



استثمار الجامعات الجزائرية في رأس المال المعرفي جامعة الجزائر ٣ نموذجاً

د. عقيلة صدوقي، أستاذة محاضرة قسم "ب"
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير - جامعة الجزائر ٣.

الملخص:

شهد التعليم العالي في الجزائر تطورات كبيرة تمثلت في التوسع في إنشاء جامعات جديدة وفتح تخصصات جديدة أيضاً إضافة إلى الازدياد الكبير في عدد الطلبة، وظهور نمط جديد في التعليم وهو التعليم عن بعد بالنسبة لطور الماستر، وهو ما يستدعي الحاجة إلى ضبط جودة التعليم العالي والذي من بين مرتكزاته الاستثمار في رأس المال المعرفي وتطويره بما يحقق رؤية ورسالة وأهداف الجامعة الجزائرية.

ونظراً لأهمية رأس المال المعرفي في كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية مؤسسة إنتاجية كانت أو حتى خدماتية، كما أن الاستثمار فيه يفترض أن يكون مهماً وحاسماً لغرض بلوغ النجاح طويل الأمد جاء هذا البحث ليتناول موضوع رأس المال المعرفي وضبط العناصر المكونة له، والتي تتمثل في رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي رأس مال الزبون. كما أن هذا البحث يعالج أيضاً رأس المال المعرفي من حيث استثماره لتحقيق رضا جميع الأطراف أساتذة، طلبة، الإدارة، المجتمع... وتطويره ورفع قدراته في مجال التعليم العالي وبالضبط في الجامعات الجزائرية باعتماد جامعة الجزائر ٣ كنموذج في تحليل أفكار هذا الموضوع.

مما سبق سنحاول التركيز على النقاط التالية:

- رأس المال المعرفي: القوة الخفية في المؤسسة.
- رأس المال المعرفي: استثمار لتحقيق رضا أصحاب المصالح.
- الاستثمار في رأس المال المعرفي: تحويل المعرفة إلى تنفيذ.
- مجهودات الجامعة الجزائرية للاستثمار في رأس المال المعرفي.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال المعرفي، مؤسسات التعليم العالي، الجامعات الجزائرية.

١. مقدمة عامة:

١.١ تمهيد

لم يقتصر استخدام رأس المال كمفهوم اقتصادي على بعض عوامل الإنتاج كالأرض، والعمالة، ورأس المال. بل تم اقتباس ذلك المصطلح واستعماله في مجال العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، تحت ما يعرف بالرأس المال البشري الذي يشير إلى مجمل المهارات، والخبرات، والتعليم، والمعرفة المتراكمة في العنصر البشري. وبعد التطور المستمر لهذا المفهوم تم التركيز على رأس المال المعرفي كأحد أهم الأصول غير المادية المؤثرة على الميزة التنافسية للمؤسسة. ومن بين أهم الأسباب التي أدت إلى ظهور هذا المصطلح تحديات العولمة والخصخصة وإعادة هندسة الوظائف والمنافسة الدولية والإقليمية وسعي المؤسسات إلى تحقيق تكاليفها من أجل تحقيق سوق عالمية أكبر بالإضافة إلى التغييرات الكبرى الحاصلة في طبيعة علاقات المؤسسات بأفرادها وتغير طبيعة الأنظمة المتحكمة في سوق العمل.

تنبثق أهمية رأس المال المعرفي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية مؤسسة. كما أن الاستثمار فيه يفترض أن يكون مهماً وحاسماً لغرض بلوغ النجاح طويل الأمد.

٢.١ سياق الدراسة

جاء هذا البحث ليتناول موضوع رأس المال المعرفي وضبط العناصر المكونة له، والتي تتمثل في رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي رأس مال الزبون. كما أن هذا البحث يعالج أيضاً رأس المال المعرفي من حيث استثماره لتحقيق رضا جميع الأطراف أساتذة، طلبة، الإدارة، المجتمع... وتطويره ورفع قدراته في مجال التعليم العالي وبالضبط في الجامعات الجزائرية باعتماد جامعة الجزائر كنموذج في تحليل أفكار هذا الموضوع.

٣.١ إشكالية الدراسة

شهد التعليم العالي في الجزائر تطورات كبيرة تمثلت في التوسع في إنشاء جامعات جديدة وفتح تخصصات جديدة أيضاً إضافة إلى الازدياد الكبير في عدد الطلبة، وظهور نمط جديد في التعليم وهو التعليم عن بعد بالنسبة لطور الماستر، وهو ما يستدعي الحاجة إلى ضبط جودة التعليم العالي والذي من بين مرتكزاته الاستثمار في الرأس المال المعرفي وتطويره بما يحقق رؤية ورسالة وأهداف الجامعة الجزائرية. لذلك سنحاول معالجة الإشكالية التالية: كيف يساعد الاستثمار في الرأس المال المعرفي على ضبط جودة التعليم العالي؟

٤.١ الهدف من الدراسة

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على ضرورة الاستثمار في الرأس المال المعرفي بجميع أبعاده استقطاب، صناعة، تنشيط، محافظة، والوقوف على مدى إدراك الجامعة الجزائرية لهذه الضرورة باعتماد كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير جامعة الجزائر كنموذج في هذه الدراسة.



٥,١ متغيرات الدراسة

تضم هذه الدراسة مجموعة من المتغيرات: الخبرة، الرؤية، تضمين الرؤية لعنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي، أبعاد الرأس المال المعرفي، مظاهر الاستثمار في الرأس المال المعرفي.

٦,١ فرضيات الدراسة

لمعالجة متغيرات الدراسة أعلاه والإجابة على الإشكالية مطرح الفرضيات التالية:

- هناك علاقة بين أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة و مظاهر الاستثمار فيها.
- هناك علاقة بين متغيره الخبرة و متغيره مظاهر الاستثمار في الرأس المال المعرفي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في نظرتهم للاستثمار في الرأس المال المعرفي من طرف جامعتهم.

٧,١ منهج وأدوات الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة واختبار فرضياتها، سوف يتم استخدام المنهج الوصفي للإلمام بالجانب النظري من خلال الكتب والمقالات والأبحاث وبعض الدراسات السابقة [رسائل دكتوراه]. ومعالجة الجوانب التطبيقية نستخدم المنهج التحليلي بأسلوب دراسة الحالة الذي يقوم على جمع البيانات من مؤسسة ما [جامعة الجزائر^٣] وذلك بأعداد استبيان كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض و وزعت على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير.

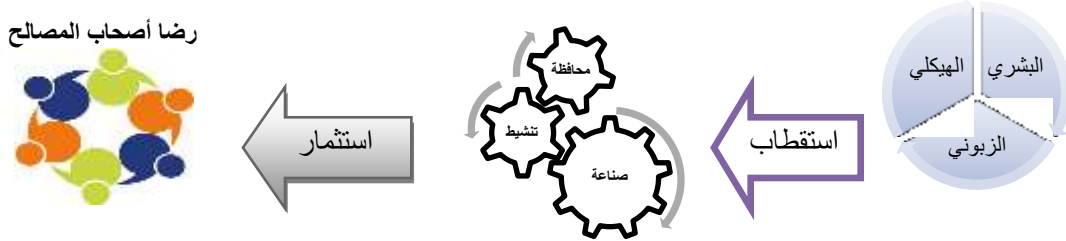
٧,١ هندسة الدراسة

حتى نضع بحثنا هذا في إطاره المنهجي ومن أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة، سنعمد خطة عمل تتضمن هيكلتها الإطار النظري الذي سنتكلم فيه عن الرأس المال المعرفي بمفهومه وأشكاله وكذا أبعاده، استثماره لصالح أصحاب المصالح، وكيفية تحويله من مجرد معرفة إلى تنفيذ. ثم نتطرق في الجانب التطبيقي إلى الجهود التي تقوم بها الجامعة الجزائرية في مجال استثمار الرأس المال المعرفي، وفي الأخير نقوم بتحليل إحصائي لمختلف المتغيرات المتعلقة بهذه الدراسة

٢. الإطار التصميمي للدراسة

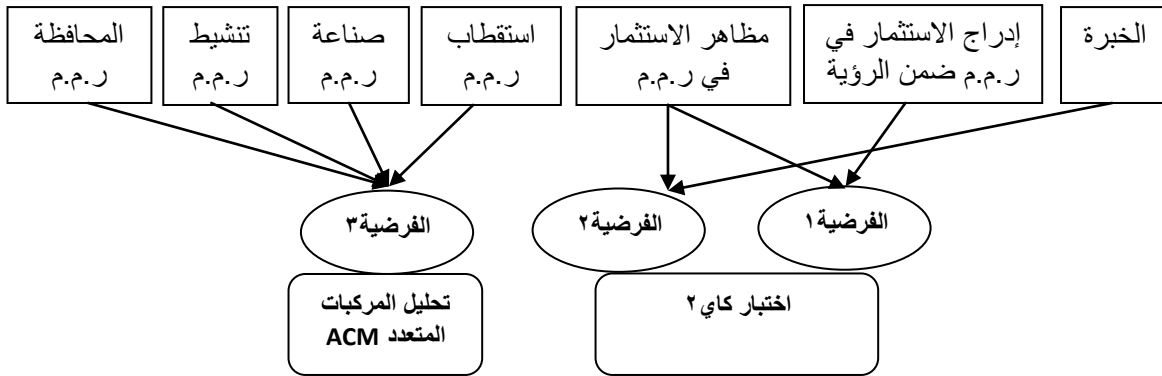
١.٢ الإطار التصميمي للدراسة النظرية

الشكل رقم ١: الإطار التصميمي للدراسة النظرية



رأس المال المعرفي

الشكل رقم ٢: الإطار التصميمي للدراسة التطبيقية



٣. الإطار النظري

يعد مصطلح رأس المال المعرفي من المصطلحات الحديثة نسبياً، وغالباً ما يستخدم مصطلح " رأس المال المعرفي " كمرادف لمصطلح " الموجودات غير الملموسة " أو مصطلح " موجودات المعرفة ".

١.٣ رأس المال المعرفي: القوة الخفية في المؤسسة

يرى كل من Davenport et Prusak أن رأس المال المعرفي يتمثل في المعرفة التي يمكن تحويلها إلى ربح (يحضيه، ٢٠٠٥، ص ١٢٢). أما حسب Stewart فهو المعرفة، المعلومات، الملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الاستخدام من أجل خلق قيمة للمؤسسة (Bayad & Simen , 2003, p6). ويرى الباحث Spinder أن رأس المال المعرفي يتمثل بامتلاك 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 وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة (عجلان حسن، ٢٠٠٨، ص ١٢٨). وبالتالي لا يشكل كل الأفراد رأس مال فكري إذ يطلق هذا المفهوم فقط على قيمة معرفة العاملين، ومهاراتهم، ومعلوماتهم.

تنبثق أهمية رأس المال المعرفي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية مؤسسة. وأن الاهتمام برأس المال المعرفي يعد قضية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتقني في الوقت الحاضر. فالقدرات الفكرية المتطورة هي أهم الأسلحة التي تعتمد عليها الدول في الصراعات العالمية الراهنة. لذلك فإن رأس المال المعرفي يتمتع بأهمية كبيرة تتمثل في: (عجلان حسن، ٢٠٠٨، ص ١٣٠).

- يعد رأس المال المعرفي السلاح الأساس للمؤسسة في عالم اليوم. لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن بقاء واستمرارية المؤسسة.

- يعتبر مصدر توليد ثروته للمؤسسة والأفراد معاً من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع.

- يعد رأس المال المعرفي أحد عوامل النجاح المهمة لبناء المؤسسات المعرفية بالاعتماد على الموجودات غير الملموسة التي تتضمن معارف العاملين وخبراتهم ومعلوماتهم وذلك في إطار بناء عقول بشرية لامعة ونجوم ساطعة للاستفادة منها في تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق النجاحات المستمرة لتلك المؤسسات. (الدليمي، ٢٠٠٨، ص ٢٢٩).

يقسم رأس المال المعرفي للمؤسسة إلى ثلاثة أشكال أساسية: (باقر، ٢٠٠٤، ص ٥).

- رأس المال البشري (Human Capital): يتمثل رأس المال البشري بالعاملين في المؤسسة والذين يمتلكون أفكاراً أو اقتراحات أو معلومات تقدم حلول فعالة ومبتكرة للزبائن. إن رأس المال البشري هو تراكم ضمني للمعرفة في أذهان العاملين في المؤسسة بحيث يتضمن المقدرات والكفاءات المميزة. القدرات والإمكانات، مهارات وخبرات العاملين والمدراء وابتكاراتهم الأخلاقية وإبداعاتهم.

- رأس المال الهيكلي أو التنظيمي (Structural Capital): هو البناء التحتي المساند لرأس المال البشري ويتمثل رأس المال الهيكلي بالقدرات التنظيمية للمؤسسة التي تتيح لها إمكانية ترجمة المعرفة إلى ممارسات مفيدة من خلال الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتوزيع.

- رأسمال الزبون أو رأسمال العلاقات (Customer Capital): يمثل القيمة المتجسدة في علاقات المؤسسة مع الزبائن، المجهزون، وهيئات الصناعة، و منافذ التسويق.

ويتفق عدد من الباحثين والمهتمين بأدارة رأس المال المعرفي ومنهم Quinn, Kanter (عجلان حسن، ٢٠٠٨، ص ١٣٢) بأن الأبعاد الرئيسية لرأس المال المعرفي هي استقطاب رأس المال المعرفي، صناعته، تنشيطه، والمحافظة عليه.

١. استقطاب رأس المال المعرفي: وهي قدرته المؤسسة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها. وتتمثل الاستراتيجيات الملائمة لألية الاستقطاب فيما يلي: (فرحاتي، ٢٠١٦، ص ١٣٢).

- شراء العقول من سوق العمل: يجب على إدارة الموارد البشرية أن تتابع عملية جلب العقول النادرة، بغرض استقطابها كمهارات، وخبرات تستفيد منها المؤسسة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي، مما ينعكس على زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

- ١ - شجرة الكفايات: هي أحد تقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في مخطط يوضح المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للمؤسسة فضلا عن سيرتهم الذاتية من أجل تحديد المزيج الصحيح من الأفراد المطلوبين. واستراتيجية شجرة الكفايات تسهل استخدام أسواق الموارد البشرية [استقطاب الالكتروني] لرأس المال المعرفي عن طريق شبكة الحواسيب.
- ٢ - مراجعة مؤسسات المعرفة والتعلم: تركز رؤية هذه الإستراتيجية على أن المؤسسات التعليمية ومدار. معاهد. كليات. جامعات. تعد مصدرا مهما لاكتشاف المواهب واستقطابهم. بدلا من الاكتفاء بالتعيين من خارج المؤسسة. ثم خضوعهم لفترة تدريبية.
- ٣ - صناعة رأس المال المعرفي: والتي تمثل تراكم إمكانيات مؤسسة ما لابتكار المعرفة والمشاركة فيها. بما يجعلها تتفوق على المؤسسات المنافسة لها في السوق. كما أن عملية صناعة رأس المال المعرفي تتطلب استخدام طرق فعالة للربط بين أدوات العمل الجديد. والأنظمة المبتكرة. والتصاميم التنظيمية الملائمة. ومن بين أهم استراتيجيات صناعة رأس المال المعرفي ما يلي: افرحاتي. ٢٠١٦ص١٣٣
- ٤ - خريطة المعرفة: هي تقديم عرض مرئي للمعرفة الحيوية المؤدية إلى تحقيق أهداف الأعمال الإستراتيجية ومن ثم تركز على نوع المعرفة التي تأمل بمشاركتها. ومع من! وأين يمكن أن نجدها! وعلى هذا الأساس فإن المؤسسة ترسم خريطة المعرفة للتعرف على محفظة المعرفة فيها. ومستوى الضجوة بداخلها.
- ٥ - بناء الأنسجة الفكرية: تمثل الأنسجة الفكرية مجموعة ابتكارية تتفاعل وتتعلم من بعض ثم تنحل عند انتهاء المشروع المحدد. ليشكل مشروعا آخر بمجموعة ابتكارية جديدة ونسخة أخرى وتعلم جديد آخر.
- ٦ - القيادة الذكية: يركز المدير الذكي اهتمامه على التعلم. ويكون مساعدا للتعلم أكثر مما يكون مشرفا ومعلما وأكثر مما يكون معطيا للأوامر. فضلا عن ذلك فالمدير الذكي هو القادر على ممارسة أسس التقدير الفعال.
- ٧ - تنشيط رأس المال المعرفي: وهي مجموعة الأساليب المستخدمة من قبل المؤسسة لإنعاش عملية الإبداع والابتكار عند العاملين فيها باستمرار تتمثل في: افرحاتي. ٢٠١٦ص١٣٤
- ٨ - عصف الأفكار: يعتبر العصف الذهني أو الانطلاق الفكري محاولة لخلق الأفكار التي تستخدم لإظهار المشاكل ومعرفة أسبابها وتأثيراتها على سير العمل. وهي تفكير جماعي لعدد من الأفراد بهدف الوصول إلى أفكار إبداعية قد لا يتوصل إليها كل منهم بصورة انفرادية.
- ٩ - السينكتيك (SYNECTICS): تألف الأشتات أو المترابطات: وهي كلمة يونانية تعني الجمع بين العناصر المختلفة. والهدف منها معالجة المشكلات الصناعية من خلال إنعاش الإبداع باستخدام إجراءات تقضي بتكوين جماعات من (٥-٧) أفراد. تعيين خبير المجموعات ويكون على علم بالمشكلة.
- ١٠ - حلقات الجودة: تعرف حلقات الجودة بأنها وحدات عمل ذاتية تتكون كل منها من مجموعة صغيرة من العاملين (٣ إلى ١٢ عاملا) يديرها ويوجهها مشرف أو ملاحظ هؤلاء العاملين. والذي يقوم بتدريب أعضاء المجموعة على الأساليب الأساسية لحل المشكلات بما فيها الوسائل الإحصائية وأسلوب العمل الجماعي كفريق.



- الإدارة على المكشوف: وذلك من خلال شحن القدرات الذهنية لهم بتوفير الجو الملائم لتوليد الأفكار من خلال اجتماعات ولقاءات تتضمن المصارحة بلغة الأرقام بين أعضاء المؤسسة.
- مجموعات الممارسة: هي مجموعات غير رسمية من الأفراد يتجمعون بشكل تلقائي حول اهتمام واحد، أو حل مشكلة ما، ولا يهمهم سوى اكتساب المعرفة في أحد المجالات المتخصصة، ويعمل أفراد المجموعة على تبادل المعلومات ويدرب كل منهم الآخر خلال لقاءاتهم المتعددة.
- الإثراء الوظيفي: تقوم على توسيع دائرة الفرد، بحيث ينتقل من مجرد أداء واجبات نمطية محددة، ومتكررة إلى أداء أنشطة أخرى إضافية ليست مختلفة عنها.
- التمكين: هو رفع قدره الفرد على اتخاذ القرارات بنفسه وبدون إرشاد الإدارة، فالهدف من التمكين توفير الظروف للسماح لكافة الأفراد بأن يساهموا بأقصى طاقتهم في جهود التحسين المستمر.

٤. المحافظة على رأس المال المعرفي: وهي قدرة المؤسسة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والعاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المؤسسة. وهناك مجموعة من العوامل للمحافظة على رأس المال المعرفي تتمثل بالآتي (فرحاتي، ٢٠١٦، ص ١٣٧)
- تنشيط الحفز المادي والاعتباري: هناك مجموعة عوامل ومؤثرات خارجية مثيرة للفرد تدفعه لأداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه، من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية وكذا الاجتماعية، وترشده إلى سلوك معين.

- التصدي للتقادم: يشير التقادم إلى عجز الفرد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار، في حين أن التصدي للتقادم هو جميع الإجراءات والوسائل التي تتخذها المؤسسة من أجل تطوير قدرات وإمكانات، وكذا خبرات العاملين فيها باستمرار.

- مواجهة الإحباط: والإحباط عبارة عن الحالة النفسية التي تنشأ من جراء فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة، والسبب عوائق وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطره عليها أو التحكم فيها.

- تقليل ضغوط العمل: ضغط العمل هو استجابة تكيفية ذاتية ناتجة عن أي تصرف أو موقف أو حدث والذي يضع عبئا خاصا على فرد ما وللتقليل منها يجب: الحد من الأسباب المؤدية لها، والمتمثلة في غموض الأدوار، تحمل مسؤوليات أكثر مما يجب.

- تعزيز التميز: يقصد بها جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة عدد المساهمات الفكرية للعاملين بالمؤسسة من خلال امتصاص المعرفة المفيدة والأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق واحترام الآراء، وهذا من شأنه زيادة عدد المتميزين في المؤسسة.

٢.٢ رأس المال المعرفي: استثمار لتحقيق رضا أصحاب المصالح

يعرف الاستثمار في رأس المال المعرفي بأنه تلك المدخلات التي تقوم بها المؤسسات في ميدان تدعيم المواهب البشرية، وترقية وتطوير التقنيات والمهارات التي تعزز المنافع التنافسية، وتسمح بتكوين قيمة فريدة تبقى بعيدة عن منال المؤسسات الأخرى، وهذا يعني أن الاستثمار في تعليم

العاملين وترقية مهاراتهم هو طريقة جديدة لخلق سوق عمل داخلي أساسي تركز عليه المؤسسة في بناء مواردها البشرية" (بيصار، ٢٠١٧، ص ١٤٣)

قدم الكتاب والباحثين من بينهم Stewart العديد من المبادئ اللازمة للاستثمار في رأس المال المعرفي بشكل فاعل، إذ حددت تلك المبادئ ب: (الحواجرة، ٢٠٠٧: ص ٥-٤)

١. الاستفادة من أفكار وأعمال رأس المال المعرفي لتصب في مصلحة المؤسسة في إقامة العلاقات الودية مع مستخدميها وزبائنهم ومجهزيها وعلى المدى الطويل.

٢. توفير الموارد التي يحتاج إليها، ومساعدتهم في بناء شبكة داخلية بينهم وتعزيز فرق العمل وجماعات الانجذاب وأية أشكال أخرى للتعليم، وكذلك السماح لهم باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المهارات والمعلومات والمعارف في اهتماماتهم.

٣. توجيه تيار المعلومات إلى الموقع الذي تحتاجه فعلاً، وهذا يمثل أحد مبادئ الإدارة الفعالة للاستثمار في رأس المال المعرفي وبالكمية المنطقية وعند الضرورة، لأن زيادتها عن الحد المطلوب قد تؤدي إلى عدم التمييز بين المهم وغير المهم.

٤. عدم المبالغة في الاستثمار في رأس المال المعرفي وإعطائهم الحرية لطرح ما يشاءون من أفكار ودون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في الاستثمار والمحافظة على رأس المال المعرفي في المؤسسة وبث روح المبادرة، الابتكار والإبداعية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار المبدعة.

٥. من الضروري أن تتم هيكلة رأس المال المعرفي وذلك بخزن المعلومات بشكل ما يمكن الوصول إليها عند الحاجة إليها، وعدم نشرها في كل مكان، أي خزنها داخل نظام كفاء بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة واستخدامها للأغراض التي تعد ضرورية.

إن الاستثمار في رأس المال المعرفي سيؤدي إلى تحقيق منافع طويلة الأجل لأصحاب المصالح والذي يعرفهم Freeman et Reed 1983 على أنهم جماعة أو أفراد ترتبط بالمؤسسة تضمن استمرارية المؤسسة (Boussoura, 2008) وتحقق هذه القيمة أو بعض منها نتيجة للاستثمار الجيد والفعال لرأس المال المعرفي الذي تحدده المؤسسة. أهم هذه المنافع تتمثل في:

- تحسين الإنتاجية وزيادة الإيرادات: إن الموجودات غير الملموسة ولا سيما رأس المال المعرفي التي تمتلكها المؤسسات كانت في الغالب المحدد الرئيس لأرباحها، ففي عام ١٩٨٠ لاحظ Hiroyuki وجود تباين في أداء المؤسسات اليابانية، وبعد شيء من الدراسة تمكن من تحديد سبب هذا التباين، وأرجعه إلى اختلاف نسبة الموجودات غير الملموسة التي تمتلكها كل مؤسسة من هذه المؤسسات، ومكنته هذه النتيجة من الخروج باستنتاج مفاده أن الموجودات غير الملموسة هي الأساس في تحقيق عوائد المؤسسات، لأنها قابلة للاستخدام المتعدد والمتزامن، وتعود بفوائد متعددة ومتزامنة (العنزي وصالح، ٢٠٠٩: ص ١٦٠).

- تحسين العلاقات مع الزبائن: ويهتم هذا البعد بتوثيق متطلبات الزبائن، وتفعيل نظام معلومات لتقديم خدمة للزبون ومنح مزايا إضافية له، والسعي للاحتفاظ بالزبائن القداماء.

- تحسين العلاقات مع الموردين.

- تحقيق مزيد من الخدمات والمنتجات.

- تغيير الصورة الذهنية للعاملين تجاه طبيعة العمل.

- زيادة القدرات الإبداعية في مجال الاختراعات.



لذلك لا يوجد طريق أكثر فاعلية لتحقيق المؤسسة التزاماتها اتجاه أصحاب المصالح غير طريق استثمار العقول والقدرات المتميزة التي تعمل على خلق التكنولوجيا والتقدم. ويؤكد هذا السياق تلك الجهود المبذولة في مجال التكنولوجيا.

٢.٣ الاستثمار في رأس المال المعرفي: تحويل المعرفة إلى تنفيذ

إن أهمية رأس المال المعرفي بالنسبة للمؤسسة لا تكمن في امتلاكه وإنما تكمن في الكيفية التي يتم من خلالها تطبيق تلك المعارف. والأفكار ووضعها موضع التنفيذ مما يتطلب أن يكون هناك إدارة تتمكن من ترجمة كل تلك المعارف إلى الواقع العملي لتكون بمثابة مفتاح لنجاح المؤسسة وبقائها في إطار ما تشهده البيئة من تنافسية عالية. وقد قدم Sutton & Pfeffer عام ١٩٩٩ نموذجاً يتألف من مجموعة من الخطوات كدليل عمل يرشد المؤسسات إلى كيفية استثمار رأس المال المعرفي تحويل المعرفة إلى تنفيذ كالاتي: (بيصار، ٢٠١٧، ص ١٦٨-١٧٠)

١. معرفة السبب قبل الأسلوب "الفلسفة مهمة": إن السبب في فشل العديد من المؤسسات التي اقتضت أثر المؤسسات الناجحة في التعلم. هو أنها أرادت تعلم كيفية استخدام الأساليب والتطبيقات والسلوكيات بدلا من معرفتها سبب اتباع هذه الفلسفة. إذ أن المسألة تكمن في الضمير قبل التنفيذ. (جميع المؤسسات الناجحة مثل) Toyota, Honda... وغيرها من المؤسسات المتميزة. لم تبدأ بأساليب أو تقنيات أو تطبيقات. بل بدأت بمبادئ أساسية بفلسفة حول أدائها لعملها. أي أنها بدأت بترسيخ مبادئ الأعمال الأساسية.

٢. المعرفة التي تأتي من العمل وتعليم الآخرين كيفية القيام به: إذا قمت بالعمل فسوف تعرفه. إذ أن التعلم ومحاولة القيام بأشياء مختلفة وتجربتها تعد أحد أهم وسائل المعرفة. وفي هذا الجانب تركز مؤسسة Honda على جعل الأفراد يشاهدون الأجزاء والموقف الحقيقي الذي يعكس فكرة المشاهدة واللمس والاشتراف في العملية الفعلية شرطا للضمير والتعلم.

٣. التنفيذ أكثر أهمية من الخطط والمفاهيم: فالتنفيذ يخلق فرصا للتعلم من خلال العمل. لأنه بدون المشاركة في العمل. وبدون التواجد في الموقع الفعلي للعمل. ومواجهة الموقف سيكون التعلم صعبا وأقل كفاءة. لأنه لم يستند إلى تجربة حقيقية. فالتوجه نحو التنفيذ هو الحل الأكيد للنجاح بدلا من الاكتفاء بالخطط النظرية. ووضعت قاعدة عامة لكل المؤسسات تنص على أن المؤسسة التي ترمي إلى الاستثمار الأمثل لرأس مالها المعرفي لا يجب أن ترد على الفشل المعقول بالغضب.

٤. يؤدي الخوف إلى إحداث فجوة بين المعرفة والعمل: فالخوف يتسبب في مشاكل عديدة للمؤسسات. إذ يؤدي ذلك إلى عمل أشياء غير منسجمة وخاطئة وحتى غير معقولة. ولن يجرب أي فرد شيئا جديدا إذا ما علم أن عاقبة عمله هي كارثة لوظيفته لذا تبرز أهمية تشجيع حرية التفكير. وتنمية روح التعاون والمشاركة. والنقد البناء. واحترام أفكار الآخرين. وخلق مناخ تنظيمي صحيح وهو ما يدفعهم إلى أن يكونوا قادة مفكرين بدلا من منفذين غير فاعلين.

٥. استبعاد المنافسة الداخلية: إن تحويل المعرفة إلى تنفيذ سيكون أسهلا في المؤسسات التي تستبعد المنافسة الداخلية من فلسفتها. أما التفكير بصورة ضغط المنافسة الداخلية لتحقيق مستويات أداء متفوقة فهو تفكير خاطيء يخلط الدافع بالمنافسة. فأساس أية مؤسسة تدار بشكل ناجح هو الاستراتيجية التي يفهمها كل فرد، والتي يرافقها بعض المقاييس القابلة للتنفيذ.

٦. ما عمل القادة! وكيف يمضون وقتهم! وكيف يخصصون الموارد ويعالجون القضايا! في الحقيقة أن القادة هم الذين يخلقون البيئة المناسبة التي تسمح بتعزيز المعارف وصقل المهارات من خلال عملهم الجاد وليس من خلال الكلمات. فالاختلاف بين المؤسسات الناجحة والعديد من المؤسسات ليس بسبب جذب هذه المؤسسات مجموعة من الأفراد ذوي القدرات فحسب. بل أن الاختلاف يكمن في النظم والممارسات الإدارية اليومية التي تخلق وتجسد ثقافة تعمل على ترسيخ المعرفة ونقلها والتصرف على وفقها وهي المسألة الأكثر أهمية.

٤. الإطار التطبيقي

ترغب كل جامعة بضبط جودة التعليم العالي بها معتمده في ذلك على رأس المال المعرفي الذي تمتلكه لكن هذا غير كاف فلا بد لها لأن تنظر إلى كيفية الاستثمار فيه بحشد مجهوداتها وتوفير الإمكانيات اللازمة لذلك.

١.٤ مجهودات الجامعة الجزائرية للاستثمار في رأس المال المعرفي

تم إنشاء جامعة الجزائر ٣ في ٢٢ أكتوبر ٢٠٠٩ بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٣٤١-٠٩ بتسمية جامعة دالي إبراهيم بجامعة الجزائر ٣. إبراهيم سلطان شيبوط. بعد تقسيم جامعة الجزائر إلى ثلاثة جامعات. تتكون جامعة الجزائر ٣ كليتين ومعهد: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية كلية العلوم الإعلام والاتصال معهد التربية البدنية والرياضية

أسست كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بتاريخ ٢ ديسمبر ١٩٩٨ بالمرسوم التنفيذي رقم ٩٨-٢٨٢ الذي كرس نظام الكليات. كانت في الماضي المعهد السابق للعلوم الاقتصادية الذي انشئ بالمقرر الوزاري بتاريخ ١٩٧٤/٠٧/١٧، والذي كان يتضمن قسما ضمن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية لجامعة الجزائر وحاليا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

يسعى القانون التوجيهي للتعليم العالي رقم 99 إلى تحديد إطار جديد للتعليم العالي بما يتوافق مع المعطيات الجديدة على الصعيدين الوطني والعالمي يتمثل الإصلاح في هيكلة جديدة في التكوين تركز على 3 أطوار L.M.D كل مرحلة تتوج بشهادة، بحيث يهدف هذا النظام إلى: (عيدودي وبن ربيع، ٢٠١٧، ص ٤٠٢)

- تحسين نوعية التدريس والتكوين في مؤسسات التعليم العالي والجامعات الجزائرية.
- ربط الجامعة الجزائرية بسوق ومتطلبات سوق العمل والاستجابة بدرجة كبيرة للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية في النظام الجامعي العالمي.
- الاعتراف بالشهادات الجامعية الجزائرية على المستوى الدولي.



- العمل على دمج وانسجام نظام التعليم العالي في الجزائر.
 - تحقيق تبادل فعلي مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر.
 - تركيز الجامعة الجزائرية على ثلاثة أهداف هي: [عزي, ٢٠١٧, ص ١٠٥]
 - ضمان تكوين نوعي عالي من أجل اندماج أحسن في الحياة المهنية.
 - التكوين للجميع على مدى الحياة.
 - استقلالية المؤسسات الجامعية وانفتاحها على العالم.
- في ظل هذه المعطيات تسعى وزارة التعليم العالي سنويا إلى تدعيم بنيتها التحتية من جامعات ومعاهد وغيرها بحيث تظم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وستة (١٠٦) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على ثمانية وأربعين (٤٨) ولاية عبر التراب الوطني. وتنظم خمسون (٥٠) جامعة، ثلاثة عشر (١٣) مراكز جامعية، عشرون (٢٠) مدرسة وطنية عليا و عشرة (١٠) مدرسة عليا، إحدا عشرة (١١) مدارس عليا للأساتذة، وملحقتين (٢) جامعتين. وهذا حسب آخر ما نشرته الوزارة في موقعها الإلكتروني <https://www.mesrs.dz/ar/centres-universitaires>
- تستقبل هذه الشبكة ما يقدر بـ ١١٩٥١٥ طالب في التدرج، ٧٠٧٣٤ طالب فيما بعد التدرج، بتأطير ٥١٢٩٩ أستاذ، ٣٢٨٢٥١ متخرج في السنة الجامعية ٢٠١٣-٢٠١٤ [عزي, ٢٠١٧, ص ١٠٩]
- كما تسهر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر عيودي وبن ربيع, ٢٠١٧, ص ٤٠٤ على توزيع موارد الصندوق الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي بنسبة % 90 على مخابر البحث الجامعية أما % 10 المتبقية فتخصص لمراكز البحث التي تشرف عليها وزارة التعليم العالي، بحيث بلغت نفقات تمويل النظام الوطني للبحث العلمي ما قيمته 69.77 مليار دينار خلال الفترة الممتدة من 2008 إلى - 2014 أي سبع سنوات، 23.83 - مليار دينار منها خصصت لمحيط البحث، فيما وجه 19.15 مليار دينار للبرامج الوطنية، و 26.79 مليار دينار لنفقات التجهيز، كما بلغ عدد المخابر الناشطة في و وزارة التعليم العالي 1361 مخبر يشغل أكثر من 27584 باحث و طالب في الدكتوراه، في نفس الفترة تمت مناقشة 16300 مذكرة ماجستير و 270 أطروحة دكتوراه. كل هذا يؤكد الأهمية التي توليها الدولة للبحث العلمي: [عزي, ٢٠١٧, ص

(١٠٧)

- إنشاء الهياكل القاعدية وتجهيزها بما يتلائم مع الحاجيات التعليمية الجديدة.
 - تكوين الأساتذة والمؤطرين.
 - الاستعانة بالخبرات الأجنبية.
 - إصلاح التعليم العالي بانتهاج نظام ل م د.
- إن اقتصاد المعرفة واقع يفرض نفسه على مختلف المؤسسات الجامعية بما فيها جامعات الوطن العربي (الجامعة الجزائرية). وهذا ما يتطلب ضرورة الاستعداد المادي والبشري لمواجهة تحديات عصر المعرفة، إضافة إلى الوقوف على تخطيط الزيادة الكمية في المورد البشري الأكثر تواجدا

داخل الجامعة وهو الطلبة على حساب نوعية التكوين وجودته مع إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها كنقص التأطير من طرف الأساتذة والباحثين مع قلة الإنفاق العام على الجامعات. مشكلة التحجيم. مشكلة بطالة حاملي الشهادات الجامعية. مشكلة تدني نوعية التكوين ومشكلة التمويل الجامعي . ولقد وجب إعادة النظر في التعليم الجامعي والتصدي للمشكلات التي تواجهه، اعتمادا على تقنيات متطورة تساهم في تخريج طلبة مميزين يمكنهم أن يكونوا محل منافسة في سوق العمل. ويمكن الحكم على مدى مواكبة التعليم العالي لعصر المعرفة من خلال: (فضلون وعناب، ٢٠١٧، ص ٦٥٠)

- جودة التعليم العالي: إن جودة التعليم العالي يجب ألا تتوقف على مسألة التوافر فقط. بل على الجدارة العلمية والاستحقاق والمرونة. واتاحة الفرص للطلبة لتعزيز قدراتهم.
- التمويل: حيث هناك عدم توافق بين الإنفاق الحكومي على مؤسسات التعليم العالي وبين تزايد التحاق الطلبة بالجامعات. لذا يجب دراسة إصلاحات التمويل الجامعي.

- التكامل ونشر المعرفة: لقد نجحت بعض الجامعات (كالأمريكية مثلا) في جمعها بين التعليم العالي والدراسات. فصارت الجامعات مراكز للتميز البحثي. وهذا ما عزز أبحاث الدراسات العليا وتمويلها وتقديم أطروحات الدكتوراه. وتأتي قوة مثل هذه الجامعات من صنع المعرفة ونقلها إلى الطلبة والمجتمع من خلال التعليم الموسع مدى الحياة كما توظف إدارة المعرفة تكنولوجيا المعلومات للاستفادة منها في مجال التعليم العالي انطلاقا من اعتمادها على التعليم الإلكتروني.

- التعليم الإلكتروني: تطور التعليم الجامعي وتحول من مجرد القيام بالعملية التعليمية داخل القسم وحضور الطلبة والأساتذة إلى التعلم من أي مكان عبر الشبكة العالمية الانترنت وحتى التعليم داخل الجامعات وفي الأقسام تطورت وسائله فأصبح يعتمد على الحاسوب والمحاضرات عن بعد والأجهزة التلفزيونية التعليمية وجهاز الإسقاط كل هذه الوسائل الاتصالية تساعد الطلبة على الانتباه أكثر والاعتماد على الذات أكثر وتحسين الأداء كما تساعد على تجويد العملية التكوينية داخل الجامعة.

٢.٤ منهج الدراسة

إن أغلبية البحوث في العلوم الاجتماعية عموما والعلوم الإدارية على وجه الخصوص تستعمل القياس أي النسب، المتوسطات الحسابية، أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة. وكأننا نستنجد بالمنهج الكمية في تحليل المتغيرات الكيفية. ومع ذلك لا يمكن إخضاع الظواهر الاجتماعية دائما إلى التكميم لذا فهي ملزمة أيضا باستخدام المنهج الكيفية التي تستعين أكثر بالأحكام وبدقة ومرونة الملاحظة أو بفهم التجارب التي يعيشها الأفراد.
إن المنهج الكيفية تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة. وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر السلوكيات التي تمت ملاحظتها. من خلال دراسة عدد معين من الأفراد.

١.٢.٤ عينة الدراسة

من خلال هذا الجزء من الدراسة سنقوم بتحليل آراء المبحوثين من الأساتذة والذي بلغ عددهم ٤٥ أستاذا حول واقع استثمار الجامعات الجزائرية في الرأس المال المعرفي مع تبني كلية العلوم



الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير جامعة الجزائر ٣ كنموذج في هذه الدراسة وذلك بعد القيام بالمعالجة الإحصائية.

٢.٢.٤ تحديد أدوات جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع البحث، لجأت الباحثة إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية.

ضم الاستبيان الموزع مجموعة من الأسئلة مست الخبرة، رؤية الجامعة، أبعاد الرأس المال المعرفي وهي استقطاب، صناعة، تنشيط، والمحافظة على رأس المال المعرفي، ومظاهر الاستثمار في هذا العنصر الحيوي. فلقد حاولنا من خلال كل هذه النقاط التعرف على توجه جامعة الجزائر ٣ نحو كل بعد من هذه الأبعاد لمعرفة الجانب الذي يمس الاستثمار في الرأس المال المعرفي في هذه الجامعة. وباعتبار طبيعة الأسئلة التي جاءت في شكل متغيرات كمية سنعتمد على التحليل متعدد الأبعاد وذلك من خلال التحليل العاملي.

إن الهدف من التحليل العاملي هو تعريف مجموعة العلاقات الداخلية الموجودة بين المتغيرات المدروسة في وقت واحد انطلاقاً من مصفوفة البيانات حيث تعبر الصفوف عن إجابات الأفراد المستجوبين بينما الأعمدة فتعبر عن المتغيرات المدروسة كما تبحث طرق هذا التحليل عن تقليص وتبسيط البيانات.

ويهتم تحليل المركبات المتعدد (Analyse des Correspondances Multiple) ACM بدراسة متغيرات متعددة فضاء متعدد الأبعاد، وتمثيل الأفراد في فضاء ذا بعدين لتكوين مجموعات متجانسة من الأفراد.

إن هذا التحليل ACM لجدول المعطيات، مثل ACP تحليل المركبات الأساسية، فهو يسمح للمعطيات الكيفية بـ

- إعطاء تمثيلات بيانية لمحتوى جدول المعطيات: تمثيل التشابهات بين الأفراد وبين نماذج المتغيرات الكيفية.

- إعادة الترميز في شكل بيانات رقمية، والتي تمكنا بعد ذلك من تطبيق طرق أخرى مثل طريقة تحليل المجموعات.

بعد جمع البيانات الإحصائية باستخدام الاستماره قمنا بترميز الأجوبة لنتحصل على ٨ متغيرات، لإمكانية إدخالها في الحاسوب عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS لتسهيل عملية الحساب والحصول على نتائج دقيقة خلال إجراء المعالجة الإحصائية.

٥. مناقشة نتائج الدراسة

قبل البدء في عرض النتائج والإجابة على الفرضيات المطروحة وجب علينا توضيح شروط استخدام والتحقق من صحة الفرضية الصفرية و المتمثل في مستوى الدلالة المعنوية أقل من ٥٪ (٠,٠٥) والذي يتيح رفض الفرضية الصفرية.

استثمار الجامعات الجزائرية في رأس المال المعرفي جامعة الجزائر ٣ نموذجا

الجدول رقم ١: الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	
٦,٧	٣	جودة التعليم العالي
٨,٩	٤	التمويل الجامعي
١٧,٨	٨	نشر المعرفة من خلال نقلها للطلبة
٢,٢	١	التعليم الالكتروني
٦٤,٤	٢٩	لا يوجد أي استثمار في هذا الجانب
١٠٠	٤٥	المجموع

الجدول رقم ٢: مظاهر الاستثمار في الرأس المال المعرفي

النسبة المئوية %	التكرار	
٤٤,٤	٢٠	من ٥-١ سنوات
٢٨,٩	١٣	من ٦-١٠ سنوات
٢٦,٧	١٢	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠	٤٥	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

بعد قراءتنا للجدولين يظهر أن العينة شملت نسب متقاربة من الأساتذة الذين لهم خبرة من سنة واحدة إلى أكثر من ١٠ سنوات. ٦٤,٤% من هؤلاء الأساتذة يرون أنه لا يوجد استثمار في الرأس المال المعرفي وقد رأينا أنه من بين الأسباب التي أدت إلى هذه النتيجة هو عدم وجود رؤية واضحة تبين من خلالها الجامعة مجهودها اتجاه رأس المال المعرفي سواء الرأس المال البشري، الهيكلي، أو رأس مال العلاقات، وهو ما تظهره أجوبة العينة من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم ٣: تضمين الرؤية بأهمية الاستثمار في الرأس المال المعرفي

المجموع	تضمين الرؤية بأهمية الاستثمار في الرأس المال المعرفي			الرؤية
	نعم	لا	غير معني	
١١	٧	٤	٠	نعم
٣٤	٠	٠	٣٤	لا
٤٥	٧	٤	٣٤	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

ف نجد مثلا أن جامعة الجزائر ٣ لا تحتوي حتى على رؤية واضحة على مستواها وهو ما وضحت لنا أفراد العينة ٦٧% ٣٤ مفردة، وحتى باطلاعنا على الموقع الالكتروني لها لا نجد مثل هذه المعلومات ونحن نعرف بأن توضيح رؤية أي مؤسسة على مستوى أفرادها مهم جدا من أجل تقاسم الأهداف والمشاركة في الوصول إليها، في حين نجد أن ما نسبته ٣٣% ١١ مفردة، تشير إلى وجود رؤية لكن

في المقابل هذه الرؤية لا تتضمن أهمية الاستثمار في الرأس المال المعرفي الذي يعتبر عنصرا مهما في تشكيله (٣٦).

من خلال هذه القراءة نتساءل هل أجوبة الأساتذة اتجاه مظاهر الاستثمار في الرأس المال المعرفي يمكن إرجاعها إلى متغيره الخبرة ومتغيره أهمية إدراج الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة.

وهو ما سنحاول الإجابة عليه من خلال اختبار الفرضيات التالية:

- اختبار الفرضية ١: هناك علاقة بين أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة و مظاهر الاستثمار فيها.
 - فرضية العدم: ليس هناك علاقة بين أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة و مظاهر الاستثمار فيها.
 - الفرضية البديلة: هناك علاقة بين أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة و مظاهر الاستثمار فيها.
- الجدول رقم ٤: اختبار كاي ٢ لمتغيره مظاهر الاستثمار ومتغيره أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة

مستوى المعنوية	درجة الحرية	χ^2 قيمة	
٠,٠٣٥	٨	١٦,٥٥٤	Pearson chi square
		٤٥	الحالات الفعلية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نجد أن قيمة Pearson chi square تساوي إلى ١٦,٥٥٤ عند درجة حرية تساوي ٨. ومستوى معنوية يساوي إلى ٠,٠٣٥ أي أقل من ٠,٠٥. ولهذا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية. أي توجد علاقة ارتباطا بين متغيره مظاهر الاستثمار ومتغيره أهمية إدراج عنصر الاستثمار في الرأس المال المعرفي في رؤية الجامعة.

اختبار الفرضية ٢: هناك علاقة بين متغيره الخبرة ومتغيره مظاهر الاستثمار.

- فرضية العدم: ليس هناك علاقة بين متغيره الخبرة ومتغيره مظاهر الاستثمار.
- الفرضية البديلة: هناك علاقة بين متغيره الخبرة ومتغيره مظاهر الاستثمار.

الجدول رقم ٥: اختبار كاي ٢ لمتغيره الخبرة ومتغيره مظاهر الاستثمار

مستوى المعنوية	درجة الحرية	χ^2 قيمة	
٠,٧١٤	٨	٥,٤٠١	Pearson chi square
		٤٥	الحالات الفعلية

استثمار الجامعات الجزائرية في رأس المال المعرفي جامعة الجزائر ٣ نموذجا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نجد أن قيمة Pearson chi square تساوي إلى ٥,٤٠١ عند درجة حرية تساوي ٨. ومستوى معنوية يساوي إلى ٠,٧١٤ أي أكبر من ٠,٠٥. ولهذا نقبل الفرضية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 أي لا توجد علاقة بين متغيره الخبرة ومتغيره مظاهر الاستثمار في الرأس المال المعرفي.

اختبار الفرضية ٣: هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الأساتذة في نظرتهم للاستثمار في الرأس المال المعرفي من طرف جامعتهم.

• فرضية العدم: ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الأساتذة في نظرتهم للاستثمار في الرأس المال المعرفي من طرف جامعتهم.

• الفرضية البديلة: هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الأساتذة في نظرتهم للاستثمار في الرأس المال المعرفي من طرف جامعتهم.

لاختبار هذه الفرضية استعملنا Analyse des correspondances multiples وقد تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم ٦: القيم الذاتية والتباين المضمر

النسبة المئوية للتباين المضمر	القيم الذاتية	البعد
٤٤,١٥٢	١,٧٦٦	١
٣٩,٠٠٨	١,٥٦٠	٢
٨٣,٢	٣,٣٢٦	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ أن نسبة تمثيل المحور الأول للبيانات هي ٤٤٪، بينما نسبة تمثيل المحور الثاني للبيانات هي ٣٩٪. ونسبة تمثيل المستوى ذو البعد ٢ للبيانات هي ٤٤٪، ٣٩٪، ٨٣٪ وهي نسبة تمثيل جيدة أي أنه هناك جودة في تمثيل البيانات بمعنى آخر إسقاط جيد للبيانات.

ومن خلال الجدول الموالي تظهر مساهمة المتغير الكيفي في التحليل ذو بعدين

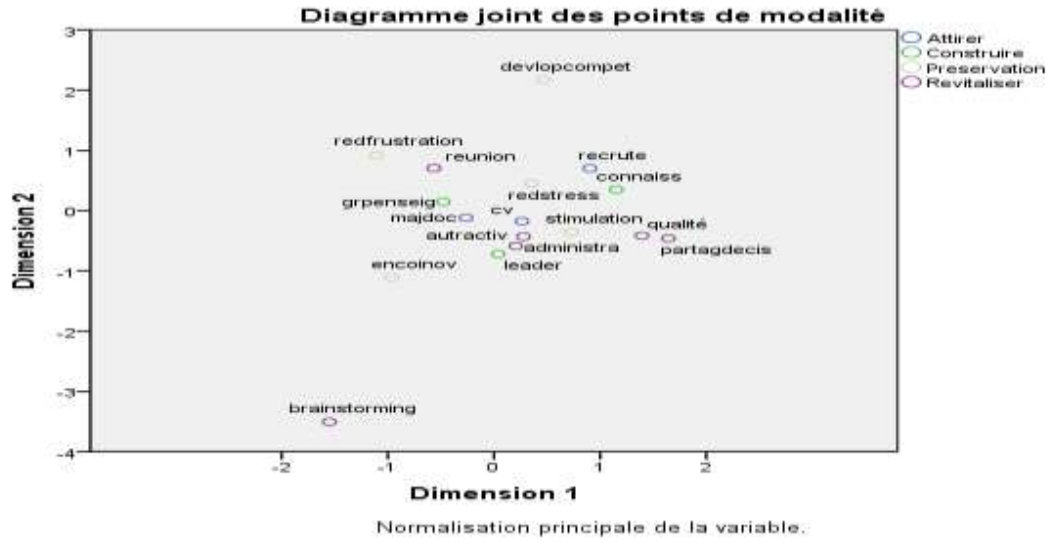
الجدول رقم ٧ مركبات إسقاط المتغيرات على المحاور العاملة

البعد		
٢	١	
٠,٠٩١	٠,١٨٥	استقطاب Attirer
٠,١٥٤	٠,٤٢٢	صناعة Construire
٠,٦٣٤	٠,٥٥٢	تنشيط Revitaliser
٠,٦٨١	٠,٦٠٧	المحافظة preservation
٣٩,٠٠٨	٤٤,١٥٢	النسبة المئوية للتباين المضمر

المصدر: مخرجات spss

ويتضح انتشار متغيرات الدراسة على المعلم من خلال الشكل الموالي

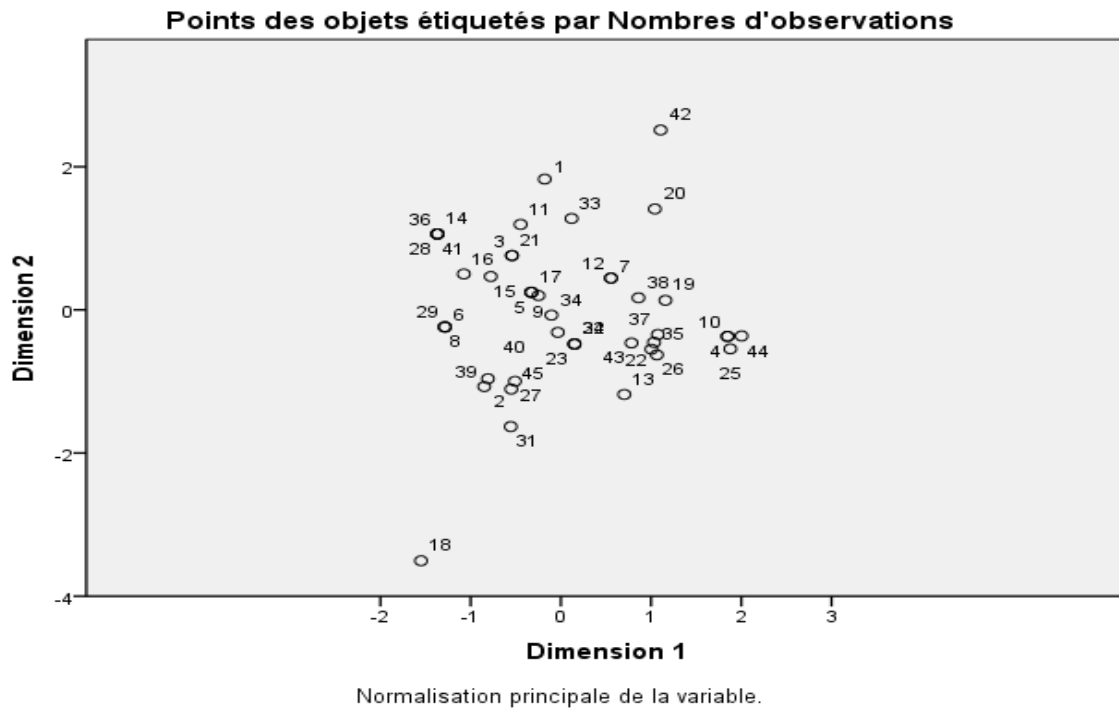
الشكل رقم 3: تمثيل بياني لإسقاط المتغيرات على المحاور العاملة



المصدر: مخرجات SPSS

يعبر هذا الشكل عن إسقاط متغيرات الدراسة، بحيث نلاحظ أن كلا من المتغيرتين brainstorming, developcompet بعيدتين أو خارجتين عن المجال (١,١) في كلا المحورين وبالتالي لا يمكن الاعتماد عليهما في التحليل أي لا يمكن اعتبارهما كآليتين من آليات التنشيط والمحافظة على رأس المال المعرفي.

الشكل رقم ٤: تمثيل بياني لإسقاط الأفراد (الأساتذة) على المحاور العاملية



المصدر: مخرجات SPSS

يشكل جميع الأفراد المدروسين مجموعة متجانسة من حيث تشابه سلوكها في اعتبار أن استثمار جامعة الجزائر في رأس مالها المعرفي يمس كل من استقطاب، صناعة، تنشيط، والمحافظة على الرأس المال المعرفي وهو ما يدعم الفرضية الصفرية ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الأساتذة في نظرهم للاستثمار في الرأس المال المعرفي من طرف جامعتهم.

خاتمة:

بناء على ما تم تقديمه في الجانب النظري والتطبيقي يمكن القول أن كل مؤسسة اليوم تسعى إلى تحقيق الجودة بتقديم أفكار جديدة ومنتجات جديدة، لذلك ينبغي لها أن تعمل على حسن استثمار رأسمالها المعرفي من خلال تحويل المعرفة إلى تنفيذ، ما يساعدها على ذلك هو البحث عن جوانب القصور في هذا الاستثمار بالاستعانة بأحدى آليات قياس الموارد غير الملموسة والتي من بينها بطاقة الأداء المتوازنة BSC. حيث تحتوي هذه البطاقة على مجموعة من المؤشرات ومشتقاتها تتعلق برأس المال المعرفي. كما أنها تحلل كل عنصر من عناصر رأس المال المعرفي على حدى لضمان تركيز أكبر في التحليل والقياس وتغطي مؤشرات هذا المقياس:

- البعد المالي: للنجاح المالي كيف تظهر!...تنوع مصادر الدخل، زيادته مخصصات الجامعة من الحكومة.

- بعد الطلبة: لتحقيق الرؤية الإستراتيجية والأهداف المالية كيف تبدو!...اطلاعهم على الإستراتيجية، اخذ آراءهم ومقترحاتهم، تقديم الخدمات والدورات لخدمة المجتمع.

- بعد العمليات الداخلية: لإرضاء الطلبة ماهي العمليات الداخلية للجامعة التي يجب التفوق فيها!...أساليب التعليم والتدريب، البرامج الأكاديمية المتوافقة مع متطلبات السوق، تبسيط الإجراءات، بعد التعلم والنمو: لتحقيق المهام والاستراتيجيات كيف تدعم قدرتنا على التغيير والتطوير!...تدريب العاملين، اكتشاف القدرات، استغلال الموارد بالحد الأقصى. لذلك وجب على المؤسسة أن تستثمر لتتمكن من الحصول على كفاءات جديدة لأفرادها أو تنمي المعرفة لدى أفرادها:

- بتحسين جودة التعليم بكافة مستوياته، وأن يكون الإنفاق على التعليم يستجيب لمتطلبات الاستثمار في رأس المال المعرفي.
- تشجيع الباحثين على الإبداع والاختراع من خلال التحفيز المادية والمعنوية، مع التركيز على إدماجهم في مراكز البحث العلمي.
- توفير بيئة ملائمة لاكتساب واستغلال المعرفة.
- الاستفادة من التجارب العربية والأجنبية في مجال الاستثمار في رأس المال المعرفي.
- إدراج أهمية الاستثمار في رأس المال المعرفي ضمن إستراتيجية واضحة للجامعة تترجم إلى مختلف الأطراف ذو المصلحة معها من طلبة وأساتذة وعاملين.



قائمة المراجع:

١. الحواجرة كامل محمد يوسف . أثر إدارة مخاطر استثمار رأس المال المعرفي في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات التأمين الأردنية. المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع حول: "إدارة المخاطر والاقتصاد المعرفي" جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، أفريل ٢٠٠٧.
٢. الخفاجي نعمة عباس. الغالبي طاهر محسن. قراءات في الفكر الإداري المعاصر تبين الأهداف المتوخاه من تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية والخاصة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨.
٣. الدليمي محمود فهد عبد . أثر رأس المال المعرفي في خلق الميزة التنافسية وإدارة الأزمات -دراسة ميدانية في شركات قطاع الاستثمار المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، الملتقى الدولي الرابع حول إدارة الأزمات في ظل اقتصاد المعرفة، جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيكده، يومي ٢٦ / ٢٧ ماي ٢٠٠٨.
٤. العريبي عصام فهد . قياس رأس المال المعرفي [الفكري] بين النظرية والتطبيق . المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع بعنوان "إدارة المعرفة في العالم العربي"، جامعة الزيتونة الأردنية، يومي ٢٦- ٢٨ أفريل ٢٠٠٤.
٥. العنزي سعد علي، صالح أحمد علي. إدارة رأس المال المعرفي في منظمات الأعمال. دار اليازوري، الأردن، ٢٠٠٩.
٦. الغالبي طاهر محسن، العامري صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الأعمال والمجتمع، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٥.
٧. باقر عبد الكريم محسن . قياس وإدارة المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع بعنوان "إدارة المعرفة في العالم العربي"، جامعة الزيتونة الأردنية، يومي ٢٦-٢٨ أفريل ٢٠٠٤.
٨. بوحنية قوي، نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية: من خلال المدخل الكلي-المدخل الجزئي-مدخل الحكم الراشد، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة بالجزائر، ٩-١٠ مارس ٢٠٠٤.
٩. بيصار عبد المطلب . دور الاستثمار في رأس المال المعرفي في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، ٢٠١٧.
١٠. عجلان حسن حسين، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، ط١، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٨.
١١. عزي سهام، قياس الكفاءة النسبية للجامعات الجزائرية باستخدام تقنية البرمجة الخطية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، ٢٠١٧.

١٢. عياض محمد عادل، دراسة نظرية لمحددات سلوك حماية البيئة في المؤسسة، مجلة الباحث عدد ٠٧، ٢٠٠٩-٢٠١٠
١٣. عيدودي فاطمة الزهراء، بن ربيع حنيفة، محاولة تقييم دور التعليم العالي والبحث العلمي في إنتاج ونشر المعرفة في الجزائر، الملتقى الوطني الاول حول: دور اقتصاد المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر يوم 26 أفريل 2017
١٤. فرحاتي لويزه، دور رأس المال المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة- باتنة - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص : تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ٢٠١٦.
١٥. فضلون الزهراء وعناب أميمة، واقع التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الوطني الاول حول: دور اقتصاد المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر يوم 26 أفريل 2017
١٦. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، ط١، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
١٧. يحضيه سملاي، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ٢٠٠٩.
18. Bayad mohamad, Simen serg francais, Le management des connaissances: état des lieux et perspectives, XII^{ème} conférence de l'association internationale de management stratégique, les Côtes de Carthage- 3, 4, 5, et 6 juin 2003 .
19. Boussoura ezzeddine, Zeribi olfa, La stakeholder theory permet- elle d'appréhender le concept de RSE ?, XVII^e conférence de l'association internationale de management stratégique(AIMS), Nice du 27 au 29 mai 2008 .