين.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Unesco, Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le 21^e siècle.: vision et action, 1998, Paris.

-Beare, Hedley, and slaughter, Richard, Education for the twenty first century. Cyril pester, 2002, London.

- Michel, Grundstien, Un Cadre directeur pour repérer les connaissances cruciales pour l'entreprise, 2002, MG conseil, Recherche report n°9.