



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان:

دور رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي
- دراسة حالة جامعة الوادي -

إعداد الطالب: عز الدين غيش

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/05/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ - جامعة الوادي	أ.د روضة جديدي
مشرفا ومقررا	أستاذ - جامعة الوادي	أ.د علي العبسي
ممتحنا	أستاذ - جامعة الوادي	أ.د حمزة بالي
ممتحنا	أستاذ - جامعة الوادي	أ.د رضا زهواني
ممتحنا	أستاذ محاضر أ - جامعة باتنة 1	د. توفيق خذري
ممتحنا	أستاذ محاضر أ - جامعة باتنة 1	د. علي عماري

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي
مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴾

الأحزاب: 14

صدق الله العظيم

إهداء

إلى الوالدين الكريمين رحمهما الله وطيب ثراهما ورزقهما الجنة

إلى زوجتي وأبنائي الأعزاء عبد الحق، محمد، حنان، لجين آلاء والصغيرة نور حفظهم الله

جميعاً

إلى الأخوات والأهل والأقارب

إلى جميع الأصدقاء وزملاء الدراسة والعمل وأخص بالذكر فاروق-صلاح-سليم-رضا-

إبراهيم-علي-عبد المالك - العربي

إلى كل معلمي وأساتذتي الأفاضل

إلى روح الأستاذ محمد عيدة رحمه الله وطيب ثراه

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة عملي المتواضع

عزالدين

شكر وتقدير وعرفان

الحمد لله أولاً والشكر له على كل نعمه وفضله وكرمه والصلاة والسلام على نبيه الأمين معلم الناس جميعاً محمد ابن

عبد الله صلى الله عليه وسلم وبعد

أتشرف بتقديم الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني وشجعني ونصحتني من أجل إتمام هذا العمل المتواضع وأخص

بالذكر:

الأستاذ الدكتور علي العبسي الذي أشرف على الأطروحة وكان صاحب فضل كبير من خلال متابعته المستمرة

وتوجيهاته القيمة طيلة رحلة البحث

الأساتذة الأفاضل رئيس وأعضاء فريق التكوين على كل التوجيهات والنصائح المقدمة من التسجيل الأول إلى تقديم

الأطروحة

للأساتذة المحكمين على كل التوجيهات والتصحيحات المتعلقة بالاستبانة

شكر خاص إلى الأساتذة: أ. د. منى مسغوني - أ. د. زكريا دمدموم - أ. د. أحمد باي - أ. د. لزهة كرشو - أ. د. فوزي

محيريق . على كل المساعدات والتوجيهات التي ساهمت في إخراج هذا العمل

أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل الأساتذة بجامعة الوادي على تعاونهم في الرد على الاستبيان

كما أتقدم بالشكر إلى الزملاء الذين استقدت من آراءهم واقتراحاتهم وخاصة فاطمة الزهرة - د. كلثوم - جمال

عز الدين

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) في تحسين جودة التعليم العالي بأبعادهما مجتمعة (جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهياكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية) بجامعة الوادي، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وزعت على عينة عشوائية مكونة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددها 600 استمارة، استرجع منها 427 استبانة صالحة للتحليل، ومن أجل تحليل البيانات والحصول على النتائج استخدم عدد من الأساليب الإحصائية باستخدام نظام SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية أهمها وجود علاقة متبادلة بين جودة التعليم العالي ورأس المال البشري، فكل متغير يؤثر في الآخر، وأن رأس المال البشري قد يكون بديلا استراتيجيا في حالة نقص الثروات الطبيعية، كما يعتبر رأس المال البشري من أهم عناصر تحقيق النمو في عصر اقتصاد المعرفة، كما توصلت الدراسة الميدانية إلى أن الجامعة محل الدراسة تمتلك مستوى متوسطا في جودة التعليم العالي ومستوى متوسطا أيضا في قدرات رأس المال البشري، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية وأثر لرأس المال البشري بجميع أبعاده في تحسين جودة التعليم العالي، وأنه لا توجد فروق في آراء العينة على المحورين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي تبعا للمتغيرات الشخصية والديمغرافية باستثناء ممارسة وظيفة إدارية من عدمها، والتي تباينت فيها آراء المبحوثين على كلا المحورين.

وبناء على نتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات أهمها، العمل على تحديث البرامج التعليمية وتطوير المقررات الحالية، وذلك بالاستعانة بفرق عمل خبيرة سوء داخل الوطن أو خارجه، وكذا ضرورة وضع آليات للتكفل المالي بالمشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة وعدم الاكتفاء بالمرافقة، والاهتمام أكثر برأس المال البشري عالي المستوى الذي تمتلكه المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، جودة التعليم العالي، أبعاد رأس المال البشري، مؤسسات التعليم العالي، جامعة الوادي.

Abstract:

This study aims to highlight the role of human capital with its dimensions (knowledge, skill, experience, creativity and innovation) in improving the quality of higher education in its combined dimensions (quality of faculty members, quality of educational programs, quality of library and information resources, quality of structures and equipment, quality of scientific research, and quality of educational administration) at El-Oued University. It adopted the descriptive analytical approach. As a tool for data collection, the questionnaire was used and distributed to a random sample of 600 faculty members, of which 427 valid forms were retrieved for analysis. In order to analyze the data and obtain the results, a number of statistical methods were used relying on the SPSS system.

This study reached a set of theoretical findings, the most important of which is the existence of mutual relationship between the quality of higher education and the human capital. Each variable affects the other, and that human capital may be a strategic substitute in the case of a lack of natural resources. Besides, the human capital is considered one of the most important elements to achieve growth in the era of the knowledge economy. The field study also reached several results, most notably that the university under study has an average level in the quality of higher education and an average level of human capital capabilities. In addition to that, a direct relationship exists between both variables so that the human capital in all its dimensions has an impact in improving the quality of higher education. Moreover, there are no differences in the opinions of the sample on the two axes of human capital and the quality of higher education according to personal and demographic variables with the exception of practicing an administrative job or not, on which the opinions of the respondents varied on both axes.

Based on the results of the study, some recommendations have been proposed. The most important of which are the following: First, updating educational programs. Secondly, developing current courses by resorting to the assistance of expert teams inside or outside the country. Third, the need to develop mechanisms for financial support for innovative projects and emerging institutions. Ultimately, not just accompanying, but paying more attention to the high-level human capital that the organization under study possesses .

Keywords: *Dimensions of human capital, El-Oued University, Higher Education institutions, Human Capital, Quality of Higher Education.*

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
III	الإهداء
IV	شكر وتقدير
V	ملخص
VI	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
X	قائمة الاختصارات والرموز
أ - و	مقدمة عامة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري وجودة التعليم العالي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري
3	المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري
8	المطلب الثاني: رؤوس الأموال وأهم تصنيفات رأس المال البشري
12	المطلب الثالث: عناصر رأس المال البشري
28	المطلب الرابع: أهمية رأس المال البشري وطرق قياسه
37	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لجودة التعليم العالي
37	المطلب الأول: ماهية الجودة
43	المطلب الثاني: ماهية مؤسسات التعليم العالي
48	المطلب الثالث: الجودة في التعليم العالي
55	المطلب الرابع: عناصر جودة التعليم العالي
60	المطلب الخامس: مشروع تطبيق ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر وأهم التصنيفات العالمية
69	المطلب السادس: العلاقة بين جودة التعليم العالي ورأس المال البشري
72	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
74	تمهيد
75	المبحث الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
75	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة برأس المال البشري

81	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة بجودة التعليم العالي
87	المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة برأس المال البشري وجودة التعليم العالي
92	المبحث الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
92	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة برأس المال البشري
100	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة بجودة التعليم العالي
106	المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة برأس المال البشري وجودة التعليم العالي
110	المبحث الثالث: قراءة تحليلية للدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية عنها
110	المطلب الأول: قراءة تحليلية للدراسات السابقة باللغة العربية
119	المطلب الثاني: قراءة تحليلية للدراسات السابقة باللغة الأجنبية
126	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
128	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
130	تمهيد
131	المبحث الأول: عرض عام للمؤسسة محل الدراسة
131	المطلب الأول: نبذة عن جامعة الوادي
134	المطلب الثاني: الجانب التنظيمي لجامعة الوادي
137	المطلب الثالث: عرض حول مجتمع الدراسة والهياكل البيداغوجية
142	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
142	المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية
145	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
154	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
154	المطلب الأول: عرض وتحليل آراء العينة حول المتغيرات الديمغرافية
160	المطلب الثاني: عرض وتحليل آراء العينة حول محاور الدراسة
170	المبحث الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
170	المطلب الأول: اختبار فرضيات الدراسة
190	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
205	خلاصة الفصل
207	خاتمة عامة
213	قائمة المراجع
236	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
11	أهم الفروق بين رأس المال البشري العام والخاص	1.1
21	الفرق بين المهارات الصلبة واللينة	2.1
27	الفرق بين الإبداع والابتكار	3.1
35	قائمة الدول العشرة الأولى في العالم حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020	4.1
36	ترتيب الدول العربية العشرة الأولى حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020	5.1
63	معايير QS لتصنيف الجامعات	6.1
64	معايير شنغهاي لتصنيف الجامعات	7.1
65	معايير التايمز لتصنيف الجامعات	8.1
66	معايير وبو ما تركس لتصنيف الجامعات	9.1
67	أفضل 10 جامعات في العالم حسب أشهر التصنيفات الدولية	10.1
110	تقييم الدراسات السابقة باللغة العربية لمتغير رأس المال البشري	1.2
113	تقييم الدراسات السابقة باللغة العربية لمتغير جودة التعليم العالي	2.2
116	الدراسات السابقة باللغة العربية للمتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي	3.2
119	تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية لمتغير رأس المال البشري	4.2
122	تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية لمتغير جودة التعليم العالي	5.2
124	تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية للمتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي	6.2
137	عدد أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب الرتب والكليات للموسم الجامعي 2023/2022	1.3
138	معدل التأطير على مستوى الجامعة لخمسة مواسم (من 2018-2019 إلى 2022-2023)	2.3
139	الهياكل البيداغوجية في جامعة الوادي للموسم الجامعي 2023/2022	3.3
140	طاقة الاستيعاب للهياكل البيداغوجية لخمسة سنوات الأخيرة (من الموسم 2018/2019 إلى 2022/2023)	4.3
143	استجابة مفردات عينة الدراسة على الاستبيان	5.3
146	عبارات محور رأس المال البشري	6.3
147	عبارات محور جودة التعليم العالي	7.3

147	بدائل الإجابات وفق ليكارت الخماسي	8.3
148	مستوى الأهمية وفق المتوسط الحسابي	9.3
149	معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لعبارات محور رأس المال البشري	10.3
151	معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لعبارات جودة التعليم العالي	11.3
153	معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمتغيرات الدراسة	12.3
154	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	13.3
155	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	14.3
156	توزيع أفراد العينة حسب متغير الكليات	15.3
157	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	16.3
158	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	17.3
159	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الإدارية	18.3
160	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المعرفة	19.3
161	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المهارة	20.3
162	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الخبرة	21.3
162	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الإبداع	22.3
163	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الابتكار	23.3
164	ملخص لإجابات أفراد العينة حول أبعاد المتغير المستقل رأس المال البشري	24.3
164	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة عضو هيئة التدريس	25.3
165	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة البرامج التعليمية	26.3
166	تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة المكتبة ومصادر المعلومات	27.3
167	تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة الهياكل والتجهيزات	28.3
167	تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة البحث العلمي	29.3
168	تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة الإدارة التعليمية	30.3
169	ملخص لإجابات أفراد العينة حول محاور المتغير التابع جودة التعليم العالي	31.3
170	اختبار طبيعة التوزيع لمتغيرات الدراسة حسب كولموكروف - سمرنوف	32.3
171	معامل تضخم التباين للمتغيرات المستقلة	33.3
173	علاقة الارتباط بين متغير رأس المال البشري ومتغير جودة التعليم العالي	34.3

173	علاقة الارتباط بين بعد المعرفة ومتغير جودة التعليم العالي	35.3
174	علاقة الارتباط بين بعد المهارة ومتغير جودة التعليم العالي	36.3
175	علاقة الارتباط بين بعد الخبرة ومتغير جودة التعليم العالي	37.3
175	علاقة الارتباط بين بعد الإبداع ومتغير جودة التعليم العالي	38.3
176	علاقة الارتباط بين بعد الابتكار ومتغير جودة التعليم العالي	39.3
177	نتائج تحليل التباين للفرضية الرئيسية	40.3
177	اختبار معامل الانحدار البسيط لرأس المال البشري على جودة التعليم العالي	41.3
178	نتائج تحليل التباين للفرضيات الفرعية	42.3
179	اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري على جودة التعليم العالي	43.3
183	نتائج اختبار T لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعاً لمتغير الجنس.	44.3
184	نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعاً لمتغير الأقدمية	45.3
184	نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعاً لمتغير الرتبة	46.3
185	نتائج اختبار T لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعاً لمتغير الوظيفة الإدارية	47.3
187	نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الجنس	48.3
188	نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الأقدمية	49.3
189	نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الرتبة	50.3
189	نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الوظيفة الإدارية	51.3

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
9	أنواع رؤوس الأموال	1-1
12	عناصر رأس المال البشري	2-1
14	هرمية المعرفة	3-1
14	توليد المعرفة	4-1
17	مكونات الخبرة	5-1
27	نموذج تصنيف الابتكارات	6-1
35	الدول العشرة الأولى في العالم حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020	7-1
36	ترتيب الدول العربية العشرة الأولى حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020	8-1
41	مخطط العلاقة بين عناصر عملية الجودة	9-1
42	مراحل تطور الجودة	10-1
49	الأطراف أصحاب المصلحة مع مؤسسات التعليم العالي	11-1
50	مداخل الجودة	12-1
135	الهيكل التنظيمي لمديرية الجامعة	1-3
136	الهيكل التنظيمي للكلية	2-3
138	معدل التأطير من موسم 2019/2018 إلى 2023/2022	3-3
141	نسبة العجز في الهياكل البيداغوجية	4-3
144	أنموذج الدراسة	5-3
154	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	6-3
155	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	7-3
156	توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية	8-3
157	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	9-3
158	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة	10-3
159	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الإدارية	11-3

قائمة الملحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
236	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
237	استمارة استبيان الدراسة	02
242	تطور عدد الأساتذة لخمسة مواسم جامعية (2019/2018 إلى 2023/2022)	03
243	تطور عدد الطلبة لخمسة مواسم جامعية (2019/2018 إلى 2023/2022)	04
244	مخرجات برنامج SPSS V.26	05

قائمة الاختصارات والرموز

الاختصار/الرمز	الدلالة
UNDP	United Nations Development Programme برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة
GPS	Global Positioning System نظام التموضع العالمي
TQM	Total Quality Management إدارة الجودة الشاملة
ASQC	American Society for Quality Control الجمعية الأمريكية لمراقبة الجودة
ISO	International Organization for Standardization المنظمة الدولية للتقييس
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
LMD	Licence, Master, Doctorat نظام تعليمي لثلاثة شهادات: ليسانس - ماجستير - دكتوراه
QC	Quality Control ضبط الجودة
QA	Quality Assurance ضمان الجودة
CAQ	Cellule Assurance Qualité خلية ضمان الجودة
RNAQES	Référence Nationale pour l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur المرجعية الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي
CNE	Conseil national d'évaluation المجلس الوطني للتقييم
CIAQES	Comité pour la mise en œuvre de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement supérieur et la recherche Scientifique لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي

مقدمة عامة

1- توطئة:

إن الحركة المتسارعة في بيئة تنافسية عالمية شديدة التغير عنوانها الثورة التكنولوجية والذكاء الاصطناعي يفرض على قطاع التعليم العالي مواكبة ذلك بل وقيادته وخلق تعاون إيجابي بين الجامعة والقطاعات الأخرى، للمساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية ورفاهية المجتمع وذلك من خلال تطوير البحث العلمي وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمتخصصة في حقول المعرفة المتنوعة التي تلبي حاجات المجتمع وتحقيق خدمات ذات جودة عالية تدعم المنافسة والإبداع والابتكار، وحتى تستمر هذه المؤسسات في الريادة يتطلب ذلك التطوير والتحسين المتواصل لجودة خدماتها ومخرجاتها وهذا من خلال جودة مختلف مكوناتها، الأكاديمية والبيداغوجية والبشرية والبنية التحتية وعلى مستوى الهياكل والتجهيزات.

إن بناء المنظمات كثيفة المعرفة يتطلب بالدرجة الأولى توافر العقول المبتكرة المتميزة بالذكاء والإبداع والمعارف القادرة على دمج وتسخير الخبرات والمهارات لتحقيق التميز والتطور الذي يحقق في النهاية الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وهذا ما يعبر عنه برأس المال البشري الذي يعتبر المورد الأهم في اقتصاد المعرفة وأهم مصادر قوتها، ولهذا اتجهت الدول المتقدمة وخاصة تلك التي تعاني من نقص في ثرواتها الطبيعية كاليابان وغيرها نحو تنمية وتطوير رأس مالها البشري لإدراكها بمدى أهميته في تطوير وتميز المؤسسات وتحسين مستواها، وبالتالي بناء اقتصادها الوطني وتحقيق رفاهية المجتمع، وفي خضم ذلك أدركت غالبية الدول النامية ومن بينها الجزائر أهمية الاعتماد على رأس مالها البشري من خلال مؤسساتها وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي التي تسعى إلى تطوير وتحسين جودتها من خلال دعم وتعزيز مستوى رأس مالها البشري الذي أصبح أحد أهم الموارد الاستراتيجية الذي تعتمد عليه لما له من القدرة على المساهمة الفعالة في تعزيز وتحسين جودة التعليم العالي التي تكسبها سمعة كبيرة تسهم في رفع معدلات الاستقطاب الداخلي والخارجي للطلبة والباحثين تكسبها مكانة محترمة على المستوى المحلي والدولي، والتي تؤدي في النهاية إلى تحقيق أهدافها وأهداف المجتمع.

2- إشكالية الدراسة:

تعد مؤسسات التعليم العالي مركز الإشعاع المعرفي والتقدم العلمي والازدهار في العالم وهي القاطرة الأمامية في قيادة مختلف القطاعات نحو تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية، لذلك أصبح تطويرها وتحسين جودتها أمرا ضروريا وهدفا استراتيجيا تسعى إليه كل البلدان من خلال ما تمتلكه من عقول مميّزة مكتسبة للقدرة الإبداعية والابتكارية والمهارات الفنية مسلحة بالمعرفة العلمية والخبرة العملية تعرف برأس المال البشري المميز أو عالي المستوى القادر على المساهمة في تحسين جودة تلك المؤسسات وخاصة الجودة التعليمية التي شملت عدة عناصر منها الأستاذ الجامعي والإدارة التعليمية والهياكل البيداغوجية المناسبة والمكتبات العصرية والأجهزة المتطورة وإنجازات البحث العلمي والتي تتفاعل وتتناغم فيما

بينها لتشكيل جودة التعليم العالي بالمؤسسة الجامعية التي تمنحها ميزة تنافسية وسمعة خارجية تساعد على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

من هذا المنطلق كان لزاما على مؤسسات التعليم العالي الجزائرية أيضا ومن ضمنها جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة السعي قدما نحو تحسين جودة التعليم العالي بالاعتماد بالدرجة الأولى على ما تمتلكه من رأس مال بشري، وعليه تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما دور رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي؟

ولمحاولة معالجة وتحليل هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توفر رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) بجامعة الوادي؟
- ما مستوى جودة التعليم العالي بجامعة الوادي؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) وجودة التعليم العالي بجامعة الوادي؟
- هل هناك تأثير لرأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)؟

3- فرضيات الدراسة:

للإجابة عن الأسئلة السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

- ✓ الفرضية الرئيسية الأولى: تتوفر جامعة الوادي على رأس مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة؛
- ✓ الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفق آراء عينة الدراسة؛
- ✓ الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي في جامعة الوادي؛

✓ **الفرضية الرئيسية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي؛

✓ **الفرضية الرئيسية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)؛

✓ **الفرضية الرئيسية السادسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

4- دوافع اختيار موضوع الدراسة:

إن الدوافع لاختيار موضوع الدراسة عديدة نختصر أهمها في التالي:

- طبيعة الغموض الذي يكتنف كل من موضوع رأس المال البشري وجودة التعليم؛
- عدم إدراك أهمية رأس المال البشري خاصة على مستوى المؤسسات العمومية الجزائرية؛
- في اعتقادنا أن الجامعات الجزائرية تفتقد إلى الاهتمام الكافي بجودة التعليم العالي؛
- الهوة الكبيرة بين مستوى وسمعة مؤسسات التعليم العالي الجزائرية والجامعات الرائدة في العالم؛
- كون تحسين مستوى الجودة أصبح محل اهتمام جل الجامعات في العالم لما له من دور في تصنيفها وترتيبها دوليا؛
- دور الريادة الذي يتمتع به رأس المال البشري في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة؛ كون رأس المال البشري أثبت قدرته على تعويض النقص في الثروات الطبيعية لبعض الدول؛
- الاهتمام الدولي بقيادة الأمم المتحدة برأس المال البشري وخاصة في الدول النامية والأكثر فقرا؛ باعتبار قطاع التعليم العالي من أهم القطاعات الحساسة لما له من دور قيادي في تحقيق التنمية الاقتصادية؛
- اهتمام الطالب بموضوع رأس المال البشري وجودة التعليم العالي بحكم علاقته المباشرة بالموضوع نظرا لانتمائه إلى الجامعة محل الدراسة (طالب دراسات عليا وإطار مسير) من أجل تقديم الإضافة الممكنة بما يخدم المؤسسة والقطاع عموما.

5- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في وضع تصور مقترح لتفعيل دور رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من أجل مساهمته في ترقية وتجويد مخرجاتها وتحسين تصنيفها دوليا، وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري بالمؤسسات الجامعية؛

- رصد واقع جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- معرفة مدى توفر رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تحديد العلاقة ودرجة التأثير بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي بالجامعة محل الدراسة.

6- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الجانبين النظري والتطبيقي:

أ- الأهمية النظرية:

- الدفع نحو تنمية وتطوير رأس المال البشري في القطاعات جميعها لما له من دور فعال في تحسين الاقتصاد الوطني وخاصة في عصر اقتصاد المعرفة؛
- الجودة في التعليم العالي تعتبر تأشيرة عبور نحو تنمية المجتمعات وتطورها وتحقيق الرفاهية لأفرادها من خلال تقديم كوادر بشرية مؤهلة شديدة التعلم ومكتسبة لأدوات البحث والتطور.

ب- الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة محل الدراسة؛
- قد تساعد نتائج هذه الدراسة على الاهتمام أكثر بترقية رأس المال البشري بالمؤسسات الجامعية؛
- يمكن أن تقدم نتائج هذه الدراسة أفكارا ومقترحات تساهم في رفع مستوى الجامعات الجزائرية؛
- قد تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بقطاع التعليم العالي على وضع برامج تدريبية لفائدة هيئة التدريس لتطوير أساليب التدريس.

7- حدود الدراسة:

- ✓ الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الميدانية على جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي - الجزائر؛
- ✓ الحدود الزمانية: امتدت الدراسة الميدانية من بداية شهر ديسمبر سنة 2022 إلى نهاية شهر نوفمبر سنة 2023؛
- ✓ الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من الأساتذة الدائمين في جميع التخصصات والكليات جميعها.

8- منهج الدراسة:

بغرض محاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية وفروعها، وكذا التحقق من الفرضيات، اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي فيما يتعلق بالأدبيات النظرية والدراسات السابقة، من خلال جمع البيانات الثانوية بالاستعانة بالكتب والمراجع العلمية والبحوث والدراسات المتنوعة باللغة العربية والأجنبية ومواقع الأنترنت التي لها علاقة بموضوع البحث، كما اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي فيما تعلق بتحليل الاستبانات ونتائج الدراسة والاستنتاجات المتعلقة بدراسة الحالة، حيث جمعت البيانات عن طريق تحصيل استبانات من عينة الدراسة متمثلة في الأساتذة الدائمين بالجامعة، وحللت النتائج بناء على مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار (SPSS. V.26)، كما اعتمدنا على المقابلات مع بعض إطارات المؤسسة الذين لهم علاقة ببعض جوانب الدراسة لتفسير النتائج والحصول على معلومات أكثر دقة تخدم البحث.

9- صعوبات الدراسة:

عند إعداد هذه الدراسة واجهتنا عدة صعوبات، نذكر أهمها:

- نقص الدراسات الميدانية لا سيما حول الجامعات وخاصة الجزائرية التي ربطت بين متغيرات الدراسة؛
- قلة الكتب التي تناولت جودة التعليم العالي خاصة باللغة العربية؛
- صعوبة قياس الأبعاد المتعلقة بسلوك رأس المال البشري؛
- تشعب الموضوع وتعقيده بسبب اختلاف مجالات دراسته وخاصة متغير رأس المال البشري.

10- هيكل الدراسة:

تمت معالجة إشكالية الدراسة من خلال ثلاثة فصول وفق طريقة (IMRAD) كما يلي:

- **الفصل الأول:** خصص للجانب النظري للدراسة، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين تناول المبحث الأول الأدبيات النظرية لرأس المال البشري حيث تطرقنا فيه للمفاهيم العامة، أما المبحث الثاني فخصص لمعالجة الإطار المفاهيمي لجودة التعليم العالي؛

- **الفصل الثاني:** تناول هذا الفصل الدراسات السابقة من خلال تصنيفها إلى الدراسات باللغة العربية والدراسات باللغة الأجنبية وقد قسم إلى ثلاثة مباحث، خصص المبحث الأول للدراسات السابقة باللغة العربية، تناولنا من خلاله الدراسات التي تطرقت لمتغير رأس المال البشري والدراسات المتعلقة بمتغير جودة التعليم العالي، والدراسات التي جمعت بين المتغيرين، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الدراسات باللغة الأجنبية بنفس تقسيمات المبحث الأول من هذا الفصل، في حين خصصنا المبحث الثالث للقراءة التحليلية للدراسات السابقة وذكر أوجه الشبه والاختلاف وما ميز دراستنا الحالية عن باقي الدراسات السابقة التي تم معالجتها في هذا الفصل؛

- **الفصل الثالث:** خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية، حيث قسم إلى أربعة مباحث، تناول الأول تقديمًا عامًا للجامعة محل الدراسة تضمن النشأة، الهيكل التنظيمي، التطور التاريخي، والإمكانات المتاحة وأهم الإحصائيات المتعلقة بموضوع البحث، والمبحث الثاني خصص للإطار المنهجي للدراسة الميدانية بعرض الطريقة والأدوات المستعملة، من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الاستبيان والمعلومات الشخصية والوظيفية للعينة المدروسة، أما المبحث الثالث فقد تم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة، وخصص المبحث الرابع لاختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

وجودة التعليم العالي

تمهيد:

يشهد العالم اليوم عديد المبادرات لتطوير التعليم ورفع مستوياته حتى يصبح أكثر قدرة على مواجهة تحديات العصر المتسارعة منها العلمية، الثقافية، التكنولوجية الرقمية، الذكاء الاصطناعي...، ولما له من دور في مستقبل الأمم وتطورها الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق حاجات الأفراد المتزايدة والمتجددة والمميزة ذات الجودة العالية، هذه المبادرات التي تبنتها مختلف الحكومات وعلى رأسها الدول المتقدمة التي حققت نجاحات كبرى في مجال التعليم العالي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، التي مازالت تتربع على عرش الترتيب العالمي للجامعات حسب مختلف التصنيفات المعتمدة دولياً، بهذه المكانة والجودة والسمعة أصبحت تلك المعاهد والجامعات مركز استقطاب الطلاب والخبراء الأكاديميين من جميع أنحاء العالم، وبهذا حققت عوائد مالية كبيرة نتيجة للأعداد الهائلة من الطلبة المسجلين، ومن عوائد تسويق الإنتاج الفكري والأبحاث العلمية التي ينتجها ويقدمها الأساتذة والباحثين المميزين، بالإضافة إلى الشراكة مع أكبر الشركات.

إن تحقيق مستويات عالية من الجودة في مؤسسات التعليم العالي يتطلب إمكانيات ضخمة من مختلف الموارد وخاصة البشرية المالكة للمعرفة العلمية والمهارة العملية وقدرات الإبداع والابتكار والخبرات اللازمة وهو ما يطلق عليه بمصطلح رأس المال البشري الذي أثبت أهميته الكبرى وأولويته عن مختلف رؤوس الأموال في عصر التحول نحو اقتصاد ومجتمع المعرفة، وفي ظل هذا التحول أصبح امتلاك رأس المال البشري المتقدم والمميز من أهم عوامل نجاح المؤسسات وريادتها.

وتعد المؤسسات التعليمية الجامعية من أهم مصادر تنمية وتطوير رأس المال البشري، من خلال إعداد الكفاءات المؤهلة علمياً وعملياً هذه المؤهلات والقدرات تساهم بدورها في إنجاح المؤسسات وتحسين جودتها وخاصة المنظمات الخدمية شديدة المعرفة التي تعتمد أساساً على رأس المال البشري وجودة مخرجاتها التعليمية في تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

على ضوء ما تقدم نستعرض في هذا الفصل أهم الجوانب النظرية لرأس المال البشري وجودة التعليم العالي والعلاقة المتبادلة بينهما من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري؛
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لجودة التعليم العالي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

تعاظم دور رأس المال البشري القادر على خلق الثروة وبناء مزايا تنافسية للمنظمات باختلاف طبيعتها صناعية، تجارية أو خدمية، والذي يعد من أهم رؤوس الأموال خاصة في العصر الحديث الذي يعتمد على المعرفة بالدرجة الأولى، ومن أجل فهم أكثر للموضوع، سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى الجانب النظري للمتغير المستقل رأس المال البشري من خلال التعاريف المتنوعة وما يميزه من خصائص ثم التطرق إلى أهميته وطرق قياسه.

المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري

سنتناول في هذا المطلب ماهية رأس المال البشري.

الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري

يشير مفهوم رأس المال البشري إلى مجموعة المعارف والخبرات والمهارات، التي يتمتع بها مجموعة من الأفراد في المنظمة والتي تمكنها من تحقيق الإبداعات المتميزة وحل المشكلات غير التقليدية، ويتكون رصيده من المعرفة الضمنية¹، كما أنه يعبر عن الرصيد المتراكم لدى الأشخاص الذي يتشكل من جملة من الموجودات اللاملموسة المتفاعلة في ما بينها من القدرات والمعارف والمهارات والتعليم الذي يمكنهم من استغلال إمكانياتهم كأفراد منتجين في المجتمع، ذلك أن مستوى إنتاجيته يتزايد بتقدم عمر الأفراد ولا يخضع لقانون الغلة المتناقصة كباقي الموارد²، ويعبر هذا الرصيد عن القيمة الاقتصادية التي تمتلكها المؤسسة والتي يمكن تسعيرها في سوق العمل³، وتمتد جذور مفهوم رأس المال البشري إلى مؤسسه آدم سميث الذي عبر عنه بالموهب والقدرات المفيدة المكتسبة خلال التعليم والدراسة والتكوين لجميع أعضاء المجتمع والتي تكلف الكثير من النفقات التي تمثل رأس مال ثابت كعائد للاستثمار في شخص الفرد التي تصبح جزءا من ثروته، لتشكل مع باقي مواهب أفراد المجتمع ثروة الأمة⁴.

¹ أحمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الأخطار، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020، ص 262.

² بوبكر بن عمران، التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 178.

³ شتوح جمال، الموارد الفكرية والمعرفية أساس التميز في منظمات الأعمال، مجلة المعيار، العدد 18، كلية أصول الدين، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، فسنطينة، الجزائر، 2017، ص 331.

⁴ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، ط 01، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بمبك، القاهرة، مصر، 2012، ص 168.

تعود بدايات استخدام مصطلح رأس المال البشري في هذا العصر إلى الاقتصادي ثيودور شولتز (1961) والذي حاز على جائزة نوبل عام 1979، والمهتم بالبلدان المتخلفة في العالم، فهو يرى أن المفاهيم الاقتصادية التقليدية لا تتعامل مع هذه المشكلة، ويعتقد أن تحسين رفاهية الفقراء لا يعتمد على الأرض أو المعدات أو الطاقة بل على المعارف، وقد أطلق على هذا الجانب النوعي للاقتصاد اسم "رأس المال البشري"¹، ويشتمل رأس المال البشري على المعارف والقدرات والمهارات والخبرات الفردية لإجمالي الموظفين والمدبرين العاملين في المؤسسة.²

تعددت واختلفت تعريفات رأس المال البشري حسب الباحثين والمدارس الفكرية والمنظمات العالمية ونذكر أهمها:

أولاً: تعريف رأس المال البشري من قبل بعض المفكرين

- يعرف شولتز Schultz* : رأس المال البشري على أنه: القدرة والمعلومات التي بها قيمة اقتصادية، وهو يعتبر مصدراً قابلاً للتجديد³، ويشمل المجموع الكلي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، ويتحدد جانبه النوعي بالمستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة.⁴
- وحسب كل من ادفينسون ومالون (Edvinson* & Malone): فإن رأس المال البشري هو مجموع معارف ومهارات وخبرات العاملين في المنظمة.⁵
- ويرى بيكر Becker* : أن رأس المال البشري بمثابة رأس مال مادي كآلات والمصانع، وهو يضم مجموع القدرات الإبداعية المتمثلة في الخبرات والمعارف العملية والتقنية والمعارف العامة للعمال التي تحقق زيادة إنتاجيتهم، ويمكن الاستثمار فيه من خلال التعليم والتكوين والرعاية الصحية.⁶

¹ Ahmed Benyahia Rabia, Ela Elliyana, **Human capital and economic growth in Indonesia**, Journal of Contemporary Economic Studies, Vol 04, N 01, Université Ibn Khaldoun, Tiaret, Algeria, 2019, p 171.

² حاتم بن صلاح أبو الجدائل، مرجع سبق ذكره، ص 181.

* يودر شولتز (Theodore William Schultz) (1902 - 1998)، اقتصادي أمريكي، حصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية عام 1979.

³ عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 66.

⁴ هدى الدعيمي وعدنان العذاري، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على تنمية الموارد البشرية، دار جرير، عمان، الأردن، 2010، ص 116.

* البروفيسور ليف إدفينسون (Edvinson)، أول مدير على مستوى العالم لمؤسسة رأس المال المعرفي 1991، حصل على جائزة "Brain of the Year" 1998 من مؤسسة "برين ترست"، في المملكة المتحدة، وقد أدرج اسمه في موسوعة مشاهير العالم "Who's Who".

⁵ Edvinson, L. & Malone, M.S, **Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower**. Harper Business, New York, 1997, P 34.

* غاري بيكر (Gary S. Becker) 1930-2014 عالم اقتصاد أمريكي وحائز على جائزة نوبل 1992.

⁶ مهدي محمد القصاص، بيئة استثمار رأس المال البشري - دراسة ميدانية في قرية مصرية -، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر، نوفمبر 2008، ص 57.

لقد اعتبر بيكر أن رأس المال البشري المتكون من القدرات والمعارف والخبرات يساهم في رفع الإنتاجية ويمكن الاستثمار فيه كرأس المال المادي.

- وأما **بونفور Bounfour**: فاعتبر رأس المال البشري أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري حيث يمثل مجموع المعارف الباطنية والخبرات البشرية من خلال الأعمال الروتينية، بالإضافة إلى المعارف والقدرات الجماعية والكفاءات.¹

- بالنسبة لـ **كندريك Kendrick**: فإن رأس المال البشري هو من الموارد غير المادية وغير الملموسة والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والتكوين الذي يعزز الكفاءات²، والإنتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات التشغيل الأفضل ويتفاوت في الوفرة والقلّة من منظمة إلى أخرى.³

- أما **مايو Mayo (2000)**: فعرفه على أنه المعرفة والمهارة والقدرة والخبرة والتواصل من أجل تحقيق النمو.⁴

- وقد عرف حديثاً رأس المال البشري بأنه: "إجمالي مهارات وقدرات وكفاءات ومواهب وإبداعات وابتكارات ومعارف فنية متخصصة لجميع الموظفين، والتي تمثل المعرفة التي تسعى المنظمة إلى استغلالها وتطويرها بواسطة التعليم والتكوين والخبرات".⁵

- ويشكل رأس المال البشري مورداً يضم المعرفة والمهارة والخبرة والابتكار والإبداع والكفاءة والقدرات لدى الأفراد، الذي يجب السعي للحصول عليه لأنه جوهر القوة التنافسية.⁶

ثانياً: تعريف رأس المال البشري من قبل بعض المنظمات والهيئات

لم يقتصر الاهتمام برأس المال البشري على الباحثين والمفكرين في هذا المجال بل تعداه إلى بعض المنظمات والهيئات العالمية التي عرفته كآلاتي:

- **منظمة اليونيسيف**: التي اعتبرت رأس المال البشري عاملاً رئيسياً في تعزيز التنمية البشرية وتحقيق النمو الاقتصادي وهو المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين.⁷

¹ سامية بعيسي، الاستثمار في رأس المال البشري كمصدر لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر-، أطروحة دكتوراه في اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018، ص 11.

² بعوني ليلي، الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 04، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص 167-168.

³ Black, S.E & Lynch, L.M, **human capital investment and productivity**, the American Economic Review, vol.86, No.02, American Economic Association, United States, 1996, PP 263-267.

⁴ Thomas N Garavan and al, **Human Capital Accumulation- The Role of Human Resource Development**, Journal of European Industrial Training, Vol. 25. N 2/3/4, Emerald Group Publishing Ltd., United Kingdom, 2001, p 50.

⁵ بدر البلوشي، التخطيط الاستراتيجي ورأس المال البشري في المنظمات الإعلامية، ط 01، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، مصر، 2017، ص 61.

⁶ Rastogi, P. N., **Sustaining enterprise competitiveness-is human capital the answer?**, Human Systems Management, Vol. 19, N°. 03, IOS Press BV, Netherlands, 2000, P 193

⁷ شين لزه، أثر مخزون رأس المال البشري على النمو الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص 69.

- وعرفت المنظمة الاقتصادية للتعاون والتنمية (OCDE) (2001)، رأس المال البشري أنه مجموع معارف ومؤهلات وكفاءات الأفراد والصفات الشخصية الأخرى المتعلقة كلها بالنشاط الاقتصادي¹، ويقصد هنا بالنشاط الاقتصادي جميع الأنشطة التي تولد الدخل أو الثروة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتمتد إلى الأنشطة غير السوقية التي تقدم الدعم للأفراد وتساهم في التوظيف كالعامل التطوعي.²
- أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP): فعرف رأس المال البشري على أنه: مجموع المعارف والقدرات والمهارات المكتسبة من خلال التعليم والخبرة العملية التي ترفع من إنتاجية العمال.³
- بينما قاموس أكسفورد الإنجليزي (Oxford English Dictionary) عرفه بأنه: تلك المعرفة والمهارة التي اكتسبتها القوى العاملة عن طريق التكوين والتعليم والصحة.⁴
- أما أحدث التعريفات للبنك الدولي فهو الذي اعتبر أن "رأس المال البشري يتألف من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع".⁵ مما تقدم يمكن القول أنه، لا يوجد تعريف موحد لرأس المال البشري متفق عليه، إلا أن هناك درجة عالية من التشابه في التعريفات المتداولة، والتي تنظر إليه باعتباره مجموعة المعارف والقدرات والمهارات والخبرات وإمكانات الإبداع والابتكار التي يمتلكها أو يكتسبها الفرد المتعلم السليم، والتي تحقق له المشاركة في الحياة الاقتصادية وتحقيق الدخل، وبالتالي المساهمة في رفع مستوى معيشة السكان وتعزيز النمو الاقتصادي للدولة.
- ويتصل مفهوم ومنظور رأس المال البشري بحقيقة أن لا بديل للمعرفة والتعلم والابتكار والإبداع والكفاءات والقدرات، وأنه ينبغي التركيز والسعي للحصول عليها بكل قوة في سياق البيئة التنافسية.⁶
- استناداً إلى ما سبق وبناء على كتابات وآراء معظم الباحثين يمكن القول بأن:
- رأس المال البشري المتقدم الذي تعرضه مؤسسات التعليم العالي هو أحد أهم مكونات رأس المال الفكري ويتألف من القدرات الإبداعية والابتكارات والمعارف والمهارات والخبرات العالية المميزة التي تعتبر مخزون القوى العاملة المساهمة في تميز المؤسسات وتحقيق نمو المجتمع.

¹ OCDE, *L'investissement dans le capital humain, une comparaison internationale*, France, 1998, p 09.

² Ibid., P 10.

³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، الأمم المتحدة، نيويورك، 2003، ص 90.

⁴ Oxford English Dictionary, **human capital**, available at: <https://2h.ae/rUSS>, accessed at 21/02/2022, 18h:30.

⁵ المصطفى بنتور، منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبو ظبي، الإمارات، 2020، ص 07، متاح على الرابط التالي:

<https://2h.ae/dlot>, accessed at: 24/02/2023, 19h :46.

⁶ Rastogi, P.N, *Op.cit.*, P 196.

الفرع الثاني: خصائص رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بمجموعة خصائص أهمها:

- رأس المال البشري يتألف من قدرات فطرية وتمثل في القدرات البدنية والفكرية والنفسية التي تحددها العوامل الوراثية وقدرات مكتسبة يحصل عليها الفرد خلال حياته وتمثل في المهارات والخبرات والكفاءات... الخ؛
- رأس المال البشري غير قابل للتداول التجاري، فلا يوجد سوق يسمح بتبادل أصول رأس المال البشري؛
- رأس المال البشري له جوانب كمية (مجموع سنوات الدراسة للفرد...)، وجوانب نوعية (مستوى وشهرة المؤسسة التعليمية...)
- رأس المال البشري يمكن أن يكون عاما أو محددًا، فالمعارف والقدرات من الممكن استخدامها في نشاط محدد أو مجموعة متنوعة من الأنشطة؛
- الأفراد لا يتحكمون دائما بمصادر ووتيرة اكتسابهم لرأس المال البشري (خاصة في بداية حياتهم)؛
- يمكن الحصول على رأس المال البشري إما بشكل رسمي من خلال المؤسسات والبرامج التعليمية، أو غير رسمي من خلال الخبرة العملية والتعليم الذاتي؛
- لرأس المال البشري تأثير خارجي على إنتاجية الآخرين؛
- الرصيد من المعارف والقدرات الموجودة في كل فرد قد لا تستخدم بالكامل بسبب عدم التوافق بين المهارات المكتسبة وتلك التي يطلبها سوق العمل¹؛
- رأس المال البشري قابل للتجديد والتطوير وذلك عن طريق التعليم والتكوين؛
- لرأس المال البشري ميزة تنافسية للمؤسسة لأن من صفاته الندرة²؛
- رأس المال البشري من الأصول اللامادية غير الملموسة؛
- لرأس المال البشري مصادر عديدة، المنزل، المدرسة، العمل وغيرها؛
- مخزون رأس المال البشري يتجاوز مخزون رأس المال المادي بكثير، لأنه لا يخضع لقانون الغلة المتناقصة ويزداد مع الزمن.³

¹ MIREILLE LAROCHE AND MARCEL MÉRETTEL, **On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context**. Canadian public Policy /Analyse de Politiques, vol. xxv, n1, University of Toronto Press, Canada, 1999, PP 88-90.

² Wang, M.K, & al, **An empirical study of the relationships among employee's perceptions of HR practice, human capital, and department performance: A case of AT & T Subordinate telecoms company in Taiwan**, Expert Systems with Applications, Vol. 38, N° 04, Elsevier Ltd., United Kingdom, 2011, P 3778.

³ LE, Trinh ; GIBSON, John ; OXLEY, Les. **Cost and income based measures of human capital**, Journal of economic surveys, Vol 17, N° 03, Wiley-Blackwell Publishing Ltd, United Kingdom, 2003, P 273.

المطلب الثاني: رؤوس الأموال وأهم تصنيفات رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري بالمفهوم الحديث أحد رؤوس الأموال التي تعتبر مقياساً رئيسياً لما تمتلكه المؤسسات من ثروة، كما أنه يساعد على زيادة تلك الثروة القادرة على المساهمة في تنميتها وتطورها، وسنعرض أنواع رأس المال عموماً، ثم سنتطرق إلى تصنيفات رأس المال البشري بشكل خاص.

الفرع الأول: أنواع رؤوس الأموال

تعرف رؤوس الأموال على أنها كل شيء يمنح المؤسسة قيمة، سواء مادية مثل المعدات والآلات أو قيمة مالية مثل أصول الشركة وأرصدها في البنوك أو قيمة فكرية مثل براءات الاختراع، ويعد رأس المال المقياس الأساسي لثروة المؤسسة والمورد الرئيسي لزيادة تلك الثروة وتعتبر رؤوس الأموال من أهم مقومات نجاح مشاريع المؤسسة¹، ولهذا وجب تسليط الضوء على أهم أنواعها وبمزيد من التفصيل على رأس المال البشري، فوجد أن وزارة التنمية الدولية البريطانية DFID (1999) قد اعتمدت خمسة أشكال من رأس المال لتعزيز رفاهية الإنسان وهي: رأس المال المادي (الجوهر والسلع)، المالي (الملكية والمال)، الطبيعي (الموارد الطبيعية)، الاجتماعي (شبكة العلاقات) ورأس المال البشري²، إلا أن هناك من أضاف ثلاثة أشكال أخرى من رأس المال وهي العلاقات، والهيكلية والفكرية وبالتالي إجمالاً يمكن القول أن هناك ثمانية أنواع من رؤوس الأموال نشخصها باختصار كالتالي:

- 1- رأس المال المالي: ويشير إلى الأرصدة المالية الموجهة لشراء معدات رأسمالية كالأجهزة والمعدات والأدوات للمصانع؛
- 2- رأس المال المادي: ويضم الأصول المادية القادرة على إنشاء السلع والخدمات؛
- 3- رأس المال الطبيعي: ويشمل الموارد الطبيعية، الثروة النفطية والمعدنية والحيوانية والسلمكية والزراعية وهو يتطلب أنظمة بيئية فرعية وكلية لضمان تدفق السلع والخدمات كتنوير النفايات وتنقية مياه الصرف الصحي وحفظ مياه الأمطار؛
- 4- رأس المال الاجتماعي: هو شبكة العلاقات القائمة بين الأفراد على مستوى المؤسسة التي لها دور في تحقيق الأهداف الاقتصادية³؛
- 5- رأس المال الفكري: هو مجموعة أصول المعرفة التي تدخل بشكل مباشر أو غير مباشر في توليد القيمة بواسطة المؤسسة لصالح عملائها، ويتضمن أشكالاً مختلفة مثل رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتي؛
- 6- رأس المال العلاقاتي (العملائي): هو قيمة العلاقات التي تبنيها المؤسسة مع عملائها تستهدف من خلالها الولاء للمؤسسة ومنتجاتها من أجل تحقيق موارد إضافية، أي أن مكوناته العقود، الولاء، العلاقات.

¹ فترة لإدارة الأعمال مركز تعليمي، مفهوم وأهمية رؤوس الأموال، نشر يوم 2022/06/27، متاح على الرابط:

<https://www.daftra.com/hub/%D8%B1%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84>, accessed at 03/11/2022, 20h:43.

² Ahmed Benyahia Rabia, Ela Elliyana, Op.Cit., P 171.

³ حاتم أبو الجدائل، مرجع سبق ذكره، ص 121.

- 7- رأس المال الهيكلي: يشمل رأس المال الهيكلي الجوانب غير الملموسة في أي مؤسسة مثل العملية والثقافة والعلاقات والملكية الفكرية، من أمثلة ذلك طرق التصنيع، نظم التوزيع والتوقعات، العلاقات مع العملاء، والعلامة التجارية.
- 8- رأس المال البشري: ويضم توليفة من العوامل المملوكة للأفراد العاملين لدى المؤسسة تتركز إلى المعرفة التي لدى العاملين والمعلومات والبيانات والمهارات والقدرة الفنية والخصائص الشخصية مثل الذكاء والطاقة والمواقف ثم الاعتمادية والقدرة على التعلم وسعة الخيال والإبداع والرغبة في مشاركة المعلومات والمشاركة في فرق العمل واتساق أهداف الأفراد مع الأهداف التنظيمية¹، ويتميز بقابلية التجديد ولا يهتلك بكثرة الاستخدام كالألات، إلا بهلاك صاحبه²، وقد سبق التطرق إلى مفهومه بشيء من التوسع في بداية هذه الدراسة، وسنعرض من خلال الشكل الموالي أنواع رؤوس الأموال.

الشكل رقم (1.1): أنواع رؤوس الأموال.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق ذكره.

من خلال الشكل يتبين أن رأس المال له ثمانية أنواع سبق ذكرها من بينها رأس المال البشري والذي له عدة تصنيفات، سنوضحها في العنصر الموالي.

¹ نفين عيسوي وعماد الطحان، رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيكما، المجلة العربية للإدارة، المجلد 38، العدد 03، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2018، ص 198.

² شان عصمت محمد، إسهامات رأس المال البشري في الإبداع التقني، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 31، جامعة تكريت، العراق، 2014، ص 172.

الفرع الثاني: تصنيفات رأس المال البشري

يصنف رأس المال البشري إلى عدة أصناف نذكر أبرزها كما يلي:

أولاً: تصنيف رأس المال البشري حسب النوع

ينقسم رأس المال البشري حسب هذا التصنيف إلى نوعين:

1- رأس المال البشري العام: هذا النوع من رأس المال البشري خاص بالأفراد وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة، مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب¹، ويتميز بسهولة نقله لأنه ملك للفرد دون غيره، أما تكاليف تطويره فيتحملها لوحده.

ويتعزز هذا النوع عن طريق:²

- الاستمرار في تطوير المهارات وذلك بالتسجيل في العديد من الدورات التعليمية عبر الإنترنت أو التعلم عن بعد؛
- البحث المستمر عن التعليم يجعل الموظف على دراية بآخر التطورات ويفتح عقله لأفكار جديدة - لا يوجد حد لسن التعليم-؛

- الانخراط في فرق العمل يزيد من تعدد المواهب ورفع الأداء الذي يعمل لصالح المؤسسة؛

- مشاركة المعلومات تزيد من كفاءة الموظفين وبالتالي رأس المال البشري؛

- المرونة والانفتاح على التغييرات والتوجهات الجديدة هي مفتاح التقدم؛

- التطوع في مختلف أنشطة التكوين وتنمية المهارات يساهم في تعزيز رأس المال البشري.

2- رأس المال البشري الخاص: هذا النوع من رأس المال البشري خاص بالمؤسسة وهو الذي ينشأ من معارف

وكفاءات خاصة بوظيفة أو بمهنة معينة أو مؤسسة بحد ذاتها³، ويتميز بصعوبة نقله للمنافسين لأنه ملك للمؤسسة أما

تكاليف تطويره فتتحملها المؤسسة، ويزيد عن طريق:⁴

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 15.

² **Ways for an Individual to Boost his/her Human Capital**, available at: <https://2h.ae/spoE>, accessed at: 01/12/2022, 05h:57.

³ محمد دهان، مرجع سبق ذكره، ص 16.

⁴ **Ways for Organizations to Increase HC, Management Study Guide**, available at : <https://2h.ae/KsqT>, accessed at : 01/12/2022, 07h :13.

- التكوين المستمر: تقوم المؤسسة بترقية مهارات موظفيها عن طريق التكوين للتأقلم مع التغيرات وزيادة الكفاءة وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة؛
- رصد الأداء: تؤدي مراقبة أداء الموظفين إلى زيادة رأس المال البشري؛
- الاتصال المباشر: فتح أبواب المديرين أمام الموظفين لتقديم الشكاوى والاقتراحات يؤدي إلى الشعور بانتمائهم للمؤسسة وتحقيق نتائج أفضل؛
- تحديد المسؤوليات: إن تحديد مسؤوليات الموظفين بوضوح بما يتماشى مع الخبرة السابقة في العمل والمؤهلات التعليمية تؤدي إلى تقديم الأفضل؛
- التحفيز: تقديم الحوافز ترفع من أداء رأس المال البشري بالمؤسسة.

أشار (Swart 2005) إلى أهم الفروق بين رأس المال البشري العام والخاص والتي نوضحها في الجدول الموالي:

جدول رقم (1.1): أهم الفروق بين رأس المال البشري العام والخاص.

المعايير	رأس المال البشري العام	رأس المال البشري الخاص
مكان التطوير	- خارج المؤسسة.	داخل المؤسسة.
تكاليف التطوير	- يتحملها الفرد.	- تتحملها المؤسسة.
نقلها إلى الغير	- سهلة.	- صعبة جدا.
نوع المعرفة	- معرفة ضمنية.	- معرفة ظاهرة.
المقاييس المستعملة	- التعليم. - سنوات العمل. - الخبرة الفردية.	- سنوات الخبرة في المؤسسة. - عدد المشاريع الرائدة. - حلول مشاكل فريق العمل. - إجراءات التشغيل الخاصة بالمؤسسة.

Source: <http://tinyurl.com/mw2jtf7z>, accessed at: 11/05/2022, 20h:17

ثانيا: تصنيف رأس المال البشري حسب الفئة

يمكن تصنيف رأس المال البشري حسب فئة العاملين إلى أربعة فئات نوضحها كآلاتي:¹

- 1- فئة المتعلمين الجدد: وهم العاملون الجدد والمنقولون إلى وظائف جديدة والذين عادة لا يصل أداؤهم للمستوى المطلوب بسبب صعوبة الاندماج والتكيف مع بيئة وثقافة المؤسسة، على المديرين العمل بجدية لتحويلهم إلى نجوم وتفادي انتقالهم إلى فئة صعي المراس؛

¹ عادل مجيد عيدان العادلي وحسين وليد حسين عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، دار غيداء، عمان، الأردن، 2016، ص 43.

- 2- فئة النجوم: وهم العاملون أصحاب العقول النيرة الذين يتمتعون بالقابلية والمعارف والمهارات المتنوعة التي تسعى المؤسسة للمحافظة عليهم واستغلال إمكانياتهم وقدراتهم واستثمارها بشكل يحقق التميز؛
- 3- فئة العاملين الطبيعيين: وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بقوة انتمائهم للمؤسسة، يجب على المديرين الحفاظ عليهم والاستفادة من أدائهم أطول فترة ممكنة مع السعي لتحويلهم إلى فئة نجوم؛
- 4- فئة العاملين صعيبي المراس: وهم العاملون الذين يقيمون المشاكل في العمل والذين لهم تأثير سلبي على الآخرين، فعلى المديرين إعداد برامج وخطط لتحويلهم إلى فئة العاملين الطبيعيين أو الاستغناء عنهم، نظرا لارتفاع كلفتهم وضعف مردودهم.

المطلب الثالث: عناصر رأس المال البشري

من خلال التعاريف التي تناولناها سابقا والمتعلقة برأس المال البشري وكذا الدراسات والأبحاث المختلفة التي تم الاطلاع عليها، لاحظنا تعدد مكوناته وعناصره بتعدد الباحثين والمفكرين والهيئات والمنظمات، ولهذا سنحاول التطرق لأهم مكوناته التي نراها حسب اعتقادنا أنها تمثل مكونات وعناصر وأبعاد رأس المال البشري والتي سنعتمدها في دراستنا هذه متمثلة في المعرفة، المهارة، الخبرة، الابتكار والإبداع، والموضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (2.1): عناصر رأس المال البشري.



المصدر: من إعداد الطالب.

يوضح الشكل السابق أن لرأس المال البشري كما سبق الذكر خمسة أبعاد متمثلة في المعرفة، الخبرة، المهارة، الإبداع والابتكار، والتي سيتم تناولها بشيء من الشرح والتحليل من خلال هذا المطلب وفي الجانب التطبيقي.

الفرع الأول: المعرفة

أولاً: مفهوم المعرفة

تعددت مفاهيم المعرفة باختلاف الباحثين والمدارس الفكرية، فالمعرفة هي معلومات مفهومة منظمة ومحللة قابلة للاستخدام في حل مشكلات المؤسسة وتحقيق التميز¹، وهي تشير إلى الرصيد المعرفي الناتج عن البحث العلمي والمشروعات الابتكارية القابلة للاستخدام في أي مجال من المجالات²، مصدرها بيانات تمت معالجتها وتحويلها إلى شكل له معنى وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم التي تمكن من الوصول إلى المعرفة، وعليه فإن المعرفة تمثل الحقائق الناتجة عن عملية معالجة وضبط المعلومات التي أساسها بيانات تمت معالجتها وتطور وترتقي عبر الزمن من خلال تراكم خبرات الأفراد، حيث ترتقي إلى أن تصل إلى مستوى الحكمة³، تعرف بمسار عملية الارتقاء المعرفي أو النظرة الهرمية للمعرفة التي تشمل البيانات والمعلومات والمعرفة بترتيب تصاعدي من التعقيد⁴، ويتشكل هرم المعرفة أو كما يسمى عملية الارتقاء المعرفي من ما يلي:

- 1- البيانات:** وهي الحقائق الأولية التي يتم معالجتها لتصبح معلومات يتم جمعها من مصادر متعددة تعتبر قاعدة المعرفة، يمكن أن تأخذ عدة أشكال قد تكون في شكل أعداد، نسب مئوية أو أشكال هندسية أو إشارات أو رموز⁵؛
- 2- المعلومات:** هي البيانات التي تم معالجتها وتحويلها إلى شكل له معنى⁶، يمكن تقديمها في أشكال متعددة، صورة، كتابة أو محادثة، فالمعلومات هي المخرجات الأساسية للبيانات⁷؛
- 3- المعرفة:** تعتبر المعرفة المصدر الأساسي للميزة التنافسية وهي أهم عناصر رأس المال البشري، يتم الوصول إليها من خلال المعلومة المبتكرة أو المعلومات التي تعدل أو توسع معارف سابقة⁸؛
- 4- الحكمة:** تمثل الحكمة أعلى الهرم المعرفي بمواجهة أعقد العمليات التي يمارسها العقل البشري لتطوير المعرفة إلى حكمة.

¹ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة، ط 1، جدارا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديثة، الأردن، 2009، ص 10.

² عائشة شتاحة، مرجع سبق ذكره، ص 14.

³ سامية بعيسي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

⁴ Ramin Vandaie, **The role of organizational knowledge management in successful ERP implementation projects**, Journal of Knowledge-Based Systems, Vol. 21, N° 08, Elsevier, Netherlands, 2008, P 920.

⁵ Ibid, P 920.

⁶ عبد الستار علي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، ط 01، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 113.

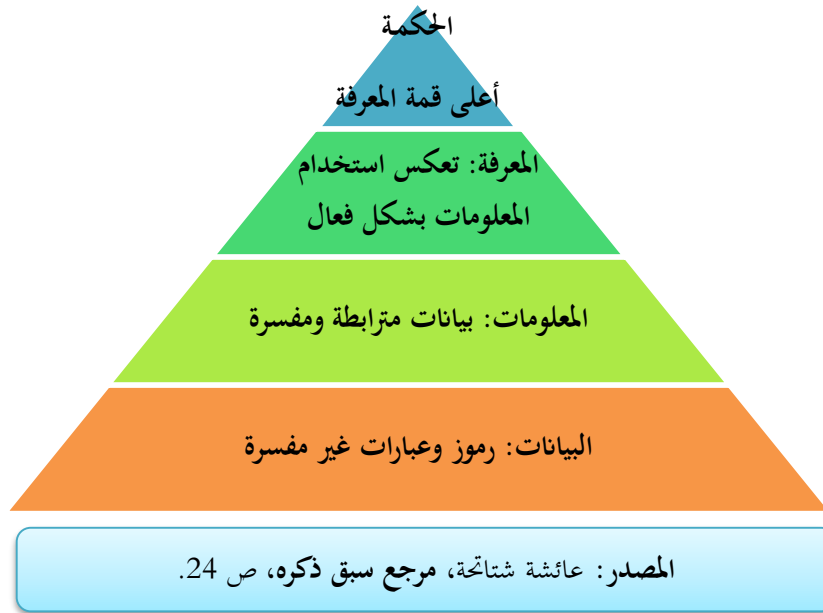
⁷ نجوى حرنان، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص 119.

⁸ الطيب داودي وحزمة بعلي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمدخل لإدارة المعرفة -دراسة حالة مؤسسة ميناء عنابة-، 2016، ص 07، متاح على الرابط:

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/7643>, accessed at: 11/12/2022, 13h:47.

ويمكن تمثيل مسار عملية الارتقاء المعرفي في الشكل التالي:

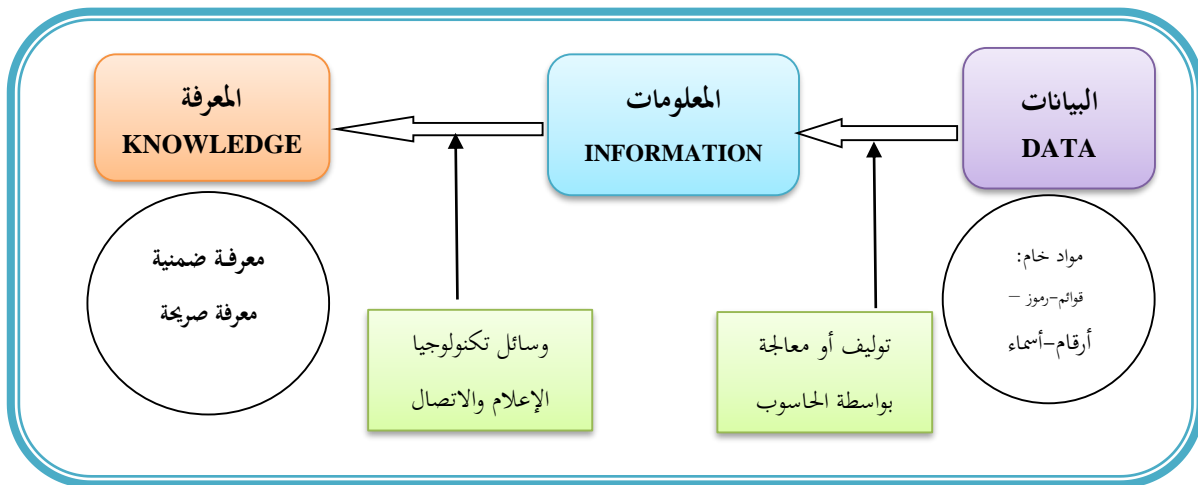
الشكل رقم (3.1): هرمية المعرفة.



من الشكل الهرمي تتبين مكانة المعرفة عبر عملية الارتقاء المعرفي، انطلاقاً من البيانات الخام التي ليست لها قيمة في شكلها الأولي، لترتفع بعدها إلى مستوى المعلومات الملخصة والمنظمة لترتقي إلى المعرفة التي تعكس استخدام المعلومات بشكل فعال، مشكلة بعدها حكمة في قمة الهرم تجسد أعلى مراتب الاطلاع والخبرة والمعرفة الجديدة.

من هنا يتضح أن المعرفة لا تولد فجأة وإنما تتشكل عبر مراحل متفاعلة ومتداخلة يصعب فك عناصرها، نوضحها في الشكل الموالي:

الشكل رقم (4.1): توليد المعرفة.



المصدر: شيروان عمر أومر، دور أبعاد القيادة الرؤيوية في عمليات المعرفة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة أربيل،

العراق، 2003، ص 79.

يظهر الشكل أعلاه أن العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة علاقات ترابط وتكامل، فالمعلومة أساس المعرفة، بعد معالجتها بالوسائل التكنولوجية الحديثة تنتج المعرفة أما البيانات التي تتشكل من مواد خام، أرقام ورموز ونسب غير معبرة حقيقة، فبعد معالجتها تتحول إلى معلومات قابلة للفهم والتفسير لكنها تتطلب التطبيق لترتقي إلى معرفة.

1- تصنيف المعرفة

اختلفت آراء ووجهات نظر الباحثين في تحديد أنواع معينة للمعرفة لهذا نجد عدة تصنيفات، إلا أن التصنيف الأكثر شيوعاً هو التصنيف الذي اعتمده كل من **Polany & Nonaka** حيث صنفا المعرفة إلى نوعين رئيسيين هما:

أ- **المعرفة الصريحة (الظاهرة):** تشير المعرفة الصريحة إلى المعرفة التي يمكن نقلها بمنهجية وباللغات الرسمية¹، وتتعلق بالمعرفة التي يمكن للأفراد الوصول إليها وتشاركها فيما بينهم، فهي تشمل البيانات والمعلومات المرزومة والمدونة والموثقة في الكتب والمراجع والتقارير ووسائط التخزين الرقمية²، وقد لاقى هذا النوع من المعرفة الاهتمام الكبير من قبل الجامعات، حيث سعت العديد منها إلى بناء نظم معلومات وقواعد بيانات تساعد على تنظيم وتصنيف وتبويب المعلومات لتقدم في الأخير المعرفة الصريحة³.

ب- **المعرفة الضمنية (الباطنة):** وهي معرفة شخصية تكون مركبة مترابطة يصعب تشكيلها، تكتسب من خلال العمل والاطلاع الواسع وتجارب الحياة، لا يمكن رؤيتها أو التعبير عنها بسهولة، مما يصعب نقلها ومشاركتها وقد تظل غير ظاهرة إطلاقاً دون أن تجد فرصة لتوثيقها أو نقلها وبالتالي لا تتحول إلى معرفة صريحة⁴. وتتعلق بالمهارات والخبرات المتواجدة في رؤوس الأفراد.

مما سبق يتبين أن المعرفة الباطنة (الضمنية) للأفراد يصعب توصيلها ومعالجتها بشكل منطقي، ومن أجل التواصل والمشاركة يجب على المؤسسات تحويل المعرفة الضمنية إلى كلمات أو أرقام قابلة للتخزين والفهم على شكل برامج أو وثائق أو داخل سجلات وبالتالي الحصول على معرفة ظاهرة (صريحة) قابلة للتنفيذ⁵.

¹ Ramin Vandaie, *Op. Cit.*, P 921.

² نجوى حرنان، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 283.

³ ربا المحاميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي - دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة-، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008، ص 27.

⁴ الأخضر خراز، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص 174.

⁵ Ikujiro Nonaka & al, *La connaissance créatrice : La dynamique de l'entreprise apprenante*, Editions de Boeck Université, Bruxelles, 2005, P 05.

2- مصادر المعرفة

يعد إنشاء المعرفة الجديدة وتطبيقها أحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي، حيث تعد مؤسسات التعليم العالي مصدرا مهما للمعرفة¹، وتحصل المؤسسة على المعارف الموثقة من الكتب، قواعد البيانات، الملفات، الحاسوب،... الخ. أما المعارف غير الموثقة فتوجد في عقول أفراد المؤسسة² الذين يحصلون عليها عن طريق الممارسة العملية، التكوين والمؤتمرات العلمية³، لذلك فإن نقلها من المؤسسات كثيفة المعرفة إلى باقي المؤسسات الأخرى له أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية للبلد⁴، ونظرا لأهميتها في التنمية الاقتصادية ودور التعليم العالي في تحقيق الجودة المعرفية، فقد شكل البنك الدولي (2000) فريق عمل جمع خبراء من ثلاثة عشرة (13) دولة، جادل تقرير فريق العمل بأن ازدهار اقتصاد هاته الدول يتوقف على جودة التعليم العالي حيث أصبحت المعرفة مجالا حيويا للميزة التنافسية، وشدد التقرير على أن جودة المعرفة المتولدة داخل مؤسسات التعليم العالي وتوافرها للاقتصاد الأوسع نطاقا أصبحت حاسمة بشكل متزايد للقدرة التنافسية الوطنية.⁵

3- الخصائص الاقتصادية للمعرفة:

تتميز المعرفة بعدد من الصفات تحدد طبيعتها الاقتصادية نختصرها كالتالي:⁶

- قابلة للنقل بسهولة ولها القدرة على تخطي المسافات والحدود خاصة في عصر الرقمنة؛
- نقل المعرفة يتطلب أحيانا إعادة تكييفها وتطويعها، فعند نقلها مثلا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية بالصورة نفسها دون تكييف أو تطويع قد يتسبب في إنقاص جدوى استخدامها أو إهدار موارد نادرة؛
- المعرفة متواصلة البقاء لا تفتنى بالانتقال من شخص إلى آخر مما يعني إمكان وجودها بعدد لا نهائي من المرات دون حاجة إلى إعادة إنتاجها من جديد.

نستخلص مما سبق أن المعرفة أصبحت ضرورية في هذا العصر لأنها تساعد المؤسسات على أن تكون أكثر إنتاجية وأفضل أداء ولا يقتصر ذلك على تلك التي تستخدم التكنولوجيا العالية ولكنها ضرورية أيضا حتى للمؤسسات

¹ Mario Franco, **Partnerships between higher education institutions and firms: The role of students, auricular internships**, Industry and Higher Education, vol 33, No.3, SAGE Publications Inc., United States, 2019, p 173.

² سناء عبد الكريم الخناق، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركيزة الجديدة والتحديات التنافسي للمؤسسات والاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005، ص 245.

³ عبد الوهاب بوفجي وعبد الله إبراهيمي، الاقتصاد العربي أمام تحدي اقتصاد وإدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركيزة الجديدة والتحديات التنافسي للمؤسسات والاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005، ص 426.

⁴ Mario Franco, **Op.Cit.**, P 173.

⁵ Adedeji, Olugbenga and Campbell, Omolara, **The Role of Higher Education in Human Capital Development**, February 8, 2013, P 10, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2380878>, accessed at: 17/02/2023, 20h:22.

⁶ تقرير التنمية الإنمائي، مرجع سبق ذكره، ص 38.

غير التنافسية وغير الربحية، وفي كل القطاعات مثل الاتصالات، البنوك، التصنيع، وحتى في القطاعات العامة والمؤسسات الحكومية كمؤسسات التعليم العالي.

الفرع الثاني: الخبرة

يشير مفهوم الخبرة إلى المعرفة الباطنة المتعلقة بالجانب العلمي والفني المكتسب والضروري لأفراد المؤسسة بحيث توفر لهم قدرات إضافية للقيام بمهام تتميز بالكفاءة والفاعلية¹، وهي عبارة عن رصيد متراكم من مختلف المصادر العلمية والعملية تشكلت عبر الزمن ونمت من خلال التكوين والتعليم والتجارب الحياتية التي تعزز قدرة الاكتشاف وحل المشكلات وإصدار القرارات الصائبة، فالخبرة الفعلية هي قدرة مكتسبة وليست موهبة فطرية.²

مما تقدم يتبين أن الخبرة هي عبارة عن قدرات إضافية في شتى المجالات تتكون من تراكمات معرفية وتجارب مختلفة وقدرة على حل المشكلات الصعبة، مما يحقق الجودة والفاعلية في الأداء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وتميزها ولهذا تعمل المؤسسات على استقطاب الخبراء رغم ارتفاع كلفتهم وصعوبة انتقائهم، وتتكون الخبرة من المعرفة، التجربة وحل المشكلات، والتي نوضحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (5.1): مكونات الخبرة.



Source: Richard A swanson, Elwood f Holton, **foundation of human resource development**, Berrett- Koehler publishers, San Francisco, U.S.A, 2009, P 233.

¹ نعيم الظاهر، إدارة المعرفة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 11.

² كلثوم واکلي، رأس المال البشري كمورد غير ملموس وعلاقته بإدارة المعرفة-دراسة حالة المؤسسة الصناعية للمواد والبنائات الحديدية باتيميتال وحدة عين الدفلى، -، مجلة الأبحاث الاقتصادية، المجلد 17، العدد 01، جامعة البليدة 2 لونيبي علي، البليدة، الجزائر، 2022، ص 259.

يوضح الشكل السابق أن الخبرة تتكون من ثلاثة عناصر وهي المعرفة التي تتراكم من خلال التعليم والتكوين والتفاعلات والاحتكاك بالغير التي تكسب الفرد خبرات تظهر عند القيام بالأعمال أو الوظائف المختلفة، كما تتكون من التجارب الناتجة عن العمليات والأعمال المتكررة، بالإضافة إلى قدرة الأفراد والمسيرين داخل المؤسسة على حل المشكلات المعقدة في أربع مراحل مهمة¹: تحديد المشكلة، تفعيل المشكلة، توليد خيارات جيدة، والاختيار الهادف.

أولاً: خصائص الخبرة

تتمثل خصائص الخبرة في مميزات صاحبها ونذكر من أهمها:²

- أنه يتميز برؤية استراتيجية للعمليات وتوقع لآثار القرارات المتعلقة بالمهام والأعمال؛
- له القدرة على توقع النتائج من خلال قراءة البيانات وتحليلها، لهذا تجده يتعامل باستباقية ويستخدم العملية الوقائية؛
- القدرة على ترميز المعلومات الجديدة بشكل كامل وبسرعة فائقة؛
- امتلاك رصيد كبير يساعد على اختيار وتنفيذ الاستراتيجيات المناسبة.

ثانياً: مصادر الخبرة

تكتسب الخبرة عن طريق ممارسة العمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها:³

- ✓ الخبرة الداخلية: وهي التي يكتسبها الفرد جراء قيامه بالعمل في المؤسسة؛
- ✓ الخبرة الخارجية: يكتسبها الفرد جراء عمله بمؤسسة أخرى لها نفس النشاط.

ثالثاً: أنواع الخبرات

يمكن تصنيف الخبرة إلى نوعين كالتالي:⁴

- 1- الخبرة المباشرة: وهي تعني تفاعل الفرد مع البيئة بواسطة النشاط وعن طريق الاحتكاك المباشر بالبيئة والممارسة الفعلية والخبرة المباشرة، أي يتم فيها تعامل الفرد مباشرة مع الواقع دون وسائط؛

¹ Björklund Tua & Eloranta maaria, **Fostering innovation: What we can learn from experts and expertise**, Article in 36th Annual Conference publication, Future Lab of Product Design, Helsinki University of Technology, Finland, 05/07/2008, P 04.

² إسلام يوسف وشيت لعبيدي، دور التعليم والتدريب في تكوين رأس المال البشري -دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي محطة كهرباء دهوك الغازية-، مجلة الجامعة العراقية، العدد 38، العراق، 2017، ص 548.

³ عمر عبد وعلاء هادي، رأس المال البشري ودوره في تحقيق سياسة الاكتتاب، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 15، العدد 52، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق، 2020، ص 234.

⁴ حيدر الحمراي، الخبرات التعليمية مفهوماً وخصائصها، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 22، العدد 93، العراق، 2016، ص 219.

2- الخبرة غير المباشرة: يتم فيها تفاعل الفرد مع وسائل بديلة عن الواقع كقراءة كتاب أو مشاهدة صور أو فلم وثائقي، أي أنه لا يتعامل مباشرة مع الواقع وإنما عن طريق وسائل بديلة يكتسب من خلالها خبرات غير مباشرة تساعده في الاستفادة من خبرات الآخرين وهذا النوع ضروري أيضا لأنه ينمي القدرة العقلية والمعرفية ويضيف للخبرات المباشرة. وتعتبر الخبرة أحد عناصر رأس المال البشري المهمة فقد أشارت نظريات رأس المال البشري، أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى أعلى من الخبرة دائما ما يحققون نتائج أفضل، كما أكدت الأبحاث التنظيمية ودراسات الابتكار على أن معرفة الأفراد ومهاراتهم هي في الأساس نتاج خبرتهم.¹

الفرع الثالث: المهارة

تشير المهارة إلى القدرة على أداء بعض المهام السلوكية المحددة أو بعض العمليات المعرفية المحددة المرتبطة وظيفيا بمهمة معينة²، مستخدمة أساليب يصعب نقلها أو تقليدها تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل³، كما تشير المهارة إلى القدرة على ترجمة المعارف إلى تصرفات أو أعمال أو أفعال تؤدي إلى تحقيق أداء مستهدف⁴. من التعاريف السابقة يتضح أن المهارة تمثل قدرة الأفراد على أداء بعض المهام أو العمليات المتعلقة بالوظيفة بطريقة مثالية بهدف تحقيق الجودة والتميز والتي لا تظهر إلا عند تحويل المعارف النظرية إلى واقع عملي.

أولا: أنواع المهارات

تعددت المهارات بتعدد أنواع المؤسسات واختلاف أهدافها وكذا متطلبات أعمالها ومشاريعها وزمن نشاطها ويمكن أن نميز بين ثلاثة أنواع رئيسية من المهارات المتعلقة برأس المال البشري في المؤسسات وهي:

1- المهارة الفنية: وتتمثل في قدرة الفرد وقابليته على التعامل مع متطلبات العمل بالتقنيات المكتسبة من الخبرة والمعرفة⁵؛

2- المهارة الفكرية: وتعني قدرة أفراد المنظمة على التطوير والتجديد أثناء ممارستهم لأعمالهم معتمدين على الفكر التحليلي والابتعاد عن الأساليب التقليدية في العمل، وتتلخص عوامل المهارات الفكرية في تمتع الفرد بذاكرة جيدة وسرعة إدراك التفاصيل ولديه القدرة على الاستنتاج والاستنباط⁶؛

¹ Dolores Modic, Jana Suklan, **Multidimensional experience and performance of highly skilled administrative staff: Evidence from a technology transfer office**, Published by Elsevier B.V, Netherlands, 2022, P 01.

² سماح شلوف، أثر التفكير الاستراتيجي على تطوير رأس المال البشري في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن، 2019، ص 10.

³ Miami mattsesson & All, **Soft skills A phrase in search of meaning**, libraries and the Academy, vol.16, N^o.01, Johns Hopkins University Press, United States, 2016, P 73.

⁴ محمد الحشوم ونبيل موسى، إدارة الأعمال - المبادئ والمهارات والوظائف -، مكتبة الشقري، ط 02، الرياض، السعودية، 1999، ص 47.

⁵ صلاح النعيمي، المدير القائد والمفكر الاستراتيجي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 39.

⁶ شان عصمت محمد، دور أنواع المهارات الإدارية في تحقيق متطلبات الإدارة الإلكترونية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد 09، العدد 01، جامعة داهوك، إقليم كردستان-العراق، 2020، ص 153.

3-المهارة الإنسانية: أو كما يطلق عليها بمهارات العلاقات الإنسانية، وتمثل في قدرة الأفراد على التعامل فيما بينهم بطرق راقية مما يرفع من الروح المعنوية لفريق العمل وبناء الثقة وتحمل المسؤولية التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف بشكل مميز.¹

ويعتبر التقسيم السابق للمهارات تقسيماً كلاسيكياً فمع التطورات المتسارعة والتحولت الاقتصادية المعاصرة تغيرت أشكال المهارات ومتطلباتها والتي حددها غالبية الباحثين في نوعين، هما مهارات صلبة وأخرى لينة:

✓ **المهارات الصلبة:** أو كما تسمى بالمهارات الفنية أو التقنية المرتبطة بمجال من المجالات والتي لها علاقة بأعمال المنظمة وتستهمل في وظائف محددة أو في مجال معين²، وهذا النوع من القدرات مكتسب من خلال التعليم والممارسات الوظيفية والدورات التدريبية وتضم على سبيل المثال برمجة الكمبيوتر، تصميم جرافيك، تحليل البيانات، لغات أجنبية، تكنولوجيا المعلومات وغيرها.

ووفقاً للبيانات التي نشرتها LinkedIn فإن من بين أعلى المهارات الصلبة المطلوبة في سنة 2022 نجد³: مهارات خدمة الزبائن، مهارات التسويق الرقمي، مهارات التحليل المالي، مهارات إدارة المبيعات، مهارات تطوير الأعمال؛

✓ **المهارات الناعمة (اللينة):** وتعتبر من المهارات الذاتية التي تكتسب من المحيط وهي متعلقة بالجانب المعنوي غير الملموس والحيوي للأداء الفعال والمهم في نجاح المؤسسات، فهي تؤثر بشكل كبير بالنسبة للأفراد أو القيادات في الانضباط والالتزام وتحقيق الأهداف⁴، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر مهارة التواصل ومهارة التفاوض ومهارة حل المشاكل ومهارة إدارة الوقت ومهارة التحفيز ومهارة القيادة⁵ وغيرها من المهارات التي تتأثر بالشخصية أكثر من التعليم أو التكوين، ومن بين هذه المهارات التي قد تكون أكثر أهمية في سوق العمل لعام 2023:

¹ شان عصمت محمد، مرجع سبق ذكره، ص 153.

² ميسون أحمد ودينا محمد، الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 34، العدد 109، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2012، ص 213.

³ Investopedia, **Hard Skills: Definition, Examples, and Comparison to Soft Skills**, available at: <https://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>, accessed at: 19/09/2022, 21h:12.

⁴ Sadq Zana, **The Role of Leadership Soft Skills in Promoting The Learning Entrepreneurship**, (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International, Vol.7, No 1, Kofa University, Iraq, 2019, P 31.

⁵ Bernd Schulz, **The Importance of Soft Skills, Education beyond academic knowledge**, NAWA Journal of Language and Communication, Vol. 2, No.01, Namibia University of Science and Technology, Namibia, 2008, P 147.

❖ **مهارة التفكير الناقد:** هو نوع من التفكير يساعد على التأمل والتحليل عند اتخاذ القرارات أو حل المشكلات ويرسم حدود أصناف الجدل ويستخدم البيانات ذات الصلة وي طرح الأسئلة المفتاحية بطريقة فاعلة وصولاً إلى الأحكام الرصينة؛¹

❖ **مهارة التواصل:** هي المهارات التي يتمكن فيها الفرد من نقل المعلومات أو الأفكار والآراء أو الاتجاهات بوضوح إلى الأفراد والمجموعات من خلال الرموز وباستخدام الوسائل المختلفة (المحاضرة، المناقشة، الاجتماع، الهاتف،... الخ) للتفاعل والمشاركة والتوصل إلى مفهوم موحد؛²

❖ **مهارة العمل ضمن الفريق:** يتكون فريق العمل من مجموعة من الأفراد ذوي مهارات تكملية متجانسين فيما بينهم يشتركون في أداء عمل كل حسب اختصاصه ومهامه ومسؤولياته لتحقيق هدف مشترك في زمن محدد.³

وسنلخص أهم الاختلافات بين المهارات الصلبة والمهارات اللينة في الجدول التالي:

جدول رقم (2.1): الفرق بين المهارات الصلبة واللينة.

المهارات اللينة	المهارات الصلبة
فطرية.	مكتسبة.
غير تقنية، وغير ملموسة.	تقنية، ملموسة.
غير قابلة للتعليم لكن قابلة للتطوير.	قابلة للتعليم بسهولة.
تستعمل في مجالات متعددة.	تستعمل في أعمال محددة.
صعوبة قياسها لان نتائجها غير مباشرة.	يمكن قياسها لان نتائجها تظهر مباشرة.
تساعد على الحصول على الوظيفة (مطلوبة بشدة).	تساعد على الحصول على المقابلة للترشح للوظيفة.

المصدر: ميسون أحمد ودينا محمد، الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 34، العدد 109، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2012، ص 215.

استناداً إلى ما سبق يتضح أن المهارات لا يمكن حصرها، فقد تعددت واختلفت حسب المكان والزمان وحسب المنظمات. فنجد أن ما يطلبه قادة وملاك المؤسسات لتحقيق أرقى النتائج وأحسنها وخاصة في هذا العصر هي المهارات اللينة (الناعمة)، التي تشكل نسبة 85% من مجموع المهارات المطلوبة، لأنها تتعلق ببيئة عمل غير تقليدية مختلفة متنوعة تضم كل الألوان والجنسيات والديانات والثقافات بعد ان اصبح العالم عبارة عن قرية صغيرة يتواصل أفرادها عن بعد عنواها التكنولوجيات والبرمجيات المختلفة، أما المهارات الصلبة (الصعبة) فتمثل ما نسبته 15% فقط⁴، وهذا ما تفسره

¹ روبرت دياني، ترجمة منذر محمود الصالح، التفكير الناقد والتفكير الإبداعي، ط 01، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 18.

² مدحت محمد أبو النصر، مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009، ص 11.

³ ميسون أحمد ودينا محمد، مرجع سبق ذكره، ص 211.

⁴ <https://www.scribd.com/presentation/377655735>, accessed at: 25/01/2023, 11h:07.

التحولات المعاصرة وتحول الاقتصاد من صناعي إلى اقتصاد مبني على المعرفة يعتمد على التكنولوجيا الحديثة، بالإضافة إلى انتشار المؤسسات شديدة المعرفة والمؤسسات المتخصصة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وخدمات الأنترنت والتسويق الرقمي وغيرها من المؤسسات المعاصرة، وتختلف معدلات المهارات المطلوبة حسب مستويات العمل فترجع المهارات الصلبة في المستويات الدنيا بينما تسود المهارات الناعمة في المستويات العليا وقد تتساوى في المستويات المتوسطة، ويمثل وجود كل من المهارات اللينة والمهارات الصلبة ضرورة ملحة على جميع المستويات سواء للقادة والمدبرين أو الإطارات وأصحاب الفكر والمستوى العالي وحتى للمستويات الدنيا وبالتالي تشكل المهارات التي تمثل أحد المكونات الهامة لرأس المال البشري ميزة تنافسية للمؤسسة.

الفرع الرابع: الإبداع

سنتناول من خلال هذا الفرع بعد الإبداع وذلك بالتطرق إلى مفهومه ومستوياته المختلفة بالإضافة إلى أهميته بالنسبة للمؤسسة.

أولاً: مفهوم الإبداع

يعتقد الكثيرون أن الإبداع سمة متأصلة وموروثة لا يولد بها إلا بعض المحظوظين، ثبت اليوم أن هذه القدرة شائعة بين الأنواع البشرية وكلهم عند الولادة لديهم هذه الموهبة بدرجات متفاوتة¹، وهناك العديد من التعاريف المختلفة التي تناولت موضوع الإبداع نذكر منها:

- تعريف **Bernard** حيث عرف الإبداع على أنه القدرة على توليد الأفكار المبتكرة والمفيدة وتقديم الحلول للمشكلات والتحديات اليومية²؛
- كما عرف الإبداع على أنه إيجاد فكرة جديدة أو منتج جديد أو نظرية جديدة أو طريقة جديدة مع تطبيق هذه الأفكار والنظريات والمنتجات ونشرها لبلوغ التميز³؛
- وهناك من عرفه بأنه مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية للوصول إلى نتائج جديدة مفيدة للفرد وللمؤسسة والمجتمع⁴؛

¹Akbar Fadaee & Haitham Abd Alzahrh, **Explaining the Relationship between Creativity, Innovation and Entrepreneurship**, International Journal of Economy, Management and Social Sciences, Vol. 03, No 12, TI Journals, Kenya, 2014, P 01.

² سلطان حاتم اللصاصمة، أثر تطبيق عناصر رأس المال الفكري في تعزيز السلوك الإبداعي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014، ص 19.

³ سهيلة عباس، القيادة والابتكار والأداء المتميز، ط 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 150.

⁴ جمال خير الله، الإبداع الإداري، ط 01، دار أسامة للنشر، الأردن، 2009، ص 06.

- وعرفه آخر على أنه كل ما هو جديد خلاق وغير مألوف ويكون من طراز فريد.¹

من خلال التعاريف السابقة، نلاحظ شبه اتفاق على أن الإبداع يحدث عندما يتخذ الشخص حلاً جديداً لمشكلة يوجهها²، وبالتالي فالإبداع ضروري لحل المشكلات التي تحدث لأول مرة ومع تكرارها تتولد عند الفرد الخبرة ويكتسب من خلالها القدرة على حل المشكلات التي تظهر في النشاط البشري عند كل عملية صنع قرار.³

ثانياً: أهمية الإبداع

للإبداع أهمية بالغة للأفراد والمؤسسات والدولة ككل، نوضحها كما يلي:⁴

- الإبداع يدعم المؤسسات لتكون قادرة على مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية من خلال الاستثمار في قدرات وأفكار المبدعين في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
- يساعد المؤسسات على مواكبة التطور والحداثة وتلبية حاجات ومتطلبات أفراد المجتمع العصري الذي يتطلع إلى الجودة والسرعة في تلبية الاحتياجات كباقي أفراد المجتمعات المتقدمة؛
- يساهم الإبداع من تخفيف حدة البطالة من خلال مشاريع جديدة ومستحدثة تخلق فرص عمل في شتى الميادين؛
- يساهم الإبداع في تحسين مستويات أداء الأفراد وتحقيق الرضا، مما يحقق التميز المؤسسي؛
- الإبداع يدعم عمليات تطوير وتحسين الخدمات، بما يحقق عوائد للأفراد والمؤسسات؛
- البيئة الإبداعية تجلب رؤوس الأموال للاستثمار في الداخل، مما يعزز النمو الاقتصادي للدولة.

ثالثاً: مستويات الإبداع

يظهر الإبداع في ثلاث مستويات رئيسية هي:

1- الإبداع على المستوى الفردي: هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل الفرد المالك للأبداع الخلاق والقادر على تطوير العمل من خلال خصائص فطرية يتمتع بها كالذكاء والموهبة، أو مكتسبة كحل المشكلات وهذه

¹ زدوري أسماء، دور رأس المال البشري في تحفيز الإبداع والابتكار، رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن، 2014، ص 98.

² Akbar Fadaee, Haitham Abd Alzahrh, **Op.Cit.**, P 01.

³ Björklund Tua, Eloranta Maaria, **Op.Cit.**, P 04.

⁴ محمد حمزة حسن الصفدي، أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة آل البيت، الأردن، 2019، ص 49.

الخصائص يمكن التدريب عليها وتنميتها¹، ويعني الإبداع الذي يحققه الفرد الذي يمتلك قدرات وسمات إبداعية ومن صفاته الشخصية²:

- حب المجازفة والمخاطرة؛

- حب التفكير والتجديد والرغبة في التجريب والمحاولة؛

- الربط بين الخبرات السابقة والخبرات الجديدة؛

- القدرة العالية على تحمل المسؤولية؛

- المبادرة وبذل الجهد في العمل؛

- المرونة والابتعاد عن الأساليب الروتينية في العمل.

2- الإبداع على المستوى الجماعي: يتمثل هذا الإبداع فيما تحققه الجماعة بمختلف الأشكال وهو يفوق مجموع

الإبداعات الفردية بمراحل، وذلك نتيجة التفاعل بين أعضاء الجماعة وتبادل الخبرات والآراء ويتأثر هذا النوع من

الإبداع بالعوامل التالية³:

- الرؤية: تزداد احتمالات الإبداع عندما يتشارك أفراد الجماعة في رؤية موحدة تتعلق بتحقيق أهدافهم؛

- المشاركة الآمنة: يتعزز الإبداع في وجود بيئة تشجع على التعبير بحرية ودون قيود؛

- الدعم: يتحقق الإبداع من خلال المساندة والدعم لعملية التغيير من مختلف الأطراف الفاعلة؛

- نوع جنس الجماعة: اختلاف نوع جنس أفراد الجماعة تتيح حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس؛

- عمر الجماعة: الجماعة القديمة أقل ميولاً للإبداع من الجماعة حديثة التأسيس.

3- الإبداع على مستوى المؤسسة:

يعد الإبداع في المؤسسات المعاصرة أمراً ضرورياً وحتمياً لا غنى عنه من أجل بقائها وازدهارها، ولتحقيقه يجب ما

يلي⁴:

- ضرورة إدراك أن الإبداع يحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق؛

¹ فايز جمعة النجار ونازم محمود ملكاوي، نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 02، دمشق، سوريا، 2010، ص 264.

² محمد جاسم ولي وآخرون، الإدارة الحديثة وسيكولوجيا التنظيم والإبداع، مركز ديونو لتعليم التفكير، ط 02، عمان، الأردن، 2015، ص 74.

³ Mike smith, **analyzing organizational behavior**, Macmillan press, London, 1999, P 165.

⁴ سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، ط 01، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 50.

- لا بد من أن تتيح المؤسسة للأفراد فرص التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات؛
- ضرورة تعلم حل المشكلات بطريقة إبداعية، وهذا يعني تكييف التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة؛
- ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في حل المشكلات عن طريق صناعتها ومن ثم العمل على حلها.

الفرع الخامس: الابتكار

تباينت آراء الباحثين في مفهوم الابتكار فيرى البعض أنه نظام فعال يتطلب موارد مالية وخبرات كبيرة، يربط النشاط الاقتصادي بالمؤسسات كثيفة المعرفة المدركة للمتطلبات الاقتصادية والتي تنشط في بيئة عالمية شديدة الاضطراب وغير المؤكدة.¹

أولاً: تعريف الابتكار

- 3- عرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) بأنه: "تنفيذ لمنتج سلعة كان أو خدمه، أو عملية جديدة أو محسنة أو أسلوب تسويقي أو تنظيمي جديد في مكان العمل أو في العلاقات الخارجية."²
- 4- أما الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) فعرفته بأنه: "عملية إنتاج أفكار أو أشياء حقيقية أو خيالية، ووضعها في طرق جديدة ومفيدة."³

ثانياً: أنواع الابتكار

هناك تصنيفات كثيرة لأنواع الابتكار إلا أن أكثرها استخداماً في التصنيف الاقتصادي هو النموذج الذي صنف الابتكار إلى أربعة أنواع تعتمد على الأسواق والتكنولوجيا، نوضحها كالتالي:

1- الابتكار التدريجي:

الابتكار التدريجي هو الشكل الأكثر شيوعاً، ويتعلق بالتحسينات المستمرة من قبل المؤسسة على المنتجات أو التقنيات التي تملكها، لتمكينها من التكيف مع تطورات السوق الحالية⁴ (تقنية موجودة في سوق حالية)، مثال تطوير

¹ عباد ليلي، معايير قياس وتقييم الاقتصاد المعرفي ودورها في تفعيل عملية التنمية الاقتصادية، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، المجلد 04، العدد 02، المعهد الماليزي للعلوم والتربية، ماليزيا، 2018، ص 217.

² مارك شولتز، الابتكار أكبر هبة في التاريخ، مجلة ويبو، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2017، متاح على الرابط التالي:

https://www.wipo.int/wipo_magazine/ar/2017/03/article_0003.html, accessed at: 12/01/2023, 14h: 21.

³ بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص 18.

⁴ ريمة بلغالي وقدور بن نافلة، الابتكار التدريجي في المؤسسات العمومية الجزائرية، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 19، جامعة حسينية بن بوعلوي، الشلف، الجزائر، 2018، ص 15.

سعة تخزين (USB Driver) من واحد جيغا إلى 16 جيغا يعتبر ابتكارا تدريجي فلا يحتاج إلى استحداث تقنية جديدة ويتم تداوله في نفس السوق وبنفس الطريقة.

2- الابتكار المزروع (المفاجئ):

يتمثل هذا النوع في تطبيق أو استخدام تقنية أو عمليات موجودة على السوق الجديد¹ (تقنية جديد في سوق حالية)، مثال زعزعة جهاز الأيفون لسوق أجهزة الجوال في عام 2008، حيث تم إدخال تقنيات جديدة، واجهات تعمل باللمس في سوق الهواتف المزودة بأزرار.

3- الابتكار المستنسخ (الهندسي):

الابتكار المستنسخ أو كما يسمى المعماري هو ببساطة أخذ الدروس والمهارات والتقنية الناجحة في سوق معين وإعادة تكييفها وتطبيقها في السوق الحالي²، فهي تعتبر تقنية جديدة بالنسبة للسوق الحالي (تقنية موجودة في سوق جديد). مثال استخدام تقنية الـ GPS في الهواتف النقالة.

4- الابتكار الجذري:

الابتكار الجذري يعني أن تتوصل المؤسسة إلى الفكرة الجديدة والمنتج الجديد لأول مرة بحيث تحقق السبق السوقي بالاعتماد على قدراتها التكنولوجية، ويعتمد هذا النوع على الاختراعات ومن نتائجه إحداث انقطاع في التكنولوجيا والمنتجات القديمة لتحل محلها تكنولوجيا ومنتجات جديدة تماما³ (تقنية جديدة في سوق جديد)، على سبيل المثال ظهور الهاتف الجوال لأول مرة كان ابتكارا ثوريا غير عالم الاتصالات وخلق سوق جديدة (الهواتف والإكسسوارات).

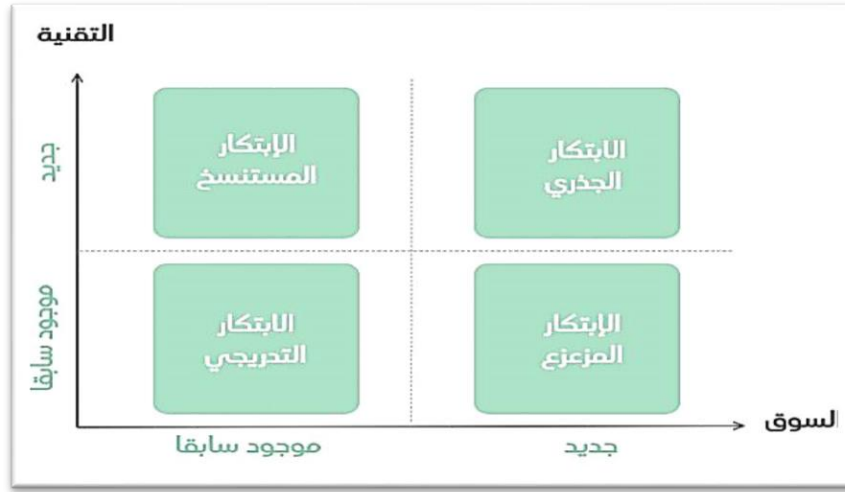
والشكل الموالي يوضح أنواع الابتكارات:

¹ Benjamin Talin, **Innovation explained – Definition, Types and Meaning of Innovation**, 2022, available at: <https://2h.ae/Kgts> accessed at: 16/01/2023, 12h: 14.

² Emily Elia, **The Ultimate Guide to the Four Types of Innovation, 2020**, available at: <https://2h.ae/VyZq>, accessed at: 16/01/2023, 18h: 07.

³ عامر ملايكية، واقع الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28/27، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012، ص

الشكل رقم (6.1): نموذج تصنيف الابتكارات.



المصدر: ناصر بن دهيم، ماهية أنواع الابتكارات وماهية أفضل الطرق لتصنيفها، موقع عقول، على الرابط:

<https://n9.ci/cl2uu>, accessed at: 12/01/2023, 15h :47.

الفرع السادس: الفرق بين الإبداع والابتكار

يعتقد الكثير أن الإبداع هو نفسه الابتكار، ولهذا كان من الضروري التمييز بين مفهوم الابتكار والإبداع، حيث يمثل الإبداع القدرة على خلق أفكار جديدة أما الابتكار فهو تطبيق لتلك الأفكار المبدعة وتحويلها إلى فعل أو نتيجة، فقد يكون منتجا جديدا أو خدمة جديدة أو طريقة جديدة لعمل شيء ما، ولهذا قد يكون في بعض الأحيان الشخص المبدع صاحب الأفكار الجديدة غير مبتكرا¹، وبالتالي تظل تلك الأفكار تنتظر التنفيذ، وسنحاول توضيح الفروق بين الإبداع والابتكار من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (3.1): الفرق بين الإبداع والابتكار.

الابتكار	الإبداع	البيان
مستمرة، طويلة	منقطعة، لحظية	العملية
قابل للقياس، مؤكدة	غير قابل للقياس، محتمل	الأثر
استعمال الأدوات الاستراتيجية	استعمال وتعلم طرق التفكير	التكوين
تسيير المشاريع	عصف الأفكار	نوع الاجتماعات
تقارب الأفكار والإجماع حولها	تضارب الأفكار وتشعبها	نوع التفكير
التوجه نحو التطبيق	التوجه نحو التفكير	دور المشرف أو المسؤول
كفاءة	مصدر	أهميته للمؤسسة

المصدر: عجيلة محمد وبن نوي مصطفى، دور الإبداع والابتكار في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة استطلاعية-، الندوة الدولية حول المفاولة والإبداع في الدول النامية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، يومي 13-14 نوفمبر 2007، ص 146.

¹ Akbar Fadaee & Haitham Abd Alzahrh, Op.Cit., P 03.

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن هناك اختلاف بين الإبداع الذي هو عبارة عن أفكار جديدة مميزة يصعب قياسها ناتجة عن العصف الذهني، واختلاف الأفكار يمكن أن يتطور من خلال التكوين، بينما الابتكار عملية تنفيذ للأفكار المبدعة أي أنه المرحلة التي تلي الإبداع القابل للتطبيق والقياس، والأفكار حوله متقاربة ومتوافقة وهو مؤشر لكفاءة المؤسسة.

من خلال دراستنا النظرية لأبعاد رأس المال البشري المتمثلة في المعرفة والخبرة والمهارة والإبداع والابتكار، لاحظنا التفاعل والتداخل بين هذه العناصر حيث شكلت تناغماً يكمل كل واحد منهم الآخر لنحصل في الأخير على رأس مال بشري فعال، فالمهارة والخبرة والإبداع تتطلب في الأساس المعرفة، أما الابتكار فهو نتاج تطوير الإبداع وحل المشكلات المستعصية، وبالتالي الابتكار يتطلب الإبداع.

عند تكرار هذه العمليات والمشاكل وحلولها فإن رأس المال البشري سيكتسب الخبرة لحلها ومن ثم يتم تحقيق النتائج والأهداف المرجوة، وتنتج عن هذه العمليات المتكررة معارف مختلفة يكتسبها رأس المال البشري سواء كانت معارف باطنة تظهر عند الحاجة أو معارف ظاهرة يوثقها على شكل بيانات ومعلومات يعود إليها عند اللزوم.

المطلب الرابع: أهمية رأس المال البشري وطرق قياسه

زاد الاهتمام برأس المال البشري على مستوى المؤسسات وكذا الدول بقيادة الأمم المتحدة التي تحرص باستمرار على الدفع نحو تنميته وتطويره في الدول النامية وخاصة الفقيرة لما له من قدرة على المساهمة في تحسين اقتصاداتها في عصر يتجه نحو اقتصاد المعرفة وحتى تتمكن المؤسسات أو الدول من تحديد قيمته اقتصادياً يتطلب عليها قياسه، لهذا قدمت عدة طرق لقياس رأس المال البشري سنعرضها في هذا المطلب

الفرع الأول: أهمية رأس المال البشري

تبرز أهمية رأس المال البشري في إسهاماته المختلفة، نجيزها في النقاط التالية:

- تجسدت أهمية رأس المال البشري على المستوى الكلي بتحقيقه للنمو الاقتصادي بمعدلات مرتفعة كما حدث في بعض الدول المتقدمة كاليابان، تايوان، هونغ كونغ، وكوريا الجنوبية بالرغم من افتقارها للموارد الطبيعية، إلا أنها حققت نجاحات كبيرة بسبب امتلاكها لقوة بشرية مدربة ومتعلمة، وعلى قدر من المعرفة والمهارة؛
- يعتبر رأس المال البشري أحد المصادر الفريدة التي تؤثر على الأداء، لأن ما يملكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وقدرات وغيرها تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات؛
- له أهمية في توليد معارف جديدة تساهم في تطوير المؤسسة؛

- يساعد في كفاءة الأفراد ويحقق إنتاجية أعلى للمؤسسة وخدمة أفضل للزبائن؛
- يعتبر مصدرا لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- هو مورد يصعب على المنافسين تقليده¹، حيث يرى (Barney, 1991) بأن الميزة التنافسية المستمرة تنجز من خلال معارف ومهارات ضمنية لا يمكن تقليدها أو استبدالها والتي تشكل رأس مال بشري بعدما يتم تحويلها إلى منتجات، أو زبائن جدد أو إبداع أو تطوير ليساهم في خلق قيمة مضافة للمؤسسة.²

بالنظر لأهمية رأس المال البشري وما حققته بعض الدول المتقدمة كاليابان وكوريا الجنوبية من تطور اقتصادي ونجاح باهر على مختلف الأصعدة بالرغم من النقص الكبير في ثروتها الطبيعية مقارنة بمستوى اقتصاداتها وما تمتلكه بعض الدول الأخرى، فقد نجحت في تجاوز هذا العائق وتعويض هذا النقص من خلال استغلال قوة رأس مالها البشري، وعلى هذا الأساس انطلقت أغلب الدول نحو بناء رأس مالها البشري بعد أن أدركت أهميته البالغة وقدرته على المساهمة بشكل فعال في تحقيق النمو والتطور، وقد عملت على جميع المستويات التعليمية وخاصة التعليم العالي من أجل تحديث وتعديل برامجها التعليمية التي لم تعد قادرة على مواكبة عصر يتسم بالمعرفة المتخصصة والتكنولوجيا المتطورة والذكاء الاصطناعي.

الفرع الثاني: قياس رأس المال البشري

يمثل قياس رأس المال البشري عملية تقييم لأداء نشاطه بالمؤسسة من خلال البيانات والمعلومات التي تمكنها من تحديد قيمته الاقتصادية، إلا أن هذه العملية وجدت معارضة من بعض الأطراف التي رأت أنه أخلاقيا لا يجب قياسه وتحديد قيمه ولا يمكن أن يعامل كآلات فهو بلا شك أهم الأصول، في حين يؤكد الطرف المؤيد على ضرورة قياسه باعتباره عنصرا أساسيا لتحديد قيمة المؤسسة بالسوق³، متبنين المقولة التي تتردد في الكثير من الأدبيات، إن ما لا تستطيع قياسه لن تستطيع إدارته⁴، فعدم قياسه وتسجيله في سجلات المؤسسة وقوائمها، يجعل من القوائم المالية المنشورة

¹ عائشة شتاتحة، مرجع سبق ذكره، ص ص 64، 65.

² ربيعة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016، ص 31.

³ سعاد عبود، قياس رأس المال البشري - قياس مالا يمكن قياسه -، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 10، العدد 10، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر، 2019، ص 114.

⁴ كمال جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 18، كلية العلوم الاقتصادية الجامعة، بغداد، العراق، 2008، ص 03.

مجرد بيانات غير معبرة عن المركز المالي الحقيقي للمؤسسة¹، وقد سعت عدة دراسات وأبحاث لوضع قواعد وأسس لقياس رأس المال البشري إلا أنهم وجدوا صعوبة بالغة في ذلك.

أولاً: صعوبة قياس رأس المال البشري

وجد تحديد قيمة رأس المال البشري صعوبات عديدة نظراً لطبيعته فهو من الأصول غير الملموسة التي تختلف عن الأصول المادية الملموسة التي لها أنظمة قياس تقليدية ومن أبرز الصعوبات نذكر:²

- صعوبة قياس عناصره كالإبداع والمهارة والمعرفة؛
- عدم التوصل إلى معايير دقيقة تقيس قيمة رأس المال البشري؛
- قصور المؤشرات المحاسبية الحالية لقياس الموارد غير الملموسة؛
- حساسية التعامل مع المورد البشري عند التقييم والقياس والموازنة بينها وبين الموارد المالية؛
- إشكالية عرض قيمة رأس المال البشري في الميزانية العامة لعدم ملكيته من قبل المؤسسة.

بالرغم من وجود صعوبة في قياس رأس المال البشري كما سبق ذكرها، إلا أن هناك مزايا من قياسه نوضحها في العنصر الموالي.

ثانياً: مزايا قياس رأس المال البشري

لقياس وتحديد قيمة رأس المال البشري مزايا عدة، نذكر منها:³

- دمج رأس المال البشري في الكشوفات المالية للمؤسسة؛
- تحديد قيمته تساعد على التخطيط الناجح لإدارة الموارد البشرية وتحديد الأعباء الحالية والمستقبلية؛
- عند تحديد قيمة العائد وإجمالي التكاليف الحقيقية لرأس المال البشري فإن ذلك يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بإدارته؛
- يساعد على تحديد مساهمة كل من رأس المال المادي ورأس المال البشري في إيرادات المؤسسة؛
- يعطي أكثر واقعية لقيمة المؤسسة لأن قيمته تضاف لقيمة باقي الأصول المختلفة كالمباني والمعدات وغيرها؛

¹ سعاد عبود، مرجع سبق ذكره، ص 106.

² فاطمة الزهراء بن أحمد، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير (غير منشورة)، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2021-2022، ص 31.

³ إبراهيم بوناب، دور رأس المال البشري في تحسين الأداء السياحي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، تخصص اقتصاد الخدمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018-2019، ص 73.

- إظهار التغيرات التي تطرأ على قيمته كمورد من سنة إلى أخرى.

الفرع الثالث: طرق قياس رأس المال البشري

يقاس رأس المال البشري على مستويين، المستوى الجزئي (الفرد، المؤسسة) وعلى المستوى الكلي (المجتمع).

أولاً: قياس رأس المال البشري على المستوى الجزئي

لقد ظهرت العديد من المداخل التي حاولت إيجاد المقياس المناسب لرأس المال البشري، وقد ركزت النظرة الحديثة على نوعين من القياس هما القياس المالي والقياس غير المالي:

1- القياس المالي (الطرق الكمية): تعبر المقاييس المالية عن قيمة رأس المال البشري بالأرقام، وينقسم هذا المدخل بدوره إلى مدخلين: قياس التكلفة وقياس القيمة.

أ- قياس تكلفة رأس المال البشري: ظهرت العديد من الطرق التي حاولت قياس التكاليف المترتبة عن رأس المال البشري، وتتمثل في:

• **طريقة التكلفة التاريخية:** تشير التكلفة التاريخية إلى التكاليف الرأسمالية لعمليات الاستقطاب والاختيار والتوظيف والتكوين للموظفين، يتم رسملتها* على فترات استخدامها وامتلاكها على مدى العمر الإنتاجي للأصول البشرية، وفي حالة الاستغناء عن الأصل قبل تاريخ إهلاكه بدون مقابل يعتبر الرصيد المتبقي خسارة أما في حالة انتقاله بمقابل مالي يصبح ربحاً؛¹

• **طريقة تكلفة الفرصة البديلة:** تشير تكلفة الفرصة البديلة إلى الإيرادات الضائعة التي تضحي بها المؤسسة لكي تكتسب أو تستبدل مورداً كالدخول التي يتم التضحية بها من أجل الاستثمار في الموارد البشرية ذات الكفاءات المميزة؛²

• **طريقة تكلفة الإحلال:** تشير إلى التكاليف التي تتحملها المؤسسة لاستبدال مورد بشري في الوقت الحاضر، وتشمل تكاليف الاستقطاب والتعيين والتكوين ليكون في مستوى المورد الحالي.³

* الرسملة: هي طريقة محاسبية تستخدم لتحديد نفقات أصل طويل الأمد خلال فترة معينة من الزمن.

¹ ياسمينة عمارة ويزيد تفرات، مرجع سبق ذكره، ص 270.

² عبد الرحمان مساهل، مرجع سبق ذكره، ص 28.

³ كمال جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

ب- قياس قيمة رأس المال البشري: ركز أسلوب قياس القيمة على العوائد التي تحصل عليها المؤسسة نظير الخدمات

التي يقدمها رأس المال البشري، ومن أهم الطرق المستخدمة نذكر:

• **طريقة العوائد المستقبلية:** حسب هذه الطريقة ولتتمكن من حساب القيمة الإجمالية للأصول البشرية يتم تقييمها بالاعتماد على القيمة الحالية للأجور والمرتبات التي سيتقاضاها الأفراد في المستقبل إلى غاية نهاية العمر الإنتاجي؛¹

• **طريقة العائد على الجهد المبذول:** هذه الطريقة تركز على الجهد المبذول من قبل الأفراد في عمليات المؤسسة،

هذا النموذج يساعد في الحصول على بيانات مفيدة والتي ترفع من شأنها كفاءة رأس المال البشري بالمؤسسة؛²

• **طريقة العائد على الموجودات:** يتم قياسه بقسمة متوسط العوائد الصافية للمؤسسة (لمدة ثلاثة أو ستة أشهر) /

متوسط الموجودات الملموسة لنفس الفترة الزمنية، والناتج يقارن مع متوسط الصناعة (صافي المبيعات / متوسط

إجمالي الأصول المتداولة والثابتة)، فإذا كان الفرق موجبا يكون لدى المؤسسة رأس مال بشري يساوي هذا الفارق³،

أي ما يزيد عن متوسط الصناعة فهو يساوي قيمة رأس المال البشري.

2- القياس غير المالي (المقاييس الوصفية): تعبر المقاييس الوصفية عن قيمة رأس المال البشري التي لا يمكن تحويلها

لأموال كالرضا الوظيفي، تقييم الأداء، والالتزام التنظيمي، والتي نوضحها كالتالي:

أ- **قياس الرضا الوظيفي:** يعتمد قياس الرضا الوظيفي على عدة مؤشرات نذكر منها:⁴

• **مؤشر وصف الخدمة:** حيث يقيس الرضا استنادا إلى خمسة أوجه هي الأجر، الترتيبات، زملاء العمل،

الإشراف والعمل نفسه؛

• **استبيان مينسوتا:** يستخدم هذا الاستبيان لعملية القياس والذي طوره فريق بحث من جامعة مينسوتا الأمريكية

ويتكون من مائة عبارة مصممة لقياس عشرين عنصر من أوجه العمل؛

• **مسح الرضا الوظيفي:** يستخدم المسح الاستبيان كأداة لقياس الرضا الوظيفي يحتوي على 36 عبارة لقياس

تسعة جوانب وظيفية وهي: الأجر، الترقية، الإشراف، المزايا، المكافآت الطارئة، إجراءات التشغيل، زملاء العمل،

طبيعة العمل، الاتصال.

¹ يوسف بودة، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، مجلة العلوم التجارية، المجلد 15، العدد 02، مدرسة الدراسات التجارية العليا، الجزائر، 2016، ص 38.

² سعاد عبود، مرجع سبق ذكره، ص 116.

³ بوبكر بن عمران، مرجع سبق ذكره، ص 226.

⁴ عبد الفتاح بوخخم وعمارة شريف، قياس الرضا الوظيفي للممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية، مجلة الاقتصاد والمجتمع، المجلد 07، العدد 07، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2011، ص ص 108-114.

ب- قياس الأداء: يمكن أن يتم قياس رأس المال البشري من خلال تقييم أداء عمله بناء على معايير موضوعية، ويتطلب هذا المقياس توفير المعلومات الضرورية من خلال المتابعة المستمرة واللصيقة من قبل الرؤساء المباشرين، يتم فيه مقارنة الأعمال المنجزة والنتائج المحققة مع الأعمال المسطرة والمطلوبة مسبقاً.¹

ج- قياس الالتزام التنظيمي: يشير الالتزام التنظيمي إلى مدى إيمان الفرد بقيم وأهداف المؤسسة والاعتزاز بها والرغبة في البقاء والسعي من أجل المساهمة في تطورها²، ويساعد قياسه في تقدير مساهمة رأس المال البشري في المؤسسة، ويوجد عدد كبير من مقاييس الالتزام التنظيمي، نذكر منها:³

- مقياس بورتز وزملائه: كما تسمى استبانة الالتزام التنظيمي ويتكون المقياس من خمسة عشر فقرة تستهدف قياس درجة التزام الأفراد بالمنظمة، وقد استعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة؛
- مقياس مارش ومافري: يتكون هذا المقياس من أربعة فقرات وقد استخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لطريقة تعميق الالتزام مدى الحياة، وتعزيز قيم العمل والرغبة في البقاء داخل المنظمة؛
- مقياس تونتن: احتوى المقياس على خمس فقرات لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن المقياس ثماني فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام الوظيفي.

ثانياً: قياس رأس المال البشري على المستوى الكلي (المجتمع)

لقد تعددت أنواع المؤشرات التي تستخدم في قياس رأس المال البشري على المستوى الكلي والتي تهدف إلى فهم محددات النمو الاقتصادي بشكل أفضل وتقييم مسار التنمية المستدامة بالإضافة إلى قياس مساهمة القطاع التعليمي ونذكر منها، مؤشر رأس المال البشري في منهجية بارو- لي (Barro - Lee)، مؤشر رأس المال البشري لجامعي كاليفورنيا وجرونيونجن، مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي، وأحدثهم مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي والذي سنتطرق إليه ببعض من التفصيل.

❖ مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي

يعتبر هذا المؤشر من أهم المشاريع الحديثة للبنك الدولي الذي يؤكد على أهمية تقييم رأس المال البشري من خلال نظرة استشرافية مربوطة بإنتاجية الأجيال اللاحقة، نشر أول مرة في أكتوبر 2018 وهو قياس سنوي يقيس الدول

¹ عمر عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، ط 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 383.

² إسماعيل العمري وعبد الفتاح أبي مولود، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 09، العدد 28، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017، ص 259.

³ المرجع نفسه، ص 260.

الأفضل في تعبئة رأس مالها البشري وقياس المؤشر مساهمة كل من الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع للجيل القادم من الأيدي العاملة، ويتراوح المؤشر بين (0 و 1)، حيث واحد يعني الحد الأقصى من الإمكانيات الاقتصادية والمهنية للمواطنين¹، ويساعد الدول لتقييم مقدار الدخل الذي تخسره جراء الفجوات في رأس المال البشري ويستند المؤشر إلى ثلاثة مكونات:²

1- البقاء على قيد الحياة: نسبة الأطفال الباقين على قيد الحياة بعد سن الخامسة؛

2- التعليم: يعكس هذا المكون تقديراً لقياس كمية ونوعية التعليم:

✓ كمية التعليم (سنوات الدراسة المتوقع بحلول سن 18 عاماً)؛

✓ جودة التعليم (درجات الاختبار الدولية للطلاب وتحويلها إلى مقياس موحد لنتائج التعلم).

3- الصحة: بالنسبة لمكون الصحة يعتمد على متغيرين:

✓ نسبة بقاء البالغين حتى سن 60 عاماً: يتم قياس هذه المعدلات للذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً والباقيون على قيد

الحياة حتى 60 عاماً؛

✓ نسبة الأطفال دون سن الخامسة غير المتقزمين: يعتبر التقزم مؤشراً عن الظروف الصحية التي تسبق الولادة

والرضاعة والطفولة المبكرة، ويلخص المخاطر الصحية المحتملة مستقبلاً لأطفال اليوم والآثار الجانبية على صحتهم

وإنتاجيتهم في سوق العمل في المستقبل.

اعتماداً على مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي سنة 2022 تم ترتيب الدول العشرة الأولى في العالم،

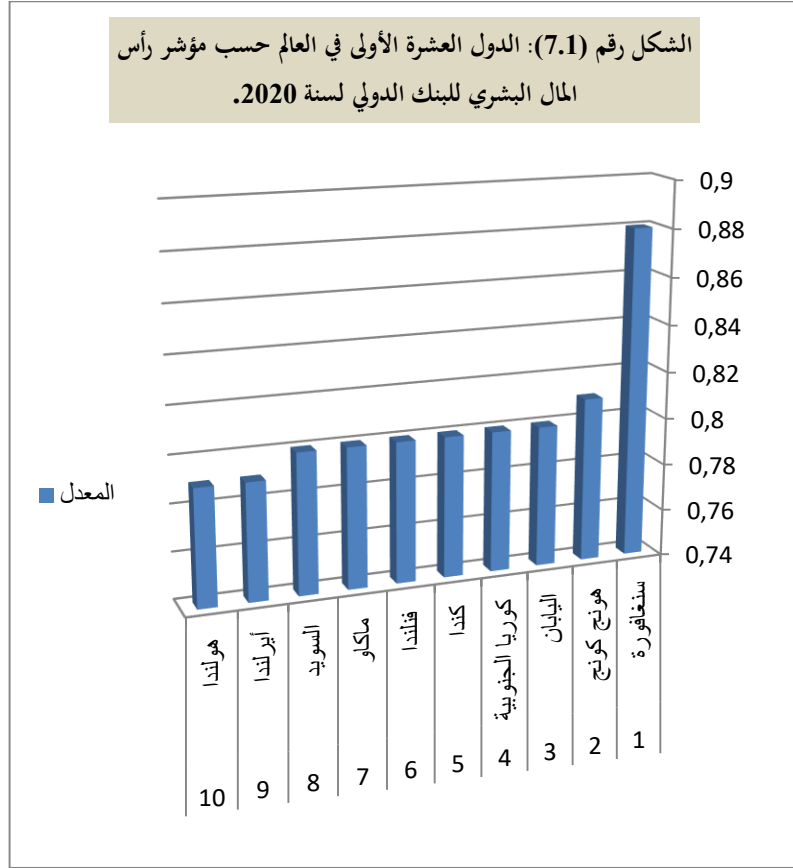
والموضحة في الجدول والشكل الموالي:

¹ ويكيبيديا، مؤشر رأس المال البشري، 2023، متاح على الرابط التالي:

https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Capital_Index, accessed at: 22/02/2023, 21h :16.

² المصطفى بنتور، مرجع سبق ذكره، ص 21.

الجدول رقم (4.1): قائمة الدول العشرة الأولى في العالم حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020.		
المرتبة	الدولة/المنطقة	المعدل/1
01	سنغافورة	0.879
02	هونغ كونج	0.812
03	اليابان	0.804
04	كوريا الجنوبية	0.798
05	كندا	0.797
06	فنلندا	0.796
07	ماكاو الصينية	0.795
08	السويد	0.792
09	إيرلندا	0.789
10	هولندا	0.783



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: موقع مجموعة البنك الدولي، متاح على الرابط التالي:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/hd.hci.ovrl.lb>, accessed at: 21/02/2022, 17h :32.

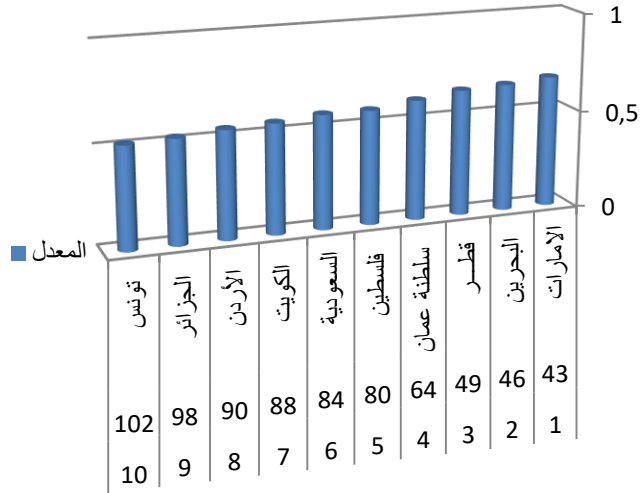
من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن الدول الآسيوية تصدرت الترتيب حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي في العالم لسنة 2020، وجاءت على الترتيب التالي: سنغافورة، هونغ كونج، اليابان، كوريا الجنوبية، ثم جاءت كندا من دول أمريكا الشمالية في المرتبة الخامسة، وأول دول أوروبية كانت فنلندا في المرتبة السادسة، ثم جاءت مرة أخرى ماكاو الصينية من منطقة آسيا في المرتبة السابعة عالمياً، ثم ترتبت ثلاث دول أوروبية في الرتب الثامنة والتاسعة والعاشر على التوالي السويد، إيرلندا، هولندا، وقد ظهرت أن القائمة للعشرة دول الأولى خالية تماماً من الدول الأفريقية والعربية وحتى الأمريكية بينما تميزت الدول الآسيوية بالصدارة وهذا ما يشير إلى اهتمام هذه الأخيرة برأس المال البشري وخاصة الدول الآسيوية غير العربية التي تعتبره أهم الأصول القادرة على تعويض نقص الثروات الطبيعية كالبترول والمعادن النفيسة وغيرها من مصادر الثروة.

أما الدول العربية فقد تصدرت الإمارات القائمة بمعدل (0.673)، والجدول والشكل الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (5.1): ترتيب الدول العربية العشرة الأولى حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020.

المعدل/1	الدولة	الترتيب العالمي	الترتيب العربي
0.673	الإمارات	43	01
0.652	البحرين	46	02
0.637	قطر	49	03
0.608	سلطنة عمان	64	04
0.578	فلسطين	80	05
0.576	السعودية	84	06
0.562	الكويت	88	07
0.553	الأردن	90	08
0.534	الجزائر	98	09
0.51	تونس	102	10

الشكل رقم (8.1): ترتيب الدول العربية العشرة الأولى حسب مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي لسنة 2020.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: موقع مجموعة البنك الدولي، مرجع سبق ذكره.

من الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أن ترتيب الدول العربية الثمانية الأولى من بين العشرة دول هم من قارة آسيا وأغلبهم من الخليج وهذا ما يفسره تأثيرها بدول آسيا المجاورة والرائدة في هذا المجال والتي كانت في المراتب الأربعة الأولى تقودهم سنغافورة بينما تصدرت الجزائر دول المغرب العربي وشمال إفريقيا في الترتيب وهذا ما يفسر الاهتمام الكبير لدول الخليج العربي وآسيا بتنمية وتطوير رأس مالها البشري من خلال الاهتمام بالتعليم والصحة مقارنة بالدول العربية الإفريقية التي مازالت تسجل تأخرا كبيرا في هذا الموضوع، وتعتبر الجزائر من الدول الساعية إلى تنمية رأس المال البشري حيث سجلت معدل (0.53) والتي تعدت نسبة (50%) حسب مؤشر رأس المال البشري المحصور بين (0،1) وهذا يفسر الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في هذا المجال.

وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل بعض الدول العربية إلا أنها مازالت بعيدة عن المستويات العالمية فقد جاءت الإمارات والتي هي الأولى عربيا في المرتبة 43 من بين 173 دولة في العالم وجاءت الجزائر في المرتبة 98 عالميا، وهذا يبين مدى تأخر الدول العربية وخاصة الإفريقية منها عن بقية دول العالم في المستويات الاقتصادية ومجالات التعليم والصحة ومازال أمامها الكثير من التحديات لبلوغ مستويات مرموقة تليق بإمكانياتها وتاريخها ومكانتها الدولية.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لجودة التعليم العالي

ظهر الاهتمام بالجودة في بادئ الأمر بالمؤسسات الاقتصادية الإنتاجية والتجارية ضمن احترام التنافس والاتجاه نحو إرضاء الزبون، فتراكمت لدى المؤسسات خاصة اليابانية والأمريكية خبرات معتبرة من خلال تبنيها مبادئ قائمة على الجودة، وأضحت هذه الأخيرة تكون أحد أهم المواضيع اهتماما في العقدين الأخيرين، وتبعاً لهذا النجاح امتد استخدام مبادئ الجودة إلى المؤسسات المقدمة للخدمة العمومية ومنها مؤسسات التعليم العالي، حيث انطلقت معظم الجامعات الكبرى في العالم نحو تبني هذا المفهوم والعمل على تطبيقه بغية التحسين المستمر في المناهج التعليمية ومخرجات العملية التعليمية، أما الجامعات الجزائرية فقد تم تقديم مفهوم الجودة في وقت متأخر إلى حد ما وذلك خلال الموسم الجامعي 2005/2004 مع تقدم إصلاح نظام LMD الذي أثار تغييرات في بيئة التعليم العالي، ويرجع هذا التأخير في الأساس إلى سياسات القطاع المتعاقبة وتأثير بعض العوائق التي واجهته خلال السنوات الماضية بما في ذلك تأثير الحكم الاستعماري الفرنسي على الجزائر¹، وتعد الجودة في التعليم العالي هدفاً استراتيجياً لأغلب الدول بما في ذلك الجزائر خاصة في ظل تحديات القرن الواحد والعشرين التي تتطلب رفع مستوى التعليم العالي.

المطلب الأول: ماهية الجودة

قبل التطرق إلى جودة التعليم العالي، يجب أن نرجع أولاً على مداخل مفهوم الجودة (Quality).

الفرع الأول: مفهوم الجودة

❖ الجودة لغة:

- عرفها (المعجم الوسيط - مجمع اللغة العربية - القاهرة) لغة: الجودة مشتقة من كلمة أجاد؛ أي أتى بالجيد من قول أو عمل، وأجاد الشيء صيره جيداً، والجيد نقيض الرديء²؛
- كما عرفها قاموس وبستر Webster: "بأنها درجة الامتياز أو التفوق التي يمتلكها شيء ما"³.

❖ الجودة اصطلاحاً:

- عرفها Fisher على أنها درجة التألق والتميز وكون الأداء ممتاز أو كون خصائص أو بعض خصائص المنتج ممتازة عند مقارنتها مع المعايير الموضوعية من منظور المنظمة أو من منظور المستفيد⁴؛

¹ Marouf Safaa, **Qualité de l'enseignement supérieur en Algérie : perception de l'étudiant**, Revue Excellence intellectuelle en sciences sociales et humains, Vol. 05, Université Chadli Ben Djedid, El Tarf, Algérie, 2021, P 162.

² محمد السبوع وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 97.

³ Webster's Third New International Dictionary, 1976, p 1858, available at:

<https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uiuo.ark%3A%2F13960%2F3227430k&seq=1>, accessed at: 29/09/2023, 19h:27.

⁴ طارق عبد الرؤوف عامر، الجودة الشاملة والاعتماد في التعليم: اتجاهات معاصرة، ط01، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2014، ص

- أما (E. Sallis) فقد عرفها بناء على مفهومين هما:
- **المفهوم المطلق للجودة:** يعني الأشياء التي وصلت إلى الحد الأعلى من مواصفات وخصائص الجودة والذي لا يمكن تجاوزه أو الارتفاع فوقه، فهي الجودة العالية أو قمة الجودة، وحسب هذا المفهوم فإن الجودة كما قال **فيفر وكوت (Pfeffer & Coote)** "معظمنا يعجب بها والعديد منا يرغبها والقليل منا يمكن أن يمتلكها"¹
 - **المفهوم النسبي للجودة:** أو كما يطلق عليها المعنى التقني للجودة وهو ما يعرف بالجودة في الواقع، فالجودة يمكن الحكم عليها من خلال قياسها وفقا لمعايير محددة، فهي ليست هدفا في حد ذاته ولكنها وسيلة من خلالها يحكم على المنتج النهائي أو الخدمة بأنها تطابق المواصفات أو المقاييس الموضوعية لها مسبقا²
 - بينما الجمعية الأمريكية لمراقبة الجودة (ASQC) عرفت على أنها: "مجموعة من المميزات والخصائص للسلعة أو الخدمة التي تجعلها قادرة على تلبية حاجات معينة"³
 - وورد تعريف للجودة حسب المنظمة الدولية للتقييس (ISO 9000/2000) على أنها: "مجموعة الصفات التي تميز منتجا أو خدمة تجعله ملبيا للحاجات المعلنة والمتوقعة أو قادرا على تلبيةها"⁴
 - الجودة تعني قدرة المؤسسة على تقديم خدمة بمستوى عال من التميز، تستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها بالشكل الذي يتناسب وتوقعاتهم وبما يحقق الرضا لديهم، ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفا لتقييم المخرجات والتحقق من صفة التميز فيها.⁵
- من خلال التعريفات السابقة يمكن تلخيص معنى الجودة في مجموعة نقاط نذكرها كالتالي:⁶
- السعي نحو الأفضل؛
 - مطابقة الشيء للاحتياجات المطلوبة؛
 - تقديم خدمة جيدة بكفاءة عالية؛

¹ بلية لحبيب، إدارة الجودة الشاملة، المفهوم-الأساسيات-شروط التطبيق، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 2018، ص 17.

² أشرف السعيد أحمد محمد، الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية-بين رؤية ما بعد الحداثة والرؤية الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 174، 175.

³ جمعة زكريا، تقييم وتحليل جودة التعليم في الجزائر دراسة ميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 08، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2022، ص 286.

⁴ Jay Heizer & Barry Render, **Operations management**, prentice-hall, USA, 2008, p 171.

⁵ دريس منى وزيان خولة، آليات تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي -التجربة اليابانية نموذجًا-، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و 27 جوان 2021، ص 104.

⁶ بشار حسن، درجة تطبيق معيار مالكوم بالدريج للجودة الشاملة- دراسة ميدانية على شركة مصفاة بانياس لتكرير النفط في سورية-، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2021، ص 27.

- مستوى من التميز؛
 - المطابقة للمواصفات؛
 - تحقيق متطلبات العميل المتفق عليها.
- مما سبق نلاحظ تعدد المفاهيم والتعاريف الخاصة بالجودة، والتي يمكن أن نستخلص منها التعريف التالي: الجودة هي مجموعة الخصائص والمميزات التي تجعل السلعة أو الخدمة قادرة على تلبية احتياجات ورغبات العملاء وكل الأطراف المعنية وفق معايير محددة بمستوى عال من التميز يفي أو يتجاوز توقعاتهم ويحقق رضاهم.

الفرع الثاني: مسميات الجودة

- تعددت المسميات والمعاني المتعلقة بالجودة التي نذكر بعض منها كالتالي:
- **سياسة الجودة (Quality policy):** السياسة العامة التي تتبناها الإدارة العليا بشكل رسمي، والتي تهدف إلى تحقيق الجودة بالمؤسسة؛
 - **ضبط الجودة (Quality control):** تتمثل في التقنيات والأنشطة العملية المستخدمة في استيفاء متطلبات الجودة، وبمعنى آخر جزء من إدارة الجودة يركز على توفير الثقة بأن متطلبات الجودة سيتم تحقيقها؛
 - **ضمان الجودة (quality assurance):** يعني أن الانشغال الأساسي يكون في تلبية متطلبات الجودة المتوقعة من قبل أصحاب المصلحة، ويندرج ضمن منظور تحسين الجودة بصورة عامة؛¹
 - **إدارة الجودة (Quality Management):** تعني طريقة الحصول على الجودة وكيفية تسيرها؛²
 - **تحسين الجودة (Quality improvement):** تشير إلى تعزيز وتطوير وإثراء مخرجات وجودة عمل المؤسسة؛³
 - **نظام إدارة الجودة (Quality Management System):** هو نظام إداري يبين وصفا للسياسات العامة لتنفيذ عناصر إدارة الجودة يسمح بالتوجه والتحكم لبلوغ تنظيم إداري جيد؛⁴
 - **دليل الجودة (Quality guide):** هو وثيقة غير رسمية تعرف بالمؤسسة وتنظيمها وكذلك الطرق والوسائل المستخدمة من أجل الحصول على المستوى المطلوب من الجودة؛
 - **تقييم الجودة (Quality assessment):** يقصد بها كيفية قياس الجودة؛

¹ محمد السبوع وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 98.

² Glossary, **Quality in Education and training: la qualité dans l'enseignement et la formation**, publication office of the Europe an union, Luxembourg, 2011, P 145.

³ محمد السبوع وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 91.

⁴ Glossary, **Op.Cit.**, p 148.

- نظام الجودة (Quality system): يتمثل في جودة الهيكل التنظيمي، جودة الإجراءات، جودة العمليات، والموارد اللازمة لتنفيذ إدارة الجودة، ويوفر نظام الجودة إطار التخطيط والتنفيذ وتقييم الخدمات المقدمة وتنفيذها لضمان الجودة المطلوبة ومراقبتها.¹

وقد مرت الجودة بعدة مراحل نوضحها في العنصر الموالي.

الفرع الثالث: مراحل الجودة

مرت الجودة بعدة مراحل متعاقبة ومتداخلة هدفت إلى التحسين والتطوير المستمر وقد حددها العديد من الكتاب والباحثين بأربع مراحل لتطور الجودة وهي كالتالي:²

أولاً: مرحلة الفحص (Inspection)

بدأت هذه المرحلة من 1920 إلى 1940، ويطلق عليها بمرحلة الفحص أو التفتيش وهي البحث عن الأخطاء والعمل على تداركها أي فصل السليم عن المعيب، وهدفها أن الزبون توجه له السلع السليمة فقط، وتميزت هذه المرحلة بالتركيز على خطوات صنع المنتج وتحديد مواصفاته واستعملت أدوات القياس كوسيلة لتمييز المفتشين بين المنتجات الجيدة والرديئة وكان التركيز على الرفع من الكفاءة الإنتاجية داخل المؤسسات وتبسيط العمل؛

ثانياً: مرحلة ضبط الجودة (Quality Control)

يطلق على هذه المرحلة بمرحلة ضبط الجودة أو مراقبة الجودة، وكانت في الفترة الممتدة من سنة 1940 إلى غاية 1960 والتي تميزت بالتركيز على حاجات الزبون وتحديد ما من خلال جودة التصميم وجودة المطابقة، ولتحقيق ذلك يتم التركيز على عمليات الفحص بالمرحلة الأولى بالإضافة إلى تطبيق الأساليب الإحصائية وخرائط الضبط، وهذه المرحلة كسابقتها تبحث عن الجودة بعد إتمام العملية الإنتاجية؛

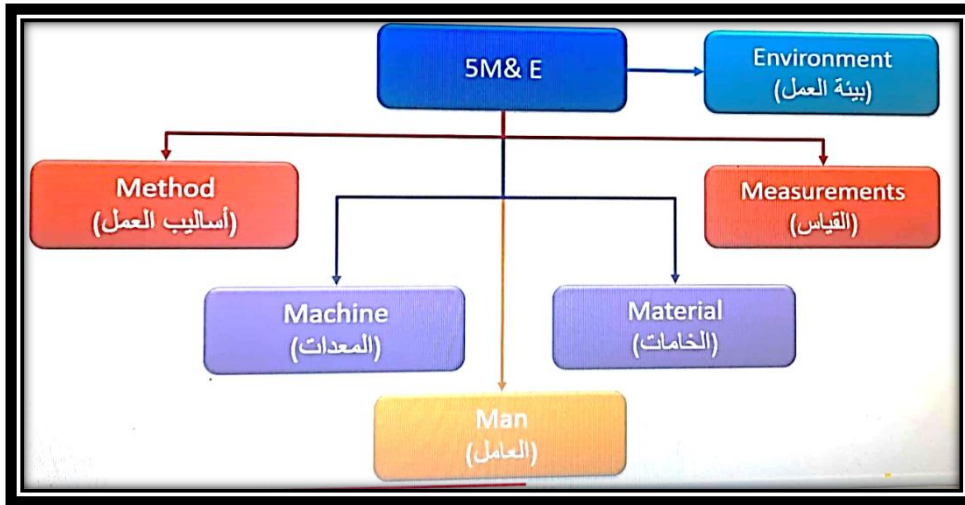
ثالثاً: مرحلة ضمان الجودة (Quality Assurance)

تسمى هذه المرحلة بضمان الجودة أو تأكيد الجودة أو توكيد الجودة وامتدت من سنة 1960 إلى غاية 1980، وتهدف إلى اتخاذ الإجراءات التي تضمن منع الأخطاء قبل حدوثها، أي ضمان صحة العملية لتقديم منتجات أو خدمات ذات جودة خالية من العيوب، حيث أدركت المنظمات أن الجودة هي سلسلة عمليات مرتبطة ببعضها البعض، فعمليات الإنتاج لوحدها لا تحقق الجودة بل تتطلب تكامل كل العناصر لتحقيق الجودة، فهي لا تقتصر على قسم واحد فقط بل تشمل جميع إدارات وأقسام المؤسسة والتي أصبحت الجودة من أولويات اهتمامها وجزءاً لا يتجزأ من خططها وأهدافها، ولتفادي العيوب قبل حدوثها ومراقبة العملية وضمان مخرجات جيدة، يجب التركيز على جميع عناصر العملية المعروفة بـ (5M& E) الموضحة في الشكل التالي:

¹ Glossary, Op.Cit., P 153.

² زين الدين كادي وعفيف غوار، إدارة الجودة الشاملة ومعايير الأيزو في المكتبات الجامعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالغرب الجزائري، مجلة الحضارة الإسلامية، العدد 23، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة، وهران، الجزائر، 2014، ص 242.

الشكل رقم (9.1): مخطط العلاقة بين عناصر عملية الجودة.



المصدر: محمد الأشهب، مراحل تطور الجودة، متاح على الرابط التالي:

https://www.youtube.com/watch?v=kYM2HCE_e8g, accessed at :14/03/2023, 07h :11.

من الشكل السابق نلاحظ علاقة عناصر الجودة التي يرمز لها بـ (5M& E) وتمثل (العامل، الخامات، المعدات، القياس، أساليب العمل بالإضافة إلى بيئة العمل) وأي خلل أو نقص في أحد عناصرها سوف يؤثر على الجودة ككل، ففي العملية التعليمية في قطاع التعليم العالي يمثل الأستاذ دور العامل (Men) الذي يعمل على إخراج طلبة بجودة عالية والذين يمثلون الخامات (Material)، وتتطلب العملية الهياكل البيداغوجية والأجهزة والمعدات كالإعلام الآلي وغيرها التي تعتبر ضرورية لعملية التعليم والتي تمثل المعدات (Machine)، ويستخدم الأستاذ عند القيام بمهام التدريس طرقاً معينة تسمى أساليب العمل (Method)، ولمعرفة أن العامل (الأستاذ) أحدث تغييراً ذو جودة في الخامة (الطالب) التي يهدف إلى تقديمها بشكل مطابق للمواصفات والمعايير فإنه يتطلب قياس (Measurements) على شكل امتحانات يتم من خلالها قياس مستوى جودة الطالب.

إن كل هذه العناصر التي يرمز لها بـ (5M) غير كافية لبلوغ الجودة العالية للعملية ككل ما لم تتوفر لها بيئة العمل (Environment) الملائمة مثل الإنارة، التكييف، الكراسي والطاولات الجيدة، بالإضافة إلى الحالة المادية كالأجر أو المعنوية كالراحة وغيرها.

وتميزت هذه المرحلة بالتركيز على الدور الريادي للإدارة وتشجيع العاملين وتحفيزهم على المشاركة في عمليات التخطيط والتنفيذ ومراقبة الجودة، من هنا بدأ ظهور مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

رابعاً: مرحلة إدارة الجودة الشاملة

تم الانتقال من مرحلة ضمان الجودة وتأكيدتها إلى مرحلة إدارة الجودة الشاملة كنظرية إدارية حديثة وانطلقت من سنة 1980 ومازالت مستمرة حتى وقتنا هذا، وتميزت المرحلة بالاهتمام بجميع العاملين والزبائن والموردين وقد هدفت المرحلة إلى التحسين المستمر لجميع أوجه النظام في المؤسسة.¹

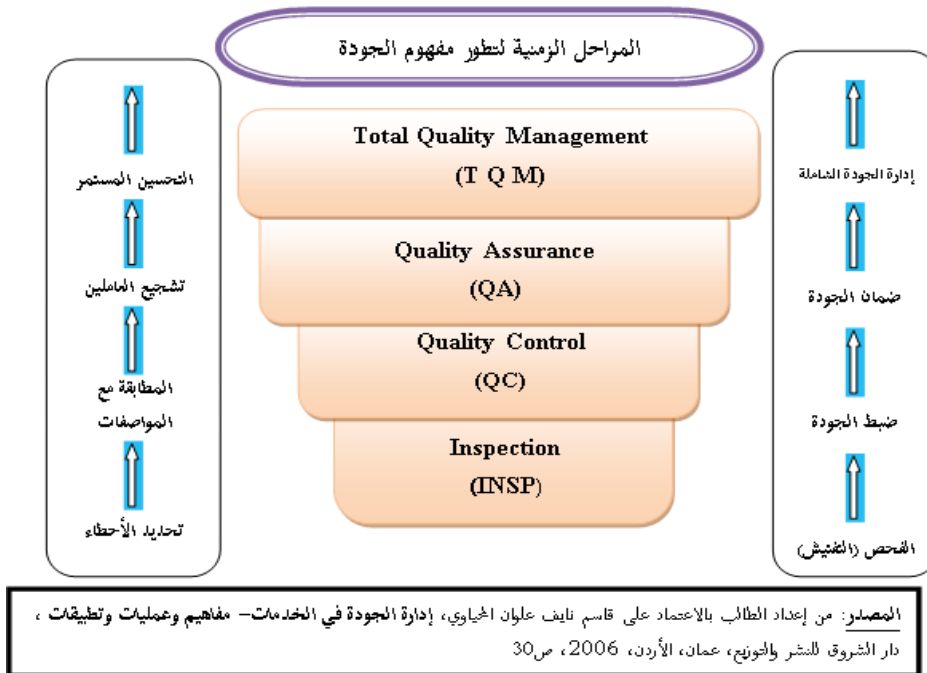
إن إدارة الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي تعني الطريقة المنظمة لضمان سير العمليات وفق ما تم التخطيط لها وصولاً إلى بلوغ أهداف الجودة بأسلوب يساعد على تجنب المشكلات ومنع الأخطاء من خلال العمل على تشجيع السلوك الإداري المنظم في الأداء وتحفيزه لاستخدام الموارد البشرية والمادية بكفاءة عالية.

وتهدف الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي إلى تطوير النظام الإداري للمؤسسة التعليمية وذلك من خلال:²

- وضع سياسات ومبادئ هامة يتم من خلالها توضيح المسؤوليات والأدوار لكل العاملين؛
- مساهمتها في الارتقاء بمستوى الطلاب في جميع الجوانب التعليمية، الاجتماعية، والعقلية، ومستوى وعيهم وقدرتهم على التحصيل؛
- دورها الهام في بناء علاقات إنسانية بين العاملين بالمؤسسة وتوليد التعاون والتفاهم بينهم، كما تقوم ببناء ثقافة عمل الفريق داخل المؤسسة؛
- رفع مستوى كفاءة ومهارة الأساتذة والإداريين من أجل الارتقاء بمستوى التعليمية.

مما تقدم يمكن أن نلخص مراحل الجودة في الشكل التالي:

الشكل رقم (10.1): مراحل تطور الجودة.



¹ عبد الله العواشر، القيادة متكاملة الجودة، المجلد 01، الإبداع الفكري للطباعة والنشر، الكويت، 2010، ص 08.

² توفيق نور الدين الجابري، اقتصاديات التعليم، ط 01، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 241.

من خلال الشكل بالأعلى نلاحظ أن هناك تكاملا في مراحل الجودة، فكل مرحلة احتوت المرحلة التي سبقتها وأضافت عليها الجديد، فمرحلة الفحص التي تهتم بجودة المنتج فقط ومدى مطابقته للمواصفات تلتها مرحلة ضبط الجودة التي تبنت مرحلة الفحص وأضافت لها جودة المنتجات والتي اهتمت بمشاركة الأفراد في عملية الجودة، تلتها بعد ذلك مرحلة ضمان الجودة التي احتوت ضبط الجودة وأضافت لها جودة العمليات وهي تهدف إلى تمكين العاملين وجاءت في المرحلة الأخيرة إدارة الجودة الشاملة التي احتوت ضمان الجودة وأضافت لها جودة المؤسسة لتشكّل في الأخير إدارة الجودة الشاملة التي تهتم أساسا بالتحسين، وقد أشار عدد من الباحثين من بينهم كروسي 1979 وديمينغ 1986 أن مصطلح الجودة في التعليم العالي هو مصطلح مصدره الأول إدارة الجودة الشاملة التي أساسها القطاع الصناعي¹، كما تطورت عملية الاستجابة ففي المرحلة الأولى والثانية (الفحص وضبط الجودة) كانت المؤسسة تقوم بالتجويد كرد فعل على وقائع وملاحظات حدثت أثناء وبعد عملية الإنتاج ثم تطورت في المرحلتين الثالثة والرابعة (ضمان الجودة وإدارة الجودة الشاملة) لتصيح العملية استباقية أي توقع المشكل قبل حدوثه ويتم بذلك التخطيط للجودة مسبقا.

بعد تطرقنا إلى عموميات الجودة، ومراحل تطورها سنتناول في المطلب الموالي مؤسسات التعليم العالي.

المطلب الثاني: ماهية مؤسسات التعليم العالي

قبل التطرق إلى مؤسسات التعليم العالي سنخرج أولا إلى مفهوم وأهمية التعليم العالي

الفرع الأول: مفهوم وأهمية التعليم العالي

يعتبر التعليم العالي أحد أهم مراكز المجتمعات، وذلك من خلال مساهمته في إعداد الكوادر الفنية، الأكاديمية والمهنية لمنظمات المجتمع المختلفة، إضافة إلى دوره في تطوير المعرفة واستخدامها ونشرها من خلال البحث العلمي، وإعداد المتخصصين وتطوير أساليب خدمة المجتمع، من هنا تظهر مكانة التعليم العالي وأهميته بالنسبة للفرد والمجتمع

أولا: مفهوم التعليم العالي

يقصد بالتعليم العالي كل أشكال التعليم التي تمارسها مؤسسات التعليم العالي سواء كانت جامعات أو كليات أو معاهد أو مدارس عليا أو غير ذلك من المؤسسات العاملة في هذا الحقل في مستويات تعليمية تعقب التعليم الثانوي، وهو يعتبر القمة في النظام التعليمي للبلد، يعمل على تنمية المعارف والمهارات لدى الطلبة وتشجيع روح البحث العلمي وأساليبه المتعارف عليها وذلك بهدف تزويد المجتمع بالإطارات والكفاءات المتخصصة القادرة على المشاركة الفاعلة

¹ هالة عبد القادر صبري، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي - تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن-، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد 01، العدد 04، عمان، الأردن، 2009، ص 153.

والحقيقية في بناء مجتمع مؤسساتي متطور في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والتكنولوجية، وتشترط الكثير من الدول منها الجزائر اجتياز امتحان شهادة الثانوية العامة (البكالوريا)، للالتحاق بمؤسسة تعليم عالي¹ وهناك عدة تعريفات مختلفة للتعليم العالي نذكر منها:

- **عُرف التعليم العالي (Higher Education):** بأنه التعليم بعد الثانوي الذي تقدمه الجامعات أو أية مؤسسة تعليمية أخرى معترف بها، ويؤدي إلى منح درجة (الدبلوم) أو البكالوريوس أو مؤهل بمستوى أعلى²؛

- **وعرفته منظمة اليونسكو (UNESCO)** بأنه: "كل أنواع الدراسات والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها، كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة³؛

- **أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)** فقد عرفت التعليم العالي على أنه: "مستوى أو مرحلة من مراحل الدراسة تلي التعليم الثانوي وتباشر مثل هذه الدراسة في مؤسسات للتعليم العالي كالجامعات الحكومية والخاصة، وفي الكليات والمعاهد وغيرها من المنشآت التعليمية الأخرى ومن خلال البرامج المقدمة عبر الشبكات والمواقع الإلكترونية والهيئات والوكالات العامة والخاصة، وهنا تأتي الجامعات على قمة نظم التعليم العالي، بما يجب عليها أن تحتل مكانة متقدمة في مجتمعاتها وعلى المستوى الدولي كمنتج للمعرفة وكمنظم ومبدع للمشروعات الاقتصادية ورائد سياسي وثقافي⁴؛

- **وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 02** من القانون التوجيهي للتعليم العالي بأنه: "كل نمط للتكوين أو التكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي، ويمكن أن يقدم تكويناً تقنياً على مستوى عالٍ من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة".

وأشارت المادة 38 منه إلى أن "مؤسسات التعليم العالي تتكون من الجامعات، المراكز الجامعية، المدارس والمعاهد الخارجة عن الجامعة"⁵.

¹ خامرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018، ص 120.

² محمد السبوع وآخرون، تعزيز ثقافة الجودة وممارستها في الجامعات العربية، دليل إرشادي، 2011، ص 25، مشروع النير، متاح على الرابط التالي:

<https://2h.ae/MAOt>, accessed at 28/09/2023, 13h:05.

³ لوزية قدرى وفريد وأهم، منظومة التعليم العالي الجزائرية بين اجتهادات الإصلاح وتحديات تحقيق الجودة، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية الاقتصادية والسياسية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021، ص 23.

⁴ خيرية طليبي، الجودة البحثية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر بين جدلية التصنيف العالمي وإشكالية تحقيق التميز المؤسسي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020، ص 04.

⁵ القانون رقم 05/99 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 04 أبريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24 الصادرة بتاريخ 1999/04/07، ص ص 05 - 09.

مما سبق يمكن القول أن التعليم العالي هو نوع من التكوين يلي مرحلة التعليم الثانوي يتوج صاحبه في الأخير بشهادة جامعية تؤهله لدخول سوق العمل بأكثر استعدادا وتكويناً ومؤهلات عالية، يحقق من خلالها أهدافه وأهداف المجتمع التنموية، وتختلف مسميات هذه الشهادات حسب النظام التعليمي لكل دولة.

ثانياً: أهمية التعليم العالي

يعد التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص القوة الدافعة للفرد والمجتمع نحو التقدم والتنمية الشاملة والمستدامة، كما أنها مفتاح انتقال المجتمعات إلى حضارة القرن الحادي والعشرين¹ التي تتميز بالتحويلات المتعددة على مختلف الأصعدة الاقتصادية، اجتماعية، سياسية وثقافية، والتعليم المستمر غير المرتبط بزمان أو مكان أو جيل محدد، ولا يمكن للمؤسسات التعليمية العالي كالجوامع أن تؤدي دورها الكامل دون تفاعلها مع مجتمعاتها، لذلك تأتي أهمية التعليم العالي من أهمية الجوامع في بناء وتطوير المجتمعات المعاصرة في مختلف المجالات ومسؤولياتها تجاه المجتمع التي تعجز المؤسسات الأخرى القيام به، كما تبرز أهمية الجوامع من خلال عدة نقاط نذكر أهمها كالتالي:

- الجامعة مؤسسة مجتمعية لا تعمل في عزلة عما يحيط بها من ظروف مجتمعية ولكنها جزء من هذا المجتمع يتفاعل مع كل ما يدور حوله من تغيرات؛
 - الجامعة هي معقل الفكر الإنساني في أرفع صورته ومستوياته، وبيت الخبرة في شتى أنواع العلوم والآداب ومنبع الإلهام والإبداع لتكوين القوانين والنظريات العلمية وتطبيقها، وصولاً إلى أرقى مستويات التقدم العلمي والتكنولوجي في مختلف المجالات؛
 - تلعب الجامعة الدور الحيوي في استثمار الموارد البشرية التي تعتبر أهم ثروة يمتلكها المجتمع من خلال ربطها بمواقع العمل والإنتاج والخدمات عن طريق قنوات اتصال مفتوحة ومستمرة؛
 - الجامعة هي قلب المجتمع ونبضه، وتسهم بدور مباشر في عملية التنمية.
- نظراً للدور الإيجابي القوي للجوامع في مساعدة المجتمعات في تبوء موقع متقدم عالمياً، فقد حظيت باهتمام كبير من الحكومات والشعوب في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء² وذلك لأداء مهامها المتمثلة في تكوين العقول وبناء

¹ علي السيد الشخبي، أفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2012، ص 03.

² المرجع نفسه، ص 32.

الشخصية الإنسانية، إلى جانب دورها التقليدي في نشر العلم والثقافة، فمؤسسات التعليم العالي بمثابة القاطرة التي تقود الأمم نحو مراكز متقدمة تحقق من خلالها الرفاهية والتنمية الشاملة لأفراد المجتمع.¹

الفرع الثاني: خصائص مؤسسات التعليم العالي

تميز مؤسسات التعليم العالي مجموعة خصائص، نذكر منها:

- مؤسسات مرتبطة بمؤسسات الإنتاج والخدمات؛
- مؤسسات تقدم فرصا لرفع الكفاءة المهنية وتستثمر بشكل موسع في التقنيات التعليمية الحديثة؛
- تعتمد بالدرجة الأولى على الخبرات العلمية وتسعى لتقديم برامج تشجع التعلم مدى الحياة²؛
- لا يعتبر الربح بالمفهوم التجاري هدفا أساسيا لها، خاصة العامة منها وكذا التي تمول من جهات غير هادفة للربح؛
- يخضع الإنتاج الفكري من المعرفة والبحوث الأكاديمية والعلمية لأسلوب مختلف في التسويق؛
- تعتبر مخرجات التعليم العالي (الطلبة) ثروة ثمينة تخدم المجتمع ومستقبل الأمة؛
- تتميز بالتغيير والحركة الدائمة ومواكبة التطورات المحلية والعالمية.³

الفرع الثالث: وظائف مؤسسات التعليم العالي

كما هو سائد في الأدبيات الخاصة بالتعليم العالي أن لمؤسسات التعليم العالي ثلاث وظائف رئيسية متمثلة في

التعليم، البحث العلمي وخدمة المجتمع، نوضحها كالتالي:

أولا: وظيفة التعليم

تعد وظيفة التعليم من أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي، والتي يقوم بها الأستاذ الجامعي لإعداد الطلاب من خلال تقديم المعرفة من أجل إعداد الكوادر المؤهلة لتولي القيادات الإدارية، العلمية، التقنية والسياسية ذات المستوى العال، وحتى يصبحوا أعضاء فاعلين متميزين داخل مجتمعاتهم في ضوء تطورات العصر الحالي⁴؛

ثانيا: وظيفة البحث العلمي

¹ بخته بن فرج الله وعائشة لشهب، معوقات جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و 27 جوان 2021، ص 224.

² خيرة طليبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 16، 17.

³ نجوى حرنان، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 08.

⁴ محمد بن راجس، متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث، المجلة العلمية، المجلد 37، العدد 06، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، 2021، ص 149.

تعتبر وظيفة البحث العلمي من الركائز الأساسية لتطور الشعوب من خلال الاكتشافات والعمل على الوصول إلى الحقائق العلمية وإيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تواجه الأفراد في مختلف المجالات الاجتماعية، الصحية، الاقتصادية وغيرها، وهي تسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يخدم الأفراد ويحقق إشباع حاجات المجتمع؛¹

ثالثاً: وظيفة خدمة المجتمع

بدأت الجامعات بالانفتاح على المجتمع والخروج من عزلتها في بداية القرن 19، فقد أدركت واجبتها نحو المجتمع من خلال نشر الثقافة والوعي والتأقلم مع احتياجاته وتحقيق أهدافه المختلفة وتحمل مسؤولياتها الاجتماعية وحل مشكلاته الاقتصادية ومساهماتها في تحسين ظروف أفرادها من خلال أفكار كفاءاتها المدربة التي تعتبر أحد عوامل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع²، وعن طريق البحوث البينية بين الجامعة والمؤسسات ومنظمات المجتمع، أو تنفيذ مشروعات لصالح مؤسسات المجتمع المختلفة الإنتاجية والصناعية وتقديم الاستشارات والقيام بعمليات التكوين من خلال برامج التعليم المستمر التي تقدمها الجامعة لأفراد المجتمع لتجديد معلوماتهم ومهاراتهم بما يتناسب مع تطور وظائفهم في مختلف المجالات.³

الفرع الرابع: أهداف مؤسسات التعليم العالي

تعد مؤسسة التعليم العالي نواة حضارية تهدف إلى الإعداد المتكامل لرأس المال البشري القادر على إيصال رسالته في بيئة عالية التعقيد تتجاوز كونها مجرد مؤسسة علمية بل أهدافها تتعدى كيانها وتصل بذلك إلى ما يحيط بها من مكونات المجتمع بمختلف سياقاته، ومن هنا يمكن تحديد الأهداف الاستراتيجية لمؤسسات التعليم العالي:

- تكوين الكوادر البشرية تكويناً علمياً وتقنياً وفكرياً وثقافياً متوافقاً مع التحديات الجديدة؛
- التعليم المستمر وخدمة المجتمع والبيئة؛
- التنسيق والتكامل بين التعليم الأكاديمي والتعليم الفني التطبيقي؛
- تعظيم دور مؤسسات التعليم العالي كمراكز تعليم وتثقيف وتنوير؛

¹ الزهرة صوالحية، مساهمة الجامعة في البحث العلمي وتنمية المجتمع - قراءة تحليلية لوظائف الجامعة -، الملتقى الدولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات والرهنات، جامعة 8 ماي 1945، قالم، 29 أبريل 2018، ص 10.

² دحمان برسني، دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 04، العدد 13، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018، ص 164.

³ محمد بن راجس، مرجع سبق ذكره، ص 149.

- تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للتنمية المجتمعية وسوق العمل؛¹
- تقديم تكوين علمي وفكري يساعد في توسيع الآفاق العلمية والتنموية؛
- دراسة كل المعارف وتطويرها؛
- العمل على تزويد المجتمع بالخبرات التي تساعد على حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية؛
- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة المخدرات وغيرها؛
- تزويد المجتمع بالموارد البشري المدرب بما يتناسب مع تغيير المهنة؛
- العمل على تنمية وتطوير اقتصاد البلد.²

المطلب الثالث: الجودة في التعليم العالي

تناول العديد من الباحثين والعلماء الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وكان أول من قدم فكرة تطبيق فلسفة الجودة في التعليم هو العالم الأمريكي (مايرن ترييوس)، وجودة التعليم العالي فلسفة مدعومة بمجموعة أدوات شاملة يقودها الطلاب والعاملون داخل مؤسسات تعتبرها البلدان المتقدمة بأنها القوة الرئيسية للتطوير والتنمية، التي تحقق زيادة النمو الاقتصادي وتحسين توزيع الدخل والحد من الفقر³، وعلى هذا الأساس تسعى باقي دول العالم ومن بينها الجزائر بالضغط على قطاع التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات لتحمل دور القيادة من أجل تقدم الشعوب وتحقيق التنمية الاقتصادية وهذا لا يتأتى إلا من خلال تعليم عال يحافظ على الجودة ويسعى لتحسينها باستمرار.

الفرع الأول: مفهوم الجودة في التعليم العالي

شكل تحديد مفهوم الجودة في مجال التعليم العالي تحديا كبيرا ومنطلقا فكريا تتضارب فيه مجموعة من الرؤى والتوجهات، إذ يصعب تحديد تعريف محدد له أو النظر إليه من زاوية واحدة بل يجب أن تكون شمولية وتلبي متطلبات وتوقعات الأطراف ذات المصلحة الداخلية والخارجية الموضحين في الشكل التالي:

¹ خيرة طليبي، مرجع سبق ذكره، ص 07.

² السعيد صالح وهالة عبدلي، تفعيل برامج الأيزو للجودة كآلية لتأهيل المنظومة التعليمية الجزائرية -مواصفة الأيزو 2000/9000 نموذجاً، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 03، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2019، ص 464.

³ Salmi Djellal & Cherfaoui Aicha, **The impact of human capital on the quality of higher education -Case Study University of Akli Mohand Oulhadj Bouira-**, Knowledge of Aggregates Magazine, Vol. 07, N° 02, Centre Tindouf University, Tindouf, Algeria, 2021, P 06.

الشكل رقم (11.1): الأطراف المصلحة مع مؤسسات التعليم العالي.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

Donlagic & Fazlic, **QUALITY ASSESSMENT IN HIGHER EDUCATION USING THE SERVQUAL MODEL**, Journal of Management, Vol. 20, SAGE Publications Inc., United States, 2015, P 43.

ونظرا للاختلافات في مفهوم جودة التعليم العالي ظهرت عدة مقاربات نذكرها كما يلي:

1- المقاربات المتعددة لمفهوم جودة التعليم العالي

تعددت مفاهيم الجودة في التعليم العالي إلا أنه يمكن تعريفها من عدة مداخل على النحو التالي:

- **الجودة بمعنى التميز:** تعتبر الجودة بمفهوم التميز مفهوما تقليديا سائد في التعليم العالي على اعتبار أن مؤسسة التعليم العالي مؤسسة لها ما يميزها، وذات مستوى عال ولها طبيعة خاصة، وتقوم فكرة التميز في التعليم العالي من خلال مدخلات ومخرجات النظام التعليمي ككل؛¹

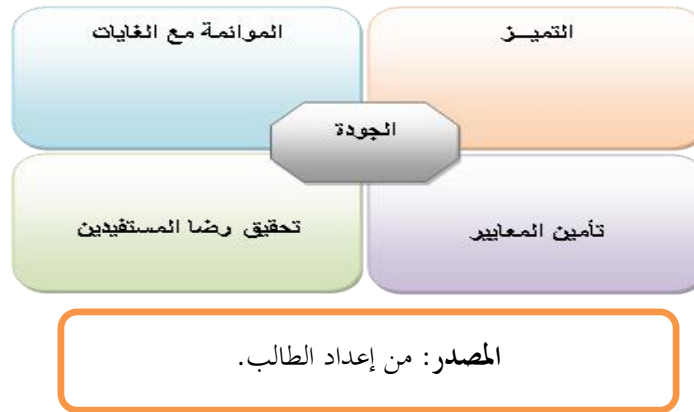
- **الجودة بمعنى المواءمة مع الغايات (الكفاءة الداخلية):** ينطلق هذا المفهوم من غايات وأهداف المؤسسة، ويعمل على ضمان الجودة من خلال التأثير على العمليات التي تجرى داخل المؤسسة بالنظر إلى الموارد المتاحة لجعلها تحقق بشكل أفضل جميع أهدافها المسطرة، وبالرغم من مميزات هذا المدخل الذي تقوم فيه المؤسسة بإعلان غاياتها وأهدافها، إلا أنه واجه انتقادات بسبب تجاهله وجهة نظر جميع أصحاب المصلحة بالتعليم العالي سواء كانوا مؤسسات التشغيل أو الطلبة أو غيرهم؛²

¹ سليم بن الطاهر ومرزاق بيبي، مؤشرات نجاح وصعوبات تطبيق نظام ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021، ص 102.

² آسيا طويل ونرجس فريوه، نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي خبرات وتجارب، المجلد 02، العدد 08، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2019، ص 108.

- الجودة بمعنى تأمين رضا المستفيدين وأصحاب المصلحة: بعد تعرض مدخل الجودة من منظور الكفاءة الداخلية لانتقادات بسبب عدم وضعه اعتباره لأصحاب المصلحة، ظهر مدخل مفهوم الجودة بمعنى تأمين رضا المستفيدين وأصحاب المصلحة الذي عمد إلى مساواة الجودة بقدرة المؤسسة أو البرنامج على الاستجابة لتوقعات المستفيدين وسائر أصحاب المصلحة، وبذلك جمع هذا المدخل بين التوجه نحو الخارج والنظر إلى مجمل عناصر المؤسسة أو البرنامج بما في ذلك تقييم الغايات والأهداف لقياس مدى توافقها مع الاحتياجات من جهة ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل من جهة أخرى؛¹
- الجودة بمعنى تأمين معايير الحد الأدنى: يعتبر هذا المدخل بمثابة ضمانات تقدمها مؤسسات التعليم العالي إلى السلطات الحكومية والمجتمع ككل، بالالتزام بتوفير الحد الأدنى من متطلبات الجودة بناء على معايير محددة مسبقاً يشرف عليها جهات خارجية مستقلة.²
- يمكن تمثيل المداخل الأربعة في الشكل التالي:

شكل رقم (12.1): مداخل الجودة.



2- تعاريف جودة التعليم العالي

- لقد وردت العديد من المفاهيم والتعريفات الخاصة بجودة التعليم العالي يمكن أن نذكر أهمها كما يلي:
- تعرف جودة التعليم العالي على أنها مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية، بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية من الطلبة والمجتمع؛³

¹ لوزة قدرى وفريد راهم، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² سليم بن الطاهر ومرزاق بيبي، مرجع سبق ذكره، ص 103.

³ الظالمي محسن وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل-دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط-، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 90، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 2012، ص 150.

- كما عرفت على أنها جملة الجهود المبذولة من قبل المعنيين في مجال التعليم لرفع المنتج التعليمي وتحسينه بما يلائم رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماهم المختلفة¹؛
- ويقصد أيضا بجودة التعليم العالي الحصول على منتج جيد من خلال تحسين مدخلات العملية التعليمية بوجه عام، بما تضمنه من إدارة ومبان ومرافق ومناخ عام داخل المؤسسة، وتحسين أداء عضو هيئة التدريس وأداء الطالب وأداء المؤسسة، وإجراءات ومرجعيات العملية التعليمية بما يساهم في تحسين جودة مخرجاتها²؛
- أما مفهوم جودة التعليم العالي وفقا لما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي انعقد بباريس في أكتوبر 1998 الذي نص على ما يلي: "للجودة في التعليم مفهوم متعدد الأبعاد، ينبغي أن يشمل على جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلبة، المباني والمرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع، التعليم الذاتي الداخلي وتحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا"³.

مما سبق يمكن أن نعرف جودة التعليم العالي على أنها: عملية متكاملة تتفاعل فيها عدة عناصر مرتبطة بإمكانيات مؤسسات التعليم العالي من خلال توفير الوسائل البشرية والمادية والمالية ووضعها في ظروف تساعد على ضمان التحسين في جميع فروع المنظومة التعليمية ومستوياتها وذلك بهدف تحقيق مخرجات مؤهلة ومتميزة قادرة على تلبية متطلبات جميع الأطراف وغايات المجتمع.

وتتسم الجودة في التعليم العالي بعدة خصائص نذكر أهمها⁴:

- معيار لتقييم النجاح؛
- معيار للتميز يجب تحقيقه؛
- مؤشر لتصميم متميز للعمليات؛
- مؤشر لخلو الخدمة من العيوب؛
- مؤشر لرقابة فعالة للأعمال داخل المؤسسة التعليمية؛
- مؤشر لسرعة أداء العاملين بالمنظمة؛

¹ دريس منى وزياي خولة، مرجع سبق ذكره، ص 05.

² احمد بن العربي وزهية بختي، التحديات التي تواجه تطبيق الجودة في التعليم العالي الجزائري في ظل نظام ل م د، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017، ص 05.

³ لويذة قدرى وفريد راهم، مرجع سبق ذكره، ص 24.

⁴ عبد الناصر حافظ، الاعتماد الأكاديمي وتطبيقات الجودة في المؤسسات التعليمية، ط01، دار غيداء، عمان الأردن، 2015، ص 62.

- مؤشر للاستخدام الأمثل للموارد البشرية؛
- مؤشر لتحقيق الأهداف المسطرة؛
- الاهتمام بكل شيء وبأدق التفاصيل للوصول إلى الكمال.

الفرع الثاني: أهمية جودة التعليم العالي

تعتبر مؤسسات التعليم العالي منظمات خدمية تختص بتقديم الخدمات التعليمية والبحثية والتكوينية، وتمثل المدخل الرئيسي لكل النشاطات في المجتمع سواء السياسية أو الاقتصادية أو الصناعية أو الخدمية، وهذا ما يؤكد على أهمية الجودة في مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة في عدة نقاط أبرزها ما يلي:

- تساهم الجودة في تطوير التعليم من خلال تشخيص القصور وتقييم النظام التعليمي؛
- الرفع من كفاءة ومستوى أداء هيئة التدريس والطواقم الإداري في المؤسسة التعليمية؛
- تعمل على تحقيق مزيد من التطوير والتحسين المستمر للعملية التعليمية بناء على تطلعات المستفيدين وأصحاب المصالح المتطلعين إلى خدمات هذه المؤسسات؛¹
- التحكم في استخدام التقنيات التعليمية الحديثة؛
- الجودة تدعم عملية تحسين التعليم ومخرجاته؛
- الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية؛²
- خلق بيئة داعمة للتحسين المستمر؛
- زيادة القدرة التنافسية للجامعة من خلال جودة البرامج الأكاديمية والمشاريع البحثية؛
- الوصول إلى نظام إداري ومالي فعال؛
- تعزيز العمل الجماعي بين الكوادر داخل مؤسسات التعليم العالي؛³
- تؤثر الجودة بقوة في عملية استقطاب الطلاب المتميزين وأعضاء هيئات التدريس التعليمية عالية المستوى؛
- المؤسسات والمنظمات التعليمية الملتزمة بمعايير الجودة، غالبا ما تلقى دعما حكوميا وخاصة في الدول المتقدمة؛

¹ السعيد صالح وهالة عبدلي، مرجع سبق ذكره، ص 462.

² رياض زروقي وأميرة فالتة، دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التعليم العالي، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد 04، العدد 12، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، مصر، 2020، ص 09.

³ بخته بن فرج الله وعائشة لشهب، مرجع سبق ذكره، ص 226.

- يفتقد الخريجون من المنظمات التعليمية غير الملتزمة بالجودة القدرة على المنافسة للحصول على عمل بمؤسسة مرموقة؛¹

- تؤثر جودة التعليم العالي على تحسين جودة الخدمات الأخرى في جميع المستويات الإدارية بالمؤسسة.² استنادا إلى ما سبق تتبين الأهمية البالغة لجودة التعليم العالي، لهذا سعت عدة هيئات ومنظمات من أجل تحقيق الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي، الإقليمي والعالمي، حيث جرت العديد من المبادرات لتحسينها من خلال عقد العديد من المؤتمرات والندوات العلمية وغيرها.

فعلى الصعيد الإقليمي نظمت اليونسكو في مارس 1998 المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي في بيروت بعنوان: "أي تعليم عال للعالم العربي في القرن الحادي والعشرين" والذي أكد على أهمية الجودة في التعليم العالي، حيث طالب نظم التعليم العالي العربية ومؤسساتها بإعطاء الأولوية لضمان جودة البرامج، والتدريس، والمخرجات، وتطوير هيكلية ووضع آليات ومعايير لضمان الجودة على المستوى الإقليمي والوطني، بشكل يتناسب مع التوجهات الدولية مع الحفاظ على التنوع وفقا لخصائص كل بلد أو مؤسسة أو برنامج.³

وعلى الصعيد العالمي، نظمت اليونسكو بباريس مؤتمرا عالميا حول التعليم العالي من 5 إلى 9 أكتوبر 1998 تم فيه التركيز على ضمان الجودة في التعليم العالي.

الفرع الثالث: مبادئ جودة التعليم العالي

تتبنى مؤسسات التعليم العالي عدة مبادئ تقوم عليها الجودة نوجزها كما يلي:⁴

- بناء الأفكار الإبداعية وتشجيعها؛
- تشمل الجودة جميع مجالات الخدمة (الجودة الشاملة)؛
- تكامل سياسات الجودة لتحقيق التميز؛
- التركيز على روح الفريق عند أداء المهام؛
- حسن التعامل مع الصراعات الداخلية وإدارة الوقت؛

¹ عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 07، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020، ص 14.

² نجوى حرنان، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

³ بلية لحبيب، أثر ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي على الاستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 37، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2017، ص 23.

⁴ احمد بن الدين، تقييم جودة الحياة الجامعية وفق المرجع الجديد لضمان جودة التعليم العالي بالجزائر - دراسة ميدانية بجامعة أدرار، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 21، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018، ص 86.

- تحقيق العدالة من خلال تفعيل نظام الحوافز.

الفرع الرابع: أهداف جودة التعليم العالي

جودة التعليم العالي عدة أهداف نلخصها كالتالي:

- تنمية روح العمل الجماعي والتعاون للاستفادة من كافة العاملين في المؤسسة؛
- تحقيق التقدم النوعي في عملية التدريس وذلك بتفعيل كافة الأنظمة المعمول بها في الجامعة دون استثناء، بما يحقق رغبات الطلبة من جهة، والمجتمع من جهة أخرى؛
- المحافظة على مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة من خلال المتابعات الميدانية المستمرة؛
- اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي ترفع من مستوى التعليم؛¹
- حل المشاكل التي يوجهها قطاع التعليم العالي باعتماد الطرق العلمية في تحليلها ومتابعة تنفيذها؛
- إحداث نقلة نوعية في العملية التعليمية من خلال تحديث المقررات وتوثيق البرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجيهات والارتقاء بمستوى الطلبة؛
- الرفع من أداء هيئة التدريس والطواقم الإداري بالمؤسسة من خلال المتابعة المستمرة والتحسين؛
- فتح قنوات الاتصال والتواصل بين مؤسسة التعليم العالي والجهات الرسمية والمجتمعية، والتعاون مع الشركات المهتمة بالنظام التعليمي لتحديث البرامج وتطويرها؛²
- توفير بيئة مناسبة للتعليم والتعاون والعلاقات الإنسانية بين جميع العاملين في المؤسسة الجامعية؛
- الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي وتحسين نوعية خدماتها ومخرجاتها من شأنها تحقيق أهداف المجتمع وتطوير الاقتصاد الوطني؛
- المراقبة المحكمة للعمليات التعليمية؛³
- زيادة ثقة أفراد المجتمع في المؤسسات ذات الكفاءة التعليمية والجودة وفق المعايير العالمية؛
- تخرج طلبة ذوي كفاءة علمية وفكرية ومعرفية عالية المستوى قادرة على الدخول إلى سوق العمل وخدمة المجتمع وتطوير الاقتصاد الوطني؛

¹ هاشيم مريم نبيلة وسامية دومي، إدارة الإبداع كآلية لتحقيق الجودة بمؤسسات التعليم العالي، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021، ص 83.

² احمد بن الدين، مرجع سبق ذكره، ص 85.

³ علي حسون الطائي ومحمد عماد رؤوف، عوامل الاختيار الاستراتيجي وتأثيرها في جودة التعليم العالي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 103، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2018، ص 43.

- تزويد المجتمع بما يحتاج إليه من رأس مال بشري مؤهل مكتسب للمعارف والمهارات...، يساعد على تجاوز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.¹

بناء على ما سبق وعلى الرغم من تعدد أهداف الجودة في مؤسسات التعليم العالي إلا أن الهدف الرئيسي يتلخص في الريادة والتميز في تحقيق الأهداف الداخلية والخارجية بقدر كبير من الكفاءة والفعالية والجودة وفق معايير عالمية معتمدة لقياس الأداء بمؤسسات التعليم العالي، وبهذا تتمكن هذه المؤسسات من تحقيق ذاتها وضمان جودتها وجودة مخرجاتها وتحسين أدائها والتي في النهاية تؤدي إلى تحقق تنمية المجتمع وتطوره.

المطلب الرابع: عناصر جودة التعليم العالي

إن تحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي يتطلب توفير جودة مجموعة من العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتي تم اعتمادها في هذه الدراسة نوضحها كالتالي:

الفرع الأول: جودة عضو هيئة التدريس

يقصد بجودة عضو هيئة التدريس، امتلاك أساتذة التعليم العالي لسمات شخصية وكفاءات متعلقة بمهنة التدريس والقدرة على الاتصال والرغبة في التعليم والتعلم بما يتلاءم مع مستواه العلمي وخبراته الوظيفية وسمعته الأكاديمية، ومساهمته في خدمة المجتمع من خلال مشاركته في المؤتمرات العلمية ومختلف الفعاليات المهنية والثقافية² ومن أهم أدوار عضو هيئة التدريس ما يلي:³

- دوره اتجاه طلابه: وتتمثل في التدريس والتوجيه والتقييم والإشراف، وإعداد المادة التعليمية؛
- دوره اتجاه المؤسسة الجامعية المنتمي إليها: تتمثل في المشاركة في اجتماعات اللجان المختلفة والنشاطات العلمية كما له دور في الجانب الإداري والمشاركة في وضع السياسات العامة والخطط الاستراتيجية للمؤسسة؛
- دوره اتجاه مجتمعه: المساهمة في حل مشكلات المجتمع من خلال البحوث والدراسات العلمية ودعم عملية التواصل بين الجامعة والبيئة المحيطة بالإضافة إلى دوره الأساسي في إمداد المجتمع بكوادر مستقبلية قادرة على تنميته وتطويره؛
- دوره اتجاه ذاته: وذلك بالعمل على تطوير نفسه من خلال المشاركة التطوعية في الندوات والمؤتمرات والزيارات العلمية وتحسين قدراته المهنية والبحثية والتعلم المستمر، فمن المؤكد أن البرامج التعليمية مهما بلغت درجة تطورها فإنها بحاجة إلى أستاذ ذو كفاءة وتكوين جيد يتميز بجودة عالية لتحقيق نتائج مرضية.

¹ السعيد صالح وهالة عبدلي، مرجع سبق ذكره، 2019، ص 464.

² دريس منى وزياي خولة، مرجع سبق ذكره، ص 105.

³ شلغوم كريمة ومدفوني هنده، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية-، مجلة جديد الاقتصاد، مجلد 15، العدد 01، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، 2020، ص 245.

وتتميز جودة عضو هيئة التدريس في مجموعة نقاط أهمها ما يلي:¹

- التفكير الإبداعي في التعامل مع مشكلات عمله؛
- التحكم في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛
- القدرة على إدارة الوقت في جميع أعماله ونشاطاته؛
- التمتع بروح القيادة لإدارة فرق العمل؛
- لديه المعرفة الكافية في مجال تخصصه ومهارة تقديمها؛
- يتمتع بنظرة استشرافية لاتجاهات وآفاق التعليم العالي وتطوراتها.

ويعتبر عضو هيئة التدريس أهم العناصر التي تؤثر في نوعية ومستوى جودة مؤسسات التعليم العالي، باعتبار هذه الفئة هي المسؤولة عن وضع المناهج والمقررات وتعليمها ونشر القيم والأعراف الجامعية بين الطلبة²، وهي مصدر استقطاب الطلبة ومؤشر لمستوى وقيمة وسمعة المؤسسة في البيئة الخارجية.

الفرع الثاني: جودة البرامج التعليمية

تشير جودة البرامج التعليمية إلى شمولها وعمقها ومرونتها واستيعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية ومدى تطويعها بما يتناسب مع المتغيرات العلمية والمعرفية المستحدثة على مستوى العالم ومساهمتها في تكوين الشخصية المتكاملة، ما يجعلها مثيرة لأفكار وعقول الطلبة من خلال الممارسات التطبيقية البعيدة عن طرق التلقين الكلاسيكي والتي تقدم خطوة في سبيل تحسين جودة التعليم العالي.³

تتطلب هذه البرامج مراجعة مستمرة وتطويرا دائما وذلك بإضافة أو حذف في المادة العلمية بما يتوافق مع الواقع العملي والتحديات العالمية لتواكب متطلبات سوق الشغل والعمل على تحديث أساليب التدريس لتكون مثيرة للأفكار.⁴

¹ نبيلة باديس، أهمية محاور إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي -دراسة استطلاعية من وجهة نظر طلبة جامعة خنشلة-، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 03، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، الجزائر، 2017، ص 344.

² هالة عبد القادر صبري، مرجع سبق ذكره، ص 155.

³ نعيمة المهدي أبوشاقور، دراسات تربوية، مجلد 01، ط 01، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2017، ص 250.

⁴ إلهام بجاوي ونسرين اسماعيل، مقاومة التغيير التنظيمي كتحدي لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي، المجلة الجزائرية للأبحاث الاقتصادية والمالية، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1، المجلد 03، العدد 01، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2020، ص

الفرع الثالث: جودة المكتبة ومصادر المعلومات

تعرف المكتبة الأكاديمية بأنها النظام المكتبي الذي يؤسس ويدار ويمول من قبل مؤسسة التعليم العالي لتلبية احتياجات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والكليات أو الأقسام بالمعلومات المطلوبة وتلبية احتياجات البحث العلمي والمناهج الدراسية¹، ويعتبر الكتاب أهم مصدر للمعلومة وجودته تعني جودة محتوياته وتحديثه المستمر بما يواكب التغيرات المعرفية المتجددة، فهو يساعد الباحثين عن المعلومات والتحصيل والبحث².

لقد أصبحت الجودة في مجال المكتبات والمعلومات ذات علاقة وطيدة بالإدارة الذكية للمكتبات، بحيث تتضمن الجودة مجموعة من القواعد الإدارية بمنظومة ذكية، يرافقها ترسانة من الآليات تهدف مجملها إلى إعطاء المستفيدين أعلى جودة للخدمة المعلوماتية في الوقت المناسب وخالية من الأخطاء أو السلبيات.

وترتكز جودة المكتبات على عدة مؤشرات حسب (Dube, 2011) تتمثل في السياسة والاستراتيجية والعاملين وخدمات المعلومات والمجموعات والبنية التحتية، ويتطلب التطوير والتحسين المستمر للمكتبة الجامعية ما يلي³:

- استخدام أحدث الكتب والمراجع والدوريات في المقررات الدراسية والعمل على تحديثها باستمرار؛
- زيادة حجم المعلومات المقدمة للمستفيدين من المكتبة؛
- تطوير نوعية المعلومات المقدمة في المكتبة من الكتب والدوريات والفهارس... وغيرها؛
- تحديث المعلومات المقدمة للمستفيدين من المكتبة؛
- توفر إمكانية الاتصال بقواعد المعلومات المحلية والإقليمية والدولية.

الفرع الرابع: جودة الهياكل والتجهيزات

يعتبر المبنى التعليمي وتجهيزاته أحد المحاور الهامة في العملية التعليمية، مما يتطلب تزويد مؤسسات التعليم العالي بهياكل بيداغوجية ذات مواصفات حديثة ومحقة فيها شروط الصحة والسلامة وبيئة عمل جيدة كالإضاءة والتكييف والتهوية والحدائق، بالإضافة إلى تزويدها بأحسن المعدات العلمية المتطورة والأجهزة ذات التقنيات العالية كالأجهزة العلمية المخابر الجامعية والحواسيب وأجهزة العرض الضوئي وغيرها من الوسائل المساعدة للعملية التعليمية والتي تساهم في تحسين مستوى جودة التعليم⁴.

¹ محمد عودة عليوي ومجل لازم المالكي، المكتبات النوعية، المجلد 01، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 31.

² محمد بولصنام وعماد تشارنتشان، مستوى جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة يحي فارس المدية الجزائرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، الجزائر، 2018، ص 55.

³ محمد عوض الترتوري وأغادر عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص 99.

⁴ نجوى حرنان، معايير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 04، العدد 02، 2017، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، ص 713.

وتتلخص جودة الهياكل والتجهيزات بجودة القاعات الدراسية والمدرجات والمخابر ومرافق الخدمات وكل تجهيزاتها الضرورية التي توفرها مؤسسة التعليم العالي.

الفرع الخامس: جودة البحث العلمي

يمثل البحث العلمي المهمة الأساسية الثانية من مهام مؤسسات التعليم العالي بعد التدريس، حيث يشمل أي عمل فكري أو إبداعي تم نشره أو تقديمه أو عرضه أو أدائه بوسيلة مكتوبة أو منطوقة أو الكترونية أو إذاعية أو مرئية وغيرها¹، ويعتمد البحث العلمي أساسا على الإبداع والابتكار وخلق معرفة جديدة، يتطلب تطويره وترقيته وتحسينه تدخل الهيئات الإدارية المسؤولة من خلال توفير الموارد والمناخ الملائم الذي يؤدي إلى الارتقاء بحركة البحث العلمي وذلك من خلال:²

- توفير الموارد المالية الكافية من مصادر متعددة كإعانة الدولة أو التبرعات والمنح والوصايا أو إيرادات البحوث والاستشارات وتقديم الخدمات العلمية؛
- تجهيز المختبرات والورشات بأحدث المعدات والتقنيات المتطورة وصيانتها بشكل دوري؛
- دعم البحوث المبتكرة التي تفتح آفاقا علمية أو تطبيقية جديدة ووضع نظام منح جوائز لأفضل البحوث؛
- تشجيع الأساتذة على نشر أبحاثهم في المجالات الدولية.

أما جودة البحث العلمي فتكمن في توفير معايير ومؤشرات محددة ومعتمدة في البحوث العلمية، التي تمكنها من اجتياز اختبار الفرز والتقييم الدقيق التي من خلالها يتميز البحث الجيد عن غيره³، ويكون لهذا البحث تأثير كبير في تطوير المعرفة العلمية والمساهمة بطرق مباشرة أو غير مباشرة في تقديم خدمة مفيدة للمجتمع، كما يعد البحث العلمي أيضا من أبرز محددات تصنيف الجامعات ومؤشرات جودتها وهو بذلك يعد أحد الركائز الأساسية لدخول عالم المعرفة وتحقيق رفاهية المجتمعات وتقدمها من خلال تطبيق المناهج والأساليب العلمية السليمة في معالجة مختلف القضايا والمشكلات

¹ بشرى إسماعيل أرنوط، الالتزام بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي وعلاقته بالإبداع في البحوث النفسية والتربوية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية-دراسة استكشافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 02، المجلد 03، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين، 2019، ص 21.

² محمد عوض الترتوري وأغادير عرفات جويجان، مرجع سبق ذكره، ص 101.

³ بلال هري وياسر عبد الرحمان، تقييم جودة البحث العلمي في ضوء المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي-دراسة لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية-، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 11، العدد 01، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، 2022، ص 172.

والاعتماد على وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعالم الأنترنت التي وصلت في وقتنا هذا إلى أعلى درجات التقدم، وبالتالي لم يعد أمام الدول والحكومات أي خيار في قبول أو رفض هذا الاتجاه بل أصبح لزاما عليها الاهتمام بالبحث العلمي ودعمه في شتى المجالات النظرية والتطبيقية.

الفرع السادس: جودة الإدارة التعليمية

يطلق على جودة الإدارة التعليمية بجودة إدارة مؤسسات التعليم العالي ويقصد بذلك جودة العملية الإدارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام الجامعي، فكلما زادت جودة العملية الإدارية كلما أدى ذلك إلى تحسين الجودة على مستوى المؤسسة الجامعية.¹

وتشمل هذه العملية جودة الوظائف الإدارية كالتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على مختلف النشاطات المؤدية إلى خلق ثقافة الجودة.

أولاً: التخطيط

يعد التخطيط الخطوة الأولى لأي عملية وهو يبنى بالمؤسسة الجامعية على متطلبات تحقيق أهدافها الداخلية والخارجية، ولكي يحقق التخطيط أهدافه لابد من توفر المبادئ التالية:²

- 1- الشمولية: إلمام التخطيط بجميع مكونات نظام مؤسسات التعليم العالي؛
- 2- الاندماجية: دمج التخطيط الجامعي ضمن التخطيط العام للدولة في مختلف القطاعات؛
- 3- التواصل: وضع خطط طويلة المدى ذات أهداف استشرافية مستمرة؛
- 4- الكم والكيف: الاهتمام بالجانب الكمي والنوعي للتعليم العالي.

ثانياً: التنظيم

يتضمن التنظيم تحديد المسؤوليات وتوزيع المهام لتحقيق أهداف المنظمة ويركز التنظيم الإداري في إطار جودة التعليم العالي على عدة نقاط أهمها:³

- استقطاب الكفاءات البشرية ذات الجودة العالية؛
- تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق؛

¹ أسماء سلامي وبمينة حناش، إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة التعليم العالي، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 04، جامعة قسنطينة 3 صلاح بونيدر، قسنطينة، الجزائر، 2018، ص 91.

² صليحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية آفاق ومعوقات، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2014، ص 51.

³ نبيلة باديس، مرجع سبق ذكره، ص 342.

- استثمار الإمكانيات المتاحة في البيئة الخارجية للمؤسسة الجامعية لتطويرها؛
- إنشاء شبكة اتصال فعالة بين مختلف مكونات الجامعة.

ثالثا: القيادة

تشكل القيادة محور النظام الرامي إلى تحقيق جودة التعليم العالي، من خلال قيادة ذات رؤية قادرة على تعزيز العمل الجماعي والانتماء للمؤسسة، ويتطلب ذلك اختيار قادة مبدعين قادرين على تحقيق الأداء المتميز.¹

رابعا: الرقابة

تمكن الرقابة صانعي القرار من التحقق من مطابقة الأنشطة الفعلية للأنشطة المخططة، من خلال قياس الأداء وتحديد الانحرافات ومعالجتها، وتتضمن الرقابة الخطوات التالية:²

- 1- وضع المعايير الدقيقة أثناء التخطيط لاستخدامها في الرقابة: ومن بين هذه المعايير معيار الإنتاجية، معيار تكلفة الخدمة بالمؤسسة الجامعية، معيار الجودة ويعتبر معيار الزمن المطلوب لإنجاز الأعمال من أهم معايير الرقابة؛
- 2- قياس الأداء بطرق مختلفة كالرقابة الوقائية والمتزامنة واللاحقة.

- أ- الرقابة الوقائية (المسبقة): هي الرقابة التي تمارس قبل انتهاء العمل وهدفها التنبؤات قبل حدوثها؛
- ب- الرقابة المتزامنة: تختص بتحديد وتشخيص الانحرافات عن المعايير خلال فترة العمل؛
- ج- الرقابة اللاحقة (النهائية): هذه الرقابة تختص بالنتائج النهائية للعمل ومن ثم تحديد الانحرافات من أجل تفاديها في المستقبل.

- 3- القيام بالإجراءات التصحيحية في حالة وجود انحرافات داخل العمل.

المطلب الخامس: مشروع تطبيق ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر وأهم التصنيفات العالمية

من أجل تعزيز مكانة الجزائر في مجال التعليم العالي وتحقيق أهدافه الحيوية وتحسين ترتيب جامعاتها في التصنيفات الدولية، قامت السلطات المشرفة على هذا القطاع ببعض المحاولات تضمنت مشروع تطبيق ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والذي عرف بعض الصعاب والعراقيل في تنفيذه وتحقيق أهدافه.

الفرع الأول: مشروع تطبيق ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر وأبرز معوقات تنفيذه

1- مشروع تطبيق ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر

¹ نجوى حرنان، معايير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 710.

² صليحة رقاد، مرجع سبق ذكره، ص 52.

في إطار الإصلاحات التي تبنتها السلطات الجزائرية بهدف ترقية التعليم العالي، نظمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مؤتمرا دوليا يومي 1 و2 جوان 2008 بالعاصمة الجزائرية وقد ضم المؤتمر باحثين من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية واليونسكو وعدد من مسؤولي أنظمة ضمان الجودة في الدول العربية، وقد عقب المؤتمر اجتماع دام يومي 3 و5 جوان 2008 ضم إدارات من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومسؤولين جامعيين وباحثون وطنيون وخبراء دوليون في ضمان الجودة وقد اسفر عن هذا اللقاء قرار بتنصيب خلايا ضمان الجودة (CAQ) من طرف الوزارة على مستوى كل الجامعات بداية من الموسم الجامعي 2008/2009، وتعتبر خلايا ضمان الجودة هيئة تتكون من مسؤول الخلية وأعضاء يمثلون كل الكليات حيث تشرف الخلية على تطبيق نظام ضمان الجودة بالجامعة وهي مكلفة بإدارة النشاطات الخاصة بتحسين الجودة وتابعة مباشرة إلى مدير الجامعة، وتشمل نشاطات الخلية مختلف الميادين: الإدارة، البيداغوجيا، البحث، الحياة الجامعية، تسيير الهياكل، التعاون الخارجي، والعلاقة مع المحيط الاجتماعي والمهني وتتلخص أدوار خلايا الجودة في وظيفة التقييم الداخلي، ووظيفة الإعلام، ووظيفة التكوين المستمر ووظيفة الاتصال الداخلي والخارجي.

وتعتبر خلايا ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي النواة الأساسية لنظام ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري، والذي يتكون أيضا من:

- ✓ لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي (CIAQES) التي أنشأت بموجب القرار 164 المؤرخ 31 ماي 2010، تتبع للأمين العام لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهي مكلفة أساسا بمرافقة خلايا ضمان الجودة في الجامعات ومسؤولي ضمان الجودة على مستوى المؤسسات الجامعية.
- ✓ لجان تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي الجهوية (شرق، غرب، وسط).
- ✓ المجلس الوطني للتقييم (CNE) أنشأ في 21 جانفي 2010.
- ✓ مسؤولو ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي
- ✓ المرجعية الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي (RNAQES) تمثل هذه الوثيقة أساس عملية الجودة والتقييم في المؤسسة الجامعية وتحتوي هذه الوثيقة من جهة على معايير الجودة، ومن جهة أخرى على المؤشرات والأدلة المستخدمة في قياس مدى تطبيقها.

وتهدف مؤسسات التعليم العالي من خلال تفعيل دور هذه الهيئات إلى تحسين قدراتها بالعمل على:¹

¹ <https://www.univ-usto.dz/ar/arcaq/>, accessed at: 30/09/2023, 14h:19.

- تعزيز ثقافة الجودة داخل الجامعة؛
- تحسين مستوى التكوين والبحث؛
- تحسين ترتيب الجامعات الجزائرية في التصنيفات الدولية.

بالرغم من الجهود التي حاولت الجزائر من خلالها تحسين جودة التعليم العالي وترقية مؤسساته إلا أن ذلك لم يلق نجاح كبيراً في هذا الاتجاه وذلك راجع إلى عدة صعوبات نختصرها كالتالي:

2- معوقات تطبيق جودة التعليم العالي في الجزائر

تواجه مؤسسات التعليم العالي الجزائرية مجموعة من الصعوبات تقف أمام تطبيق الجودة، أبرزها ما يلي:

- عدم توفر العدد الكافي من الكوادر المؤهلة في إدارة الجودة بمؤسسات التعليم العالي؛
- نظام المعلومات الحالي ضعيف وتقليدي؛
- عدم استقرار الإدارة التعليمية وتغيرها المتكرر؛¹
- المركزية في وضع السياسات واتخاذ القرار؛
- عجز المناهج الحالية على إكساب الطلاب مهارة حل المشكلات؛
- المقررات بعيدة عن الواقع وضعف تطبيقها عملياً؛
- ضعف في تطبيق التقنيات الحديثة في عملية التدريس؛²
- معظم مؤسسات التعليم العالي تقتبس آليات تطبيق الجودة من جامعات غربية مما نتج عنها مشاكل بسبب اختلاف البيئة؛
- مقاومة التغيير داخل المؤسسة الجامعية بسبب الميل إلى الاستقرار والخوف من المغامرة؛³
- عدم وجود خطط استراتيجية للمؤسسة الجامعية والاكتفاء بالخطط قصيرة المدى مما تسبب في قصور علاقتها مع المجتمع المنتمية إليه؛
- ضعف التزام الإدارة العليا للمؤسسة الجامعية بمبادئ وممارسات الجودة.⁴

¹ رافدة عمر الحريوي، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص ص 73-75.

² دريس منى وزياي خولة، مرجع سبق ذكره، ص ص 111، 112.

³ مريم يوسف، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي -جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً-، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2016، ص 66.

⁴ نجوى حرنان، معايير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 714.

الفرع الثاني: التصنيفات العالمية وآلية تحسين ترتيب الجامعات الجزائرية

أولاً: التصنيفات العالمية للجامعات

يعد التصنيف العالمي للجامعات من أبرز معايير جودة الجامعات ومدى تطورها، وتعرف على أنها آلية لترتيب الجامعات وفق عناصر تقييم محددة مع مقارنة الجامعات ببعضها البعض على أساس الأداء، وتهدف إلى توفير معلومات عن جودة الجامعات وإعطاء الطلاب فكرة عن أفضل الجامعات ذات سمعة عالمية وقد اهتمت العديد من الهيئات والجامعات بوضع معايير لتصنيف مختلف الجامعات وكان أبرزها تصنيف كيو إس، شنغهاي، تصنيف التايمز وتصنيف ويو متركس، التي نوضحها كالتالي:

1- تصنيف كيو إس للتعليم العالي QS:

يهدف مقياس مؤسسة Quacquarelli Symonds المعروف اختصاراً بـ (QS) لتصنيف الجامعات على مساعدة الطلبة على إجراء مقارنات دولية لاختيار أفضل البدائل الدراسية، استعمل أول مرة سنة 2004 يعمل على تصنيف وترتيب 800 جامعة حول العالم من بين 3000 جامعة ويهتم بـ 4 جوانب في التعليم العالي تتعلق بـ: (العالمية، التوظيف، التعليم والبحث العلمي) وهو تصنيف بريطاني يعتمد على المعايير الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (6.1): معايير QS لتصنيف الجامعات.

الوزن	المؤشر	المعيار
40%	يطلب من الخبراء تقييم البرامج الأكاديمية في مجالات (ع الطبيعية، ع الإنسانية، ع الاجتماعية، ع الهندسية وع الحيوية)	السمعة الأكاديمية
10%	يشمل المسح أرباب العمل للتعرف على الجامعات التي تخرج أفضل الخريجين	سمعة صاحب العمل
20%	عدد هيئة التدريس / عدد الطلبة	نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس
20%	تقاس بعدد مرات الاقتباس بناء على قاعدة بيانات (Scoups)	عدد الاستشهادات لكل أعضاء هيئة التدريس
5%	مدى استقطاب أعضاء هيئة التدريس من دول أخرى	نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب
5%	مدى استقطاب الطلاب من دول أخرى	نسبة الطلاب الأجانب
100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: سيد سماح السيد أحمد، التصنيفات العالمية للجامعات - نماذج نظرية وتطبيقية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017، ص ص 89، 90.

2- تصنيف شانغهاي (ARWU)

تصنيف شانغهاي هو تصنيف يصدره معهد التعليم العالي بجامعة جياو تونغ شانغهاي الصينية كل سنة لأحسن 500 جامعة في العالم، ويعرف بالتصنيف الأكاديمي للجامعات العالمية (Academic Ranking of World Universities) ويعتمد التصنيف على أربعة معايير لقياس جودة الجامعة وهي جودة التعليم، جودة هيئة التدريس، مخرجات البحث ونصيب الفرد من الأداء الأكاديمي¹ والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (7.1): معايير شانغهاي لتصنيف الجامعات.

المعيار	المؤشر	الرمز	الوزن
جودة التعليم	خريجو المؤسسة الفائزون بجوائز نوبل أو ميدالية فيلد للرياضيات	Alumni	10%
جودة أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس الذين حازوا على جائزة نوبل أو ميدالية فيلد للرياضيات	Awards	20%
	الباحثون الأكثر استشهاداً بأبحاثهم في 21 تخصصاً علمياً	HICI	20%
الإنتاج البحثي	الأبحاث المنشورة في أفضل مجلات الطبيعة والعلوم	N&S	20%
	المقالات الواردة في دليل النشر العلمي الموسع (SCIE) ودليل النشر للعلوم الاجتماعية (SSCI)	PUB	20%
الإنتاج الأكاديمي مقارنة بحجم المؤسسة العلمية	نصيب الفرد من الأداء الأكاديمي للمؤسسة	PCP	20%
المجموع			100%

المصدر: جامعة المجمعة، السعودية، متاح على الرابط التالي:

<https://m.mu.edu.sa/ar/colleges/college-of-education-zulfi/17557>, accessed at :15/04/2023, 18h :31.

لقد حظي تصنيف شانغهاي باهتمام كبير لكونه تصنيفاً يتصف بأكبر قدر من الحيادية والمصداقية، ويقوم في البداية بفحص 2000 جامعة من أصل 10000 جامعة مسجلة في اليونسكو تتوفر على مؤهلات المنافسة، ثم يتم اختيار الـ 500 جامعة في الترتيب الأول، ويصدر في شهر أوت من كل عام.

أما فيما يتعلق بالجامعات الجزائرية فقد كانت جميعها دون استثناء خارج تصنيف شانغهاي 2023 لأحسن 1000 جامعة في العالم.

¹ إبراهيم فريد محاجنة وآخرون، الجامعات والبحث العلمي في العالم العربي، ط 01، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2017، ص 125.

3- تصنيف التايمز (T.H.E)

تصنيف التايمز للجامعات العالمية (Times Higher Education World University rankings) هو أكبر وأضخم ترتيب للجامعات على مستوى العالم، ويعد تصنيف التايمز لأفضل الجامعات لعام 2023 من أكبر التصنيفات التي ضمت 1799 جامعة من 104 دولة حول العالم¹، ويعتمد المعايير الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8.1): معايير التايمز لتصنيف الجامعات.

المعيار	المؤشر	وصف المعيار	الوزن
جودة البحث	تقويم النظير	آراء الجامعات الأخرى	40%
جودة التعليم	معدل الأستاذ / الطالب	عدد الطلبة لكل أستاذ	20%
معدل النشر	البحوث والإشارات العلمية	معدل النشر لكل عضو هيئة تدريس	20%
توظيف الخريجين	تقويم سوق العمل	استطلاع آراء أرباب العمل وجهات التوظيف على قدرات الخريجين	10%
النظرة العالمية للجامعات	أعضاء هيئة التدريس الأجانب	نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب للعدد الكلي	5%
	الطلبة الأجانب	نسبة الطلبة الأجانب لمجموع الطلبة	5%
المجموع			100%

المصدر: فاطيمة شيخ وعلي مناد، تنمية قدرات البحث العلمي من خلال جودة النشر العلمي قراءة في المعايير العالمية المتخصصة، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية الاقتصادية والسياسية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021، ص 209.

لقد حقق تصنيف التايمز (T.H.E) شهرة عالمية بين مؤسسات التعليم العالي، وهو يهدف إلى تحديد الجامعات ذات مستويات وجودة عالية، يقوم باختيار 500 مؤسسة جامعية في جميع أنحاء العالم من بين 30000 جامعة²، فيما يتم استبعاد جميع المؤسسات التي لا تتوفر على تكوين ما بعد التدرج أو التي لا تتوفر على أكثر من 1000 مقال علمي خلال الخمس سنوات الأخيرة، ويحد أدنى 150 مقالا علميا في السنة، ويصدر في شهر جوان من كل عام³.

بناء على تصنيف التايمز "إصدار 2023" احتلت الجزائر المرتبة الأولى مغاربيا، والثانية إفريقيا والثالثة عربيا، حيث كان أول ترتيب حسب هذا التصنيف لجامعة جزائرية من نصيب جامعة سطيف 1 في سنة 2021، التي تحصلت على

¹ <https://www.idp.com/middleeast/university-rankings>, accessed at: 15/08/2023, 11h:26.

² علي حميدوش ورايح فضيل، جودة التعليم العالي حالة التجربة الجزائرية، مجلة الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، العدد 19، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد، الجزائر، 2013، ص 25.

³ <https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie>, accessed at: 15/08/2023, 11h:38.

المرتبة الأولى وطنيا والمرتبة 98 عالميا، أما جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة فقد احتلت المرتبة 34 وطنيا والمرتبة 4991 دوليا وهي خارج التصنيف حسب هذا المؤشر.¹

4- تصنيف وبو ما تركس (Webometrics)

هو تصنيف وحدة البحث (Cyber Metrics Lab-CCHS) بالمركز الوطني للبحوث (National Research Council-CSIC) التابعة لوزارة التربية والتعليم الإسبانية²، وتعتمد المعايير الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (9.1): معايير وبو ما تركس لتصنيف الجامعات.

المعيار	وصف المعيار	الوصف	الوزن
الحجم	حجم الموقع Size	تعني عدد الصفحات في نطاق الويب الرئيسي وجميع فروعها	20%
مخرجات البحث	الملفات الثرية Rich Files	تعني عدد الملفات القيمة والمفيدة داخل الموقع	20%
	علماء قوقل Google Scholar	يتم قياسه بعدد توفر البحوث والمقالات العلمية	20%
الأثر	الرؤية للروابط Visibility	يعني عدد الروابط الخارجية الخاصة بالموقع وعدد مرات الإشارة إليها من المواقع الأخرى	20%
المجموع			100%

المصدر: حيدر نعمة بحيت، التصنيفات العالمية للجامعات وموقع الجامعات العربية والعراقية منها، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 20، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، ص ص 14، 15.

بدأ تصنيف وبو ما تركس سنة 2004 بـ 16000 جامعة، ويهدف أساسا إلى حث الجهات الأكاديمية في العالم على تقديم ما لديها من أنشطة علمية تعكس مستواها العلمي وهو يعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال موقعها الإلكتروني³، ويصدر تصنيف وبو ما تركس في شهر أوت من كل عام.

اعتمادا على التصنيفات السابقة سنعرض الترتيب العالمي للعشرة جامعات الأولى في العالم في الجدول الموالي:

¹ <https://elhiwar.dz/national/262376/>, accessed at: 15/08/2023, 13h:05.

² المرجع نفسه، ص 14.

³ علي حميدوش ورايح فضيل، مرجع سبق ذكره، ص 13.

جدول رقم (10.1): أفضل عشرة جامعات في العالم حسب أشهر التصنيفات الدولية.

مؤشر ويبو ما تركس	مؤشر التايمز	مؤشر شنغهاي	مؤشر كيو إس QS	الترتيب
جامعة هارفارد - أمريكا	جامعة أكسفورد - إنجلترا	جامعة هارفارد - أمريكا	معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا - أمريكا	01
جامعة ستانفورد - أمريكا	جامعة هارفارد - أمريكا	جامعة ستانفورد - أمريكا	جامعة كامبريدج - إنجلترا	02
معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا - أمريكا	جامعة كامبريدج - إنجلترا	معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا - أمريكا	جامعة ستانفورد - أمريكا	03
جامعة أكسفورد - إنجلترا	جامعة ستانفورد - أمريكا (رتبة 3 أيضا)	جامعة كامبريدج - إنجلترا	جامعة أكسفورد - إنجلترا	04
جامعة كاليفورنيا - بيركلي - أمريكا	معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا - أمريكا	جامعة كاليفورنيا. بيركلي - أمريكا	جامعة هارفارد - أمريكا	05
جامعة ميشيغان - أمريكا	معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا - أمريكا	جامعة برينستون - أمريكا	معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا - أمريكا	06
جامعة كورنيل - أمريكا	جامعة برينستون - أمريكا	جامعة أكسفورد - إنجلترا	كلية لندن الجامعية (UCL) - إنجلترا	07
جامعة واشنطن - أمريكا	جامعة كاليفورنيا. بيركلي - أمريكا	جامعة كولمبيا - أمريكا	المعهد السويسري للتكنولوجيا - سويسرا	08
جامعة كولمبيا في نيويورك - أمريكا	جامعة Yale - أمريكا	معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا - أمريكا	جامعة زيورخ - سويسرا	09
جامعة بنسلفانيا - أمريكا	جامعة لندن الإمبريالية - إنجلترا	جامعة شيكاغو - أمريكا	جامعة شيكاغو - أمريكا	10

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على المواقع الرسمية لـ كيو إس QS، شنغهاي، التايمز، ويبو ما تركس، تاريخ الزيارة:

21h:17، 2023/11/04

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن الجامعات الغربية وخاصة الأمريكية منها احتلت مقدمة الترتيب دوليا، وهذا حسب جميع المؤشرات المذكورة بينما تأخرت بقية الجامعات العربية والإفريقية وحتى الآسيوية في الترتيب العالمي مما يبين أن هناك تباينا كبيرا في مستوى جودة التعليم العالي بين دول أمريكا وأوروبا من جهة وباقي دول العالم من جهة أخرى إلا أن مستوى دول آسيا يعتبر أفضل في مستوى جودة التعليم العالي مقارنة بدول أفريقيا.

نشير إلى أنه لم تصنف أي جامعة جزائرية حسب تصنيفي (QS) وشنغهاي، أما حسب مؤشر التايمز فاحتلت جامعة سطيف 1 المرتبة الأولى وطنيا والمرتبة 401 دوليا، وجاءت جامعة قسنطينة¹ حسب تصنيف ويب ما تركس المرتبة الأولى وطنيا والمرتبة 2419 دوليا، بينما جاءت جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة حسب ترتيب ويب ما تركس في المرتبة 33 وطنيا والمرتبة 4957 دوليا. وحتى تتمكن الجامعات الجزائرية من التقدم واحتلال مكانة مرموقة دوليا يتطلب ذلك ثورة على مستوى قطاع التعليم العالي وفي جميع الأبعاد البشرية والمادية والمالية وعلى مستوى التعليم والبحث

العلمي وغيرها من أجل تحسين جودة مؤسسات التعليم العالي بالجزائر وبالتالي بلوغ تصنيف الجامعات الجزائرية إلى مراتب متقدمة، وسنحاول تقديم بعض الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين الوضع الراهن.

بالرغم من أن هذه التصنيفات أضفت التنافس بين الجامعات في العالم وسمحت للقائمين عليها بالاطلاع على مجهودات الجامعات الأخرى الهادفة للوصول إلى مراتب متقدمة، إلا أنها في نفس الوقت لاقت انتقادات بسبب تركيز تلك الجامعات على التصنيف بالدرجة الأولى مهملة الأهداف الأساسية التي نشأت من أجلها بالإضافة إلى أن تلك المعايير المعتمدة في تصنيف الجامعات قد تكون غير عادلة وذلك بسبب كونها مناسبة للبعض وغير مناسبة للبعض الآخر سواء في الدول أو حتى بين الجامعات داخل نفس البلد.¹

ثانياً: آليات مقترحة لتحسين ترتيب الجامعات الجزائرية حسب التصنيفات العالمية

نشير إلى أن الجامعات الجزائرية مازالت تتخبط في المراتب الأخيرة وبعيدة عن المراتب التي تليق بها حسب التصنيفات الدولية، ولهذا من الضروري الاهتمام أكثر بمستوى جودتها من أجل تحسين ترتيب جامعاتها، فمن المؤكد أن هذا قد يسهم في رفع مكانة الجامعات الجزائرية وتحسين صورتها وسمعتها في العالم، كما أن له مردوداً كبيراً في مستوى توظيف خريجها أو التحاقهم بأكبر الجامعات العالمية ولا يتحقق هذا إلا بتحقيق مجموعة عناصر أبرزها:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالجامعات الجزائرية على التأليف المشترك والنشر الجماعي مع نظرائهم في جامعات ذات مكانة مرموقة؛
- فتح المجال أمام الطلاب الأجانب بالدراسة بالجزائر ووضعهم في ظروف ملائمة لتشجيع الاستقطاب بصورة أكبر؛
- تطوير المواقع الإلكترونية المتعلقة بالكليات والجامعات ومراكز البحث؛
- تطوير عدد ونوع المكتبات الإلكترونية لمؤسسات التعليم العالي؛
- تشجيع النشر باللغة الإنجليزية للبحوث والدراسات؛
- مساعدة الباحثين على المشاركة في المؤتمرات الدولية وخاصة في الدول المتقدمة علمياً؛
- العمل على عقد اتفاقيات مع الجامعات المصنفة والمرتبطة دولياً بهدف اكتساب الخبرة في تطوير التدريس والبحث العلمي.

¹ شتيوي عبد الله، التعليم العالي - القضايا المعاصرة ومنظور إصلاحي -، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 64.

إن هذه النقاط ضرورية لتحسين ترتيب الجامعات الجزائرية ولكن ليست كافية للوصول بمستويات الجودة إلى أعلى مستوياتها ما لم يتم تقديم الدعم المالي والبشري وتوفير البيئة الملائمة وكذا التطوير الداخلي وتقوية البنى التحتية من هياكل ومعدات وتجهيزات وبرامج وغيرها من عناصر جودة التعليم العالي.

المطلب السادس: العلاقة بين جودة التعليم العالي ورأس المال البشري

يعد كل من رأس المال البشري والجودة مدخلا لتطوير مؤسسات التعليم العالي وتعظيم قدرتها في بيئة سريعة التحول والتغير، وكلاهما في الواقع مفهومان متجانسان إلى حد بعيد، فاهتمام مؤسسات التعليم العالي برأس المال البشري هو أعظم مداخل الجودة، وتنبثق العلاقة بين المتغيرين المذكورين من كون رأس المال البشري العنصر الجوهرى لتطبيق الجودة التي تهدف إلى إحداث تغيير فكري وسلوكي في المنظمة والذي لا ينهض به إلا نخبة من ذوي القدرات العالية، ويمكن تحديد أوجه العلاقة بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي من خلال عرض تأثير كل منهما على الآخر مستعينين ببعض الدراسات السابقة التي تناولناها في الدراسة الحالية.

الفرع الأول: تأثير جودة التعليم العالي على رأس المال البشري

انطلاقاً من تحديد مضمون رأس المال البشري وبالنظر إلى الوظيفة الأساسية الأولى لمؤسسات التعليم العالي المتمثلة في وظيفة التعليم، فإن هذه المؤسسات تكون لها اليد العليا في تشكيل وإعداد وتكوين وصقل رأس المال البشري، حيث أن التعليم يعد الوسيلة التي تستطيع من خلالها مؤسسات التعليم العالي الإسهام في تكوين وتنمية الموارد البشرية¹، إن نظام التعليم العالي جيد النوعية يتوقع أن يؤدي إلى نشوء ثلاثة مجموعات من الأفراد:

- خريجون مهنيون، يتميزون بالقدرة على التعامل مع متطلبات سوق العمل بثقة وجرأة وإبداع؛
- علماء وخبراء ومهندسون متميزون في تخصصاتهم؛ يشار إليهم علماء وخبراء لا كأساتذة ومدرسين؛
- قادة رأي من مفكرين وفلاسفة ومثقفين في مجالاتهم، يكونون الطليعة في التغيير الفكري والفلسفي والحضاري في مجتمعاتهم.²

¹ بلبلة لحبيب، أثر ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي على الاستثمار في رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره، ص 36.

² مروان راسم كمال، التعليم الجامعي في الأردن، مجلة البحث العلمي، العدد 01، الجمعية الأردنية للبحث العلمي، الأردن، 2019، ص 31.

ويعتبر إنتاج وتطوير القوى العاملة عالية الجودة أحد أهداف مؤسسات التعليم العالي ولهذا فإن دورها اتجاه طلابها لا يقتصر على مجال التعليم العلمي والأكاديمي بل يتعداه إلى الإعداد المهاري والاجتماعي والثقافي والأخلاقي بحيث تعمل العديد من الجامعات على رفع مستوى الخريجين العلمي والثقافي والتقني لمواكبة متطلبات هذا العصر وهي تسهر على تزويد طلابها بمهارات العمل من خلال التدريب أثناء فترة الدراسة بالجامعة مما يتشكل لديهم عند تخرجه مجموعة مؤهلات وقدرات عالية متنوعة ومتكاملة تؤهلهم إلى دخول سوق العمل بكل أريحية. ويتعزز ذلك عن طريق اتفاقيات الشراكة والتعاون بين الجامعة والمؤسسات والشركات التي تستهدف الخريجين المميزين، وتلعب سمعة وقيمة المؤسسة التعليمية التي تدعم الجودة دورا رئيسيا في اتجاهات الاستقطاب الوظيفي النوعي، وينتقل خريجي هذه المؤسسات الجامعية إلى المنظمات المستقطبة على شكل رأس مال بشري قادر على تقديم الإضافة.

استنادا إلى ما سبق يتضح أن لجودة التعليم العالي أثر في تعزيز مستوى رأس المال البشري، وقد دعمت هذه النتيجة بعض الدراسات السابقة التي تناولناها في الدراسة الحالية والتي أثبتت نتائج دراستها الميدانية أن هناك تأثيرا لجودة التعليم العالي على رأس المال البشري، ومن بينها دراسة: (Idongesit David, 2021).

الفرع الثاني: تأثير رأس المال البشري على جودة التعليم العالي

إن مؤسسات التعليم العالي كباقي المؤسسات تهدف إلى تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية من أجل القيام بمهامها، ونظرا لطبيعتها الخاصة باعتبار أن من مهامها الرئيسية (التعليم والبحث العلمي) فهي تستهدف من سوق العمل بالدرجة الأولى العناصر المؤهلة ذات الجودة العالية خريجي الجامعات المرموقة سواء من طلبة الدراسات العليا ليلتحقوا ببيئة التدريس أو من أصحاب الشهادات الجامعية الأخرى (ليسانس، ماستر، مهندس) كموظفين بمختلف أقسام ومصالح المؤسسة التعليمية، يشكلون في النهاية رأس المال البشري للمؤسسة الجامعية تهدف من خلاله إلى تقديم مخرجات ذات جودة عالية للمجتمع وسوق الشغل.

ويظهر أثر رأس المال البشري على جودة التعليم العالي في إحداث تغيير في مؤسسات التعليم العالي وهذا لا يتأتى إلا من خلال نخبة تمتلك قدرات مميزة من معرفة ومهارة وخبرة وإبداع وابتكار وبالتالي فإن تأثيره على الجودة يتحدد من خلال المكونات التالية:

- المعرفة: تلعب المعرفة دورا هاما في تحسين جودة التعليم العالي، حيث يجب أن يكون لدى الطلاب والأساتذة مستوى عال من المعرفة في مجالاتهم الدراسية وتخصصاتهم تجعلمهم قادرين على الفهم والإدراك العلمي وزيادة معارفهم، فمخرجات التعليم العالي لا تتوقف معارفها عما هو معروف حاليا فقط ولكن يمتلكون أيضا القدرة على تحديث معارفهم.¹

¹ Salmi Djellal & Cherfaoui Aicha, Op.Cit., P 142.

- **المهارة:** تلعب المهارات دورا حاسما في جودة التعليم العالي، ويظهر هذا من خلال المهارات المكتسبة كمردود التربصات والتكوينات بالداخل والخارج لفائدة الأساتذة الجامعيين إضافة إلى المهارات الذاتية لتقديم الدروس بشكل فعال وجذاب التي تكسب الطلاب مهارات علمية وتطبيقية تساعدهم على التفوق وتكسبهم القدرة على أداء وتشكيل وتصميم الأشياء ومستعدين لدخول سوق العمل بأكثر أريحية؛

- **الخبرة:** تأثير الخبرة يظهر بشكل واضح في جودة التعليم العالي، حيث يستفاد من خبرات الأساتذة في تحسين وتطوير برامج (التعليم، حصص التقوية) مما يعود ذلك بالفائدة على الطالب؛

- **الإبداع:** يسهم الإبداع في رفع مستوى جودة التعليم العالي من خلال إدخال طرق جديدة لتقديم المحتوى التعليمي، وتشجيع طلاب الجامعات على التفكير وابتكار حلول للتحديات التي قد تواجههم في مستقبلهم المهني؛

- **الابتكار:** يعد الابتكار في التعليم ضروريا لتحسين الجودة وتطوير الأساليب والأدوات التعليمية والتكوينية، وذلك لضمان تحسين جودة التعليم حيث يدفع حدود التعليم ويجعله أكثر فاعلية وتأثيرا على الطلبة الجامعيين، كما يساهم في تعزيز مشاركتهم الفعالة وزيادة اهتمامهم بالتعلم وتعزيز قدراتهم، كما يدعم الابتكار المؤسسي من خلال مساعدته لبناء ثقافة ابتكار داخل المؤسسات الجامعية وتشجيع الأفراد على التفكير خارج الصندوق.

استنادا إلى ما سبق يتضح أن لرأس المال البشري بالمؤسسة الجامعية دور في جودة التعليم العالي، ويتعزز ذلك من خلال بعض الدراسات السابقة التي تناولناها في الدراسة الحالية والتي أثبتت نتائج دراستها الميدانية أن هناك تأثيرا لرأس المال البشري في جودة التعليم العالي، ومن بينها: دراسة (صورية بوطرفة وعواطف بوطرفة، 2022)، (شلفوح، 2019) ودراسة (خيرى علي اوسو، 2015)، دراسة (Salmi & Cherfaoui, 2021)، دراسة (Kadri & Medjahad, 2021)، ودراسة (Sager & al, 2021).

مما تقدم يتضح أن رأس المال البشري يرتبط بجودة التعليم العالي ارتباطا وثيقا وعلاقة التأثير بينهما متبادلة، فرأس المال البشري الذي يشير إلى المستويات العالية من المهارات والمعارف والخبرات والإبداعات اللازمة لعملية الابتكار التي يمتلكها الأفراد داخل مؤسسات التعليم العالي قادرة على المساهمة الفعالة في تحسين جودة التعليم العالي، من خلال مساهمته في تطوير المناهج وتحديث التقنيات وزيادة كفاءة الطلبة وتطوير مهاراتهم بشكل أفضل مما يؤدي إلى رفع قدراتهم لدفعهم كرأس مال بشري في سوق العمل.

من هنا يتبين أن جودة التعليم العالي تعتمد على قيمة رأس ماله البشري وهي بدورها تؤثر فيه، وبالتالي فإن العلاقة بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي علاقة تفاعلية، وهكذا تستمر عملية تبادل الأدوار بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي بتأثير كل منهما على الآخر.

خلاصة الفصل:

من خلال المبحث الأول تطرقنا في بدايته إلى مفهوم المتغير المستقل رأس المال البشري من خلال التعاريف المختلفة والذي يعني عموماً، ما يمتلكه الفرد من المعرفة والخبرة والمهارة والإبداع والابتكار، ثم تناولنا خصائصه التي من بينها الندرة غير أنه لا يخضع لقانون الغلة المتناقص كرأس المال المادي بل يزداد مع الزمن، ثم تناولنا أنواعه المتمثلة في رأس المال البشري العام الذي يخص الفرد أما رأس المال البشري الخاص فهو يخص المؤسسة، كما تناولنا أبعاد رأس المال البشري المتمثلة في المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار بشيء من التفصيل، وبهدف الإشارة إلى القيمة الاقتصادية لرأس المال البشري فقد عرضنا مجموعة من المقاييس التي كانت محاولات لتحديد قيمته، إلا أن هذا الموضوع لاقى عدة صعوبات راجعة بالدرجة الأولى إلى طبيعة رأس المال البشري الذي يعد من الأصول غير الملموسة مما يصعب تحديد قيمته بدقة، وقد قدمنا بعض المؤشرات المعتمدة لترتيب الدول عالمياً في امتلاكها لرأس المال البشري ومن بينها مؤشر البنك الدولي الذي يؤكد على أهمية تقييم رأس المال البشري من خلال إنتاجية الأجيال المستقبلية ويقاس هذا المؤشر مساهمة كل من الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع للجيل القادم، وبناء على هذا المؤشر فقد عرضنا ترتيب الدول العشرة الأولى في العالم لسنة 2020 وكذا ترتيب الدول العربية العشرة الأولى لسنة 2020 أيضاً والتي احتلت منها الجزائر المرتبة التاسعة عربياً والمرتبة 98 عالمياً، وما استخلصناه أن الدول العربية عموماً والجزائر خصوصاً مازالت تعاني من تدني مستوياتها الاقتصادية ومجالات التعليم والصحة ومازال أمامها الكثير للوصول إلى المكانة التي تليق بها.

وفي المبحث الثاني تطرقنا في بدايته إلى مفهوم التعليم العالي ثم إلى الجودة بمفهومها العام ومراحل تطورها وقد تعمقنا أكثر في دراسة جودة التعليم العالي الذي يمثل المتغير التابع في هذه الدراسة وذلك من خلال مفاهيم جودة التعليم العالي حيث لاحظنا أن هناك مفاهيم متعددة ولا يمكن أن نلخصها في تعريف واحد، لأن الجودة التعليمية عملية ديناميكية متغيرة لها بداية وليس لها نهاية، فهي ليست برنامجاً أو مشروعاً ينفذ ضمن إطار ثابت، فالجودة ترتبط بالمكان كما ترتبط بالزمان، من هنا تتضح صعوبة الاتفاق على مفهوم موحد للجودة وخاصة في مجال التعليم، ثم تناولنا عدة عناصر منها أهدافها التي من أهمها تنمية المجتمع وتطوره، وتناولنا أهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع وكذا مكوناتها المتمثلة في أبعادها الستة التي تمت دراستها، وعرجنا على أهم التصنيفات العالمية وأشهرها، التايمز، ويو متركس، شانغهاي وتصنيف كيو أس، ثم عرضنا العشرة جامعات الأولى عالمياً وكذا العشرة الأولى عربياً، ووقفنا على ترتيب الجامعات الجزائرية ومن بينها الجامعة محل الدراسة وقد خلصنا في هذه النقطة إلى أن الجزائر مازالت تعاني من صعوبات في تحسين مستوى جامعاتها وتحسين ترتيبها عالمياً بالرغم من المحاولات التي سعت لها الدولة الجزائرية من خلال الوزارة الوصية والتي أنشأت مجموعة هيئات وطنية منها على مستوى الجامعات كخلية ضمان الجودة وأخرى على المستوى المركزي ك لجنة تطبيق الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي، ولقد قدمنا بعض المقترحات التي نعتقد أنها قد تساهم في تحسين ترتيب الجامعات الجزائرية عامة وجامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة خاصة، وفي الأخير تناولنا العلاقة النظرية بين متغيري الدراسة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي والذي خلصنا فيه إلى أن هناك علاقة قوية بينهما وكل منهما يؤثر في الآخر.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

تمهيد

إن الدراسات السابقة أو ما تسمى بالأدبيات التطبيقية للدراسة، لها أهمية كبيرة في إنجاز أي دراسة علمية لما تقدمه للباحث من معلومات تمكنه من تحديد مشكلة دراسته وتمكنه من صياغة فرضيات دراسته. وستناول في هذا الفصل عرض ومناقشة مجموعة من الدراسات والأبحاث المختارة المتنوعة من أطروحات ومقالات محكمة منشورة باللغة العربية أو الأجنبية والتي تطرقت إلى أحد المتغيرات رأس المال البشري أو جودة التعليم العالي، أما فيما يخص الدراسات التي تناولت الموضوعين معا فهي قليلة نسبيا حسب علم الطالب، لهذا اعتمدنا بعض الدراسات التي تناولت رأس المال البشري كمتغير فرعي كالدراسات التي تدرس العلاقة بين رأس المال الفكري وجودة التعليم العالي، باعتبار أن رأس المال البشري هو أهم عنصر من عناصر رأس المال الفكري كدراسة كل من (يوسف مريم، 2016)، (Saquer & al., 2019)، (Kadri & Medjahad, 2021)، كما أن هناك بعض الدراسات اعتبرت أن رأس المال الفكري هو نفسه رأس المال البشري كدراسة (بوطرفة صورية وبوطرفة عواطف، 2022)، وسنحاول في هذا الفصل عرض بعض الدراسات السابقة باللغة العربية وباللغة الأجنبية، التي قمنا بترتيبها تنازليا حسب ظهورها الزمني، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

المبحث الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية؛

المبحث الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية؛

المبحث الثالث: قراءة تحليلية للدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية.

المبحث الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

سنتناول في هذا المبحث بعض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت رأس المال البشري أو جودة التعليم العالي أو كليهما مجتمعين، سواء كانت متغيرات مستقلة أو تابعة أو حتى وسيطة، وسيتم عرض لأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة برأس المال البشري

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت متغير رأس المال البشري وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (كلتوم واکلي، 2022)¹، المعنونة بـ: "رأس المال البشري كمورد غير ملموس وعلاقته بإدارة المعرفة- دراسة حالة المؤسسة الصناعية للمواد والبناءات الحديدية باتيميتال وحدة عين الدفلى"-:

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارات، الخبرة، الابتكار والقدرات) وإدارة المعرفة بنوعيتها (الضمنية والظاهرية)؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم استمارة استبيان لجمعها؛

وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال المؤسسة محل الدراسة والبالغ عددهم في شهر سبتمبر 2022، (239) عاملاً؛ أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (45) فرداً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- بعد المهارات جاء بدرجة متوسطة، وباقي الأبعاد جاءت بدرجة مرتفعة؛

- هناك توافر لإدارة المعرفة بنوعيتها (الضمنية والظاهرية) بدرجة مرتفعة؛

- هناك علاقة ارتباط طردية قوية وأثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بكل أبعاده في إدارة المعرفة بنوعيتها.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تحفيز وتقديم المكافآت لمن يساهم في تقديم الأفكار الجديدة من خلال مكافئتهم؛

- العمل على تكثيف الدورات التعليمية والتدريبية لرفع كفاءة رأس المال البشري.

¹كلتوم واکلي، مرجع سبق ذكره، ص ص 254-272.

2- دراسة (حازم وآخرون، 2021)¹، المعنونة ب: "تأثير رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي -دراسة حالة عينة من المدققين في جامعة الموصل-":

هدفت الدراسة إلى بيان أثر أبعاد رأس المال البشري للمدققين (مهارات، خبرات، معارف والقدرة على الابتكار) على أداء التدقيق الداخلي؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في المدققين الداخليين العاملين بأقسام وشعب الرقابة والتدقيق الداخلي بجامعة الموصل بالعراق، خلال الموسم 2018-2019؛

اشتملت عينة الدراسة على (37) فرداً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين أبعاد رأس المال البشري وأداء التدقيق الداخلي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها

- ضرورة برمجة دورات تدريبية خاصة باختصاص المدققين، وتشجيع المدققين الداخليين على استخدام الوسائل الإلكترونية والتقنية الحديثة.

3- دراسة (سمير الجمل وميساء عمران، 2021)²، المعنونة ب: "رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا بفلسطين":

هدفت الدراسة إلى التعرف على مكونات رأس المال البشري (المهارات، القدرات، المعرفة والخبرة العملية) ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في مجالي (التميز القيادي والتميز البشري) في البنوك بمدينة دورا بفلسطين؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

تمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال خمسة بنوك في مدينة دورا بفلسطين؛

اشتملت عينة الدراسة على (51) فرداً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية.

¹ أمير حازم عبد الرحمان وآخرون، تأثير رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي -دراسة حالة عينة من المدققين في جامعة الموصل-، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 10، العدد 38، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2021، ص ص 196-213.

² سمير سليمان الجمل وميساء عمران، رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا بفلسطين، المجلة الجزائرية للدراسات والأبحاث، المجلد 04، العدد 01، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، 2021، ص ص 262-282.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري على الدرجة الكلية وبين تحقيق التميز المؤسسي؛
- أن رأس المال البشري مرتفع جدا في جميع البنوك المدروسة وأن التميز المؤسسي جاء مرتفعا في جميع مجالاته.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- على البنوك تعزيز الخبرة العملية للعاملين من خلال التدوير الوظيفي؛
 - العمل على تدريب العمال الجدد.
- 4- دراسة (عبير بكري سر الختم وآخرون، 2021)¹، المعنونة بـ: "مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المكونات الرئيسية لرأس المال البشري وتوضيح دور التعليم الجامعي في تنميته والعمل على التحقق من وجود علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتحسن الأداء الوظيفي؛ لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل الوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

تمثل مجتمع الدراسة في جميع طالبات كلية المجتمع بخميس مشيط جامعة الملك خالد بالسعودية؛

أما عينة الدراسة فاشتملت على (166) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن التعليم الجامعي يعمل على تزويد الطالبات بالمهارات والكفاءات المهنية اللازمة لدخول بيئة العمل؛
- يؤهل الطالبات للتعامل مع مختلف شرائح المجتمع بتنوع ثقافتهم وأفكارهم، كما يساعدهن على القدرة على مناقشة حلول المشكلات بمهنية؛
- يحقق للطالبات التقدم المادي والاجتماعي.

¹عبير بكري سر الختم وآخرون، مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري، المجلة العالمية للاقتصاد، المجلد 10، العدد 03، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، الأردن، 2021، ص ص 614-629.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- على الجامعة العمل بجد من أجل تطبيق عملية إدارة الأداء ومراجعته دوريا مع الاعتماد على التغذية العكسية لقياس الأداء الأكاديمي للطلاب؛
- ضرورة الاهتمام برأس المال البشري من خلال الرأس المال الفكري الذي تملكه الجامعة محل الدراسة والعمل على المحافظة عليه واستثماره.

5- دراسة (عمر عبد وعلاء هادي، 2020)¹، المعنونة ب: "رأس المال البشري ودوره في تحقيق سياسة الاكتتاب - بحث تطبيقي في شركة التأمين الوطنية العراقية":

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى اهتمام شركة التأمين الوطنية العراقية في رأس المال البشري بأبعاده (القدرات، المعارف، الخبرات والمهارات) وواقع سياسة الاكتتاب (تقييم الأخطار المعروضة، اختيار طلبات التأمين، التصنيف السليم للأخطار والعدالة بين حملة الوثائق) فيها؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

تمثل مجتمع الدراسة في مدراء الفروع وموظفي الاكتتاب والفنيين بشركة التأمين الوطنية بالعراق البالغ عددهم (80) فردا عند البحث؛

اشتملت عينة الدراسة على (64) فردا تم اختيارهم بأسلوب العينة الطبقية العشوائية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين رأس المال البشري وسياسة الاكتتاب.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على زيادة الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب؛
- تعزيز فروع التأمين المختلفة برأس المال البشري من حملة الشهادات العليا في تخصص التأمين.

¹ عمر عبد الكريم عبد وعلاء عبد الكريم هادي، رأس المال البشري ودوره في تحقيق سياسة الاكتتاب - بحث تطبيقي في شركة التأمين الوطنية-، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 15، العدد 52، المعهد العالي للدراسات المالية والمحاسبية، جامعة بغداد، العراق، 2020، ص ص 227-245.

6- دراسة (قده وآخرون، 2019)¹، المعنونة ب: "أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي-":

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (أجهزة ومعدات، برمجيات، شبكات الاتصال، موارد بشرية وبيانات) في تنمية رأس المال البشري بأبعاده (معرفة، خبرة، مهارة وابتكار)؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في عمال المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي البالغ عددهم عند الدراسة 45 عاملاً؛ اشتملت عينة الدراسة على (37) فرداً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على رأس المال البشري بالمديرية محل الدراسة.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة الاستعانة بالخبراء الأجانب لتزويد المهارة للموظفين؛

- العمل على تعزيز رأس المال البشري بالمؤسسة؛

- توفير ظروف عمل مشجعة على الابتكار.

7- دراسة (حفاظ زحل، 2018)²، المعنونة ب: "إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري- دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية-":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية إدارة المعرفة بأبعادها (عمليات إدارة المعرفة، تكنولوجيا المعرفة وفريق المعرفة) في تنمية رأس المال البشري بأبعاده (المعارف، المهارات والخبرات) كعلاقة مباشرة ومن خلال المتغير الوسيط أساليب تنمية رأس المال البشري (استقطاب رأس المال البشري، تكوين رأس المال البشري، تعلم رأس المال البشري والمحافظة على رأس المال البشري) كعلاقة غير مباشرة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

¹ حياة قده وآخرون، أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي-، الملتقى الدولي حول الاتجاهات الحديثة للتجارة الدولية وتحديات التنمية المستدامة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، يومي 02 و03 ديسمبر 2019، ص ص 285-298.

² حفاظ زحل، إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري- دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2018.

تمثل مجتمع الدراسة في المديرين والإطارات المسيرة ورؤساء الأقسام والمصالح وإطارات بمؤسسات اقتصادية جزائرية مختارة للدراسة؛

اشتملت عينة الدراسة على (192) فردا تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية الطبقية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط مباشرة وتأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل إدارة المعرفة والمتغير التابع رأس المال البشري؛
- كما أن إدارة المعرفة تساهم في تنمية رأس المال البشري بعلاقة غير مباشرة من خلال التأثير على أساليب تنمية رأس المال البشري (استقطاب، تكوين، تعلم ومحافظة).

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- على المؤسسات المحافظة على رأس المال البشري من خلال المحافظة على رصيد المعرفة والمهارة والخبرة؛
- العمل على تصميم برامج خاصة بتنمية رأس المال البشري واستحداث برامج لإدارة المعرفة؛
- الاقتداء بالمؤسسات الأجنبية في تبني إدارة المعرفة ومحاولة تكييفها مع واقع المؤسسات الجزائرية.

8- دراسة (سعادي وعبود، 2018)¹، المعنونة ب: "رأس المال البشري ودوره في تبني إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مركب الملح لوطاية، بسكرة-":

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور رأس المال البشري في تبني إدارة الجودة الشاملة؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال مؤسسة تكرير الملح بالوطاية ولاية بسكرة - الجزائر؛ أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (48) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده (المعارف، المهارات والخبرات) وإدارة الجودة الشاملة بأبعادها (التركيز على الزبون، إشراك العاملين والتحسين المستمر)؛
- لرأس المال البشري بجميع مكوناته دورا في تبني إدارة الجودة الشاملة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

¹ عماد سعادي وسعاد عبود، رأس المال البشري ودوره في تبني إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مركب الملح لوطاية، ولاية بسكرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018، ص ص 230-249.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة الاهتمام بكل مكونات رأس المال البشري من معارف ومهارات وخبرات والعمل على تطويرها من خلال برامج تدريب مدروسة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة بجودة التعليم العالي

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت متغير جودة التعليم العالي وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (جمعة زكرياء، 2022)¹، المعنونة بـ: "تقييم وتحليل جودة التعليم العالي في الجزائر: دراسة ميدانية بجامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان":

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم جودة التعليم العالي (الإدارة، الأستاذ، الطالب، البرامج التعليمية والإمكانيات المادية) وإبراز مستوى هذه الجودة؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات؛

تمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة وطلبة جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر؛

اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 300 مفردة ضمت (200) عضو هيئة تدريس و(100) طالب.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن جميع أبعاد جودة التعليم العالي (الإدارة، الأستاذ، الطالب، البرامج التعليمية والإمكانيات المادية) تساهم في قياس وتقييم مستوى هذه الجودة؛
- وجود تقييم عام متوسط للجودة بجامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان؛
- مستوى جودة أعضاء هيئة التدريس كان قويا تليه مستوى جودة الطلبة؛
- جاء تقييم جودة كل من البرامج التعليمية والعملية الإدارية والإمكانيات المادية بمستوى ضعيف.

¹ جمعة زكرياء، مرجع سبق ذكره، ص ص 284-299.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على توفير الأجهزة والمعدات وخاصة التكنولوجية؛
- العمل على تطوير البرامج التعليمية بإشراف الأساتذة ولجان التكوين؛
- تشجيع ودعم خلايا ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

2- دراسة (معدن نصيرة، 2022)¹، المعنونة ب: " دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي بالجزائر ":

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛

تمثل مجتمع الدراسة في هيئة التدريس لجامعة مولود معمري بتيزي وزو-الجزائر، والبالغ عددهم خلال الموسم 2019/2018، (2137) أستاذا؛

اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية بلغت (350) مفردة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أدوات تكنولوجيا، التعليم الإلكتروني و ضمان جودة التعليم العالي؛
- وجود علاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية بين معوقات تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني و ضمان جودة التعليم العالي؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، نوع الحصة والكلية مكان العمل).

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على الحد من المعوقات المؤثرة على تحقيق جودة التعليم؛

¹ معدن نصيرة، دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه في تسيير المنظمات (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2022.

- ضرورة الأخذ بالتدابير اللازمة من أجل نجاح تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني لتحقيق جودة التعليم العالي.
- 3- دراسة (زوين وطاهر، 2020)¹، المعنونة ب: "التخطيط الاستراتيجي المستدام وتأثيره في ضمان جودة التعليم العالي":

هدفت الدراسة إلى بيان مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي المستدام بأبعاده الخمسة (أصحاب المصالح، الرؤية والقيم والرسالة، تحديد الأهداف، تحليل الواقع، التنفيذ والمراجعة) في ضمان جودة التعليم العالي بأبعادها الخمسة (القيادة الجامعية، جودة المرفق الأكاديمي، جودة الخريجين، السمعة الأكاديمية، معايير الجودة والتميز)، كما تهدف إلى تحديد مستوى تحقيق ضمان الجودة في الجامعة قيد الدراسة؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛

تمثل مجتمع الدراسة في القيادات (عمداء، نواب العمداء، رؤساء الأقسام) في جامعة الكوفة بالعراق موزعين على 22 كلية؛

كما اشتملت عينة الدراسة على عينة قصدية مكونة من 186 قيادياً.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- التخطيط الاستراتيجي المستدام (كمتغير مستقل) له علاقة تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية موجبة في تعزيز ضمان جودة التعليم العالي (كمتغير تابع)؛
- كل بعد من أبعاد التخطيط الاستراتيجي المستدام له علاقة ارتباط في ضمان جودة التعليم العالي (بأبعاده مجتمعة)؛
- ضمان جودة التعليم العالي مدرك بشكل جيد لدى جامعة الكوفة.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- دعوة القيادات الجامعية في جامعة الكوفة لتكثيف الجهود البحثية في تعزيز ضمان الجودة وخاصة في البرامج التعليمية والبحوث العلمية؛

¹ عمار زوين ومحمد حسن طاهر، التخطيط الاستراتيجي المستدام وتأثيره على ضمان جودة التعليم العالي، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد 59، الكوفة، العراق، 2020، ص ص 81-123.

- ضرورة خلق التوازن بين أعداد الطلبة وما توفر من المرافق الأكاديمية لتعزيز ضمان الجودة التعليمية.

4- دراسة (الهام يحيياوي ونسرين سماويل، 2020)¹، المعنونة بـ: "مقاومة التغيير التنظيمي كتحديد لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عنابة 1":

هدفت الدراسة إلى إبراز مقاومة التغيير التنظيمي على تطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي بأبعاده الخمسة (جودة البحث العلمي، جودة البرنامج الأكاديمي، جودة الإدارة، جودة هيئة التدريس، جودة الطالب)؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛

بينما تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1؛ وقد اشتملت الدراسة على 53 مفردة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- تتوفر الكلية على معايير خاصة بنظام جودة التعليم العالي بدرجة متوسطة؛
- وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين المتغير المستقل مقاومة التغيير التنظيمي والمتغير التابع ضمان جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة امتلاك الإدارة الجامعية للقوة لمواجهة المعوقات التي تؤثر على تطبيق نظام جودة التعليم العالي بالمؤسسة الجامعية
 - وضع استراتيجيات تعمل على الحد من مقاومة التغيير من أجل تطبيق نظام الجودة بالجامعة
- 5- دراسة (بولصنام وتشانشتان، 2018)²، المعنونة بـ: "مستوى جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة يحي فارس المدية -الجزائر":
- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة التعليم العالي بأبعاده (جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة الطلبة، جودة البرامج التعليمية، جودة الإمكانيات المادية، جودة الإدارة التعليمية، جودة تقييم العملية التعليمية) من وجهة نظر طلبة جامعة يحي فارس المدية؛

¹ يحيياوي إسماعيل، مقاومة التغيير التنظيمي كتحدي لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1، المجلد 03، العدد 01، جامعة عباس فرحات، سطيف، الجزائر، 2020، ص ص 106-129.

² محمد بولصنام وعماد تشانشتان، مرجع سبق ذكره، ص ص 48-73.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛ وقد تمثل مجتمع الدراسة في طلبة جامعة يحي فارس المدية - الجزائر، المقدر عددهم خلال السنة الجامعية 2016-2017 بـ (22343) طالبا؛

في حين اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 379 طالبا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن مستوى جودة التعليم العالي بالجامعة محل الدراسة جاء بشكل متوسط؛
 - مستوى بعد كل من (جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة الإمكانيات المادية، وجودة تقييم العملية التعليمية) كان متوسطا؛
 - مستوى بعد جودة الطلبة جاء بشكل مرتفع؛
 - مستوى بعد جودة الإدارة التعليمية جاء بشكل ضعيف؛
 - وجود فجوة بين ما يدرسه الطالب والواقع العملي.
- وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:
- على إدارة الجامعة وضع أساليب تسيير تقوم على معايير الجودة تعزز العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة؛
 - ضرورة إشراك الطلبة في عملية اتخاذ القرار لبلوغ مستوى عالي من الجودة.

6- دراسة (صدار ومزيان، 2018)¹، المعنونة بـ: "مدى توفر معايير جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية":

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر معايير جودة التعليم العالي (التحسين المستمر، بحث العلمي، الأوضاع الأكاديمية، ثقافة الجودة) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الآداب واللغات بجامعة معسكر-الجزائر؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛ وقد تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الدائمين في كلية الآداب واللغات بجامعة معسكر- الجزائر، خلال الموسم الجامعي 2017/2018 والمقدر عددهم بـ 116 أستاذا؛

¹ لحسن صدار ومحمد مزيان، مدى توفر معايير جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، المجلد 09، العدد 02، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، 2018، ص ص 333-364.

أما عينة الدراسة فقد اشتملت على عينة قصدية مكونة من 110 أستاذا (دائما ومؤقتا)؛

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- توفر معايير جودة التعليم العالي بالكلية محل الدراسة بدرجة متوسطة؛
- كل بعد من أبعاد جودة التعليم العالي حقق درجة متوسطة؛
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة العينة لمدى توفر معايير جودة التعليم العالي بالكلية محل الدراسة وفقا للمتغيرات: الجنس، الرتبة العلمية، العمر، الدرجة العلمية.

وقد خرجت الدراسة بالتوصية التالية:

- ضرورة وضع آليات واضحة لربط تداعيات التغيير التي يشهدها قطاع التعليم العالي مع متطلبات العولمة واقتصاد المعرفة والتنمية المجتمعية.

7- دراسة (الطائي ورؤوف، 2017)¹، المعنونة ب: "عوامل الاختيار الاستراتيجي وتأثيرها في جودة التعليم العالي":

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الاختيار الاستراتيجي بأبعاده (المخاطرة، الاستراتيجيات السابقة، التوقيت، الموارد والاتجاهات الداخلية) في جودة التعليم العالي بأبعاده (التزام الإدارة العليا، مشاركة العاملين، التدريب، التحليل والقياس، التحسين المستمر)، واختيار أفضل بديل يحقق قيمة عالية في جودة التعليم العالي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان؛

تمثل مجتمع الدراسة في رؤساء الأقسام ومساعديهم ورؤساء الفروع والإداريين بالجامعة التكنولوجية، بغداد، العراق؛

اشتملت عينة الدراسة على عينة قصدية مكونة من 83 مفردة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- جودة التعليم العالي لها أثر بالغ في تطور المؤسسة التعليمية؛
- الأبعاد التالية: الموارد، الاستراتيجيات السابقة، التوقيت والخاصة بالمتغير المستقل عوامل الاختيار الاستراتيجي حققت ارتباطا قويا مع أبعاد جودة التعليم العالي؛

¹ علي حسون الطائي ومحمد عماد رؤوف، مرجع سبق ذكره، ص ص 36-54.

- هناك علاقات أثر قوية لعوامل الاختيار الاستراتيجي في أبعاد جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تطبيق المؤسسة محل الدراسة معايير الجودة في التعليم العالي؛

- العمل على ترسيخ الأفكار الخاصة بجودة التعليم العالي في جميع العاملين بالمؤسسة.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة برأس المال البشري وجودة التعليم العالي

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت متغيري الدراسة، رأس المال البشري وجودة التعليم العالي وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (بوطرفة صورية وبوطرفة عواطف، 2022)¹، المعنونة بـ: "رأس المال الفكري وأثره على جودة التعليم

العالي في المؤسسات الجامعية - دراسة حالة جامعة العربي التبسي تبسة-":

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على أثر رأس المال الفكري بأبعاده (المعرفة، الخبرة العلمية، المهارات والقدرات، فرق العمل والابتكار) على تحسين جودة التعليم العالي؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

وقد تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الدائمين بجامعة العربي التبسي تبسة -الجزائر؛

أما عينة الدراسة فقد اشتملت على عينة عشوائية ضمت 36 مفردة.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد رأس المال الفكري (المعرفة، الابتكار، الخبرة العلمية،

المهارات والقدرات، فرق العمل) وبين جودة التعليم العالي؛

- علاقة الارتباط بلغت أقوى نسبة بين بعدي (الابتكار، فرق العمل) وجودة التعليم العالي مما يوضح أنه كلما زاد

الابتكار واعتمدت المؤسسات الجامعية على عمل الفرق تحسنت جودة التعليم العالي؛

- هناك تأثير إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة على جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على تنمية قدرات ومهارات البحث لدى الأساتذة الجامعيين من خلال الدورات التكوينية والبعثات العلمية للخارج؛

¹ صورية بوطرفة وعواطف بوطرفة، رأس المال الفكري وأثره على جودة التعليم العالي في المؤسسات الجامعية-دراسة حالة جامعة العربي التبسي تبسة- ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 09، العدد 01، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2022، ص ص 729-748.

- توفير بيئة عمل مناسبة تساعد على الإبداع والابتكار، وتنشيط مخابر البحث وتشجيع اتفاقيات الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية؛

- الاهتمام بالبحث العلمي وتطوير الجامعة الجزائرية والعمل وفق معايير علمية.

2- دراسة (شलगوم ومدفوني، 2020)¹، المعنونة بـ: "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية-":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي وربط الجامعة بالمحيط الاقتصادي؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ وقد تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الجزائرية؛ في حين اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (465) فردا.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن رأس المال البشري يساهم في تطوير التقنيات المتقدمة التي يتطلبها اقتصاد المعرفة؛

- هناك دور للاستثمار التعليمي في رأس المال البشري على تحسين جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تكثيف الجهود من أجل تطوير الجامعة الجزائرية لجعلها ضمن مصاف الجامعات العالمية وذلك من خلال مواكبة التكنولوجيا الحديثة واستقطاب الأدمغة الجزائرية المهاجرة؛

- السعي من أجل الاستفادة من خبرات الدول الرائدة في مجال التعليم العالي.

3- دراسة (شلفوح عبد الرحمن الحراري، 2019)²، المعنونة بـ: "أثر رأس المال البشري على تحقيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية-دراسة تطبيقية من وجهة نظر الهيئة التدريسية بجامعة الزاوية"-:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير رأس المال البشري لتحقيق الجودة الشاملة؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

¹ شलगوم كريمة ومدفوني هندا، مرجع سبق ذكره، ص ص 235-264.

² شلفوح عبد الرحمن الحراري، أثر رأس المال البشري على تحقيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية دراسة تطبيقية من وجهة نظر الهيئة التدريسية بجامعة الزاوية، المستودع الرقمي لجامعة الزاوية، كلية الاقتصاد، 2019، متاح على الرابط التالي:

<http://www.dspace.zu.edu.ly/handle/1/840>, accessed at: 17/03/2022, 13h :02.

وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية الليبية؛ في حين اشتملت عينة الدراسة على (260) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بمكوناته الخمسة (المعارف، المهارات، الخبرات، القدرات والتدريب) وإدارة الجودة الشاملة بمكوناتها الخمسة (البعد المجتمعي، إشراك العاملين، التحسين المستمر، ثقافة الجودة ودعم الإدارة العليا).

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة توفير برامج التدريب والحوافز ومختلف المبادرات التي تجعل من المورد البشري موردا استراتيجيا يمكنه من المساهمة في تطبيق الجودة الشاملة بالمؤسسات الجامعية.

4- دراسة (فيولا مخزوم ويحي زلزلي، 2019)¹، المعنونة ب: "دور مؤسسات التعليم العالي في بناء رأس مال بشري يساهم في بناء جودة المخرجات التعليمية":

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة موضوع بناء رأس المال البشري داخل مؤسسات التعليم العالي ودوره في تطوير جودة المخرجات التعليمية (الطلبة) وتمكينهم من الدخول إلى سوق العمل؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

وقد تمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التعليم العالي لثلاث جامعات خاصة بمنطقة بيروت بلبنان؛

في حين اشتملت عينة الدراسة على 68 أستاذا جامعيًا.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- هناك علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة العلمية لهيئة التدريس وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية؛

- هناك علاقة ارتباط قوية جدا ذات دلالة إحصائية بين مهارات التعلم المستمر لهيئة التدريس وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية؛

¹ فيولا مخزوم ويحي زلزلي، دور مؤسسات التعليم العالي في بناء رأس مال بشري يساهم في بناء جودة المخرجات التعليمية، المؤتمر الآسيوي الدولي الثاني حول العلوم المعاصرة، أيام 12-15 نوفمبر 2019، بيروت، لبنان، ص ص 58-70.

- هناك علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية بين سياسة القيادة الإدارية وبين تطوير جودة المخرجات التعليمية.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على استقطاب كوادر متخصصة وتمييزة لدعم هيئة التدريس؛

- استمرارية العمل على تطوير المعارف والخبرات لهيئة التدريس؛

- خلق بيئة تساعد على التطور والتعلم المستمر داخل مؤسسات التعليم العالي.

5- دراسة (مريم يوسف، 2016)¹، المعنونة ب: "أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة

1 نموذجاً-":

هدفت هذه الدراسة إلى التأكد من وجود علاقة بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبائني) وجودة التعليم العالي وكذا معرفة أثره على هاته الأخيرة بالإضافة إلى السعي من أجل وضع معايير واضحة لقياس الجودة في التعليم العالي؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

تمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا بجامعة باتنة 1- الجزائر، خلال الموسم الجامعي 2015/2016؛

وقد اشتملت عينة الدراسة على (98) أستاذا و(50) طالب دراسات عليا بجامعة باتنة 1، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن المؤسسات التعليمية لا ترى حاجة إلى التغيير بالرغم من وجود مؤشرات انخفاض للمستوى التعليمي وغياب تام لتطبيق معايير الجودة؛

- أن رأس المال الفكري والجودة في التعليم العالي مفهومان متجانسان؛

- أن هناك تأثيراً لرأس المال الفكري على جودة التعليم العالي في المؤسسة محل الدراسة وقد لوحظ تباين في نتائج عيني الدراسة (الأساتذة والطلبة)، حيث اعتبرت العينة الأولى أن لرأس المال الزبائني أثر على جودة التعليم العالي بينما لا

¹ مريم يوسف، مرجع سبق ذكره.

يوجد أثر لرأس المال البشري عليها، بينما كانت نتائج العينة الثانية العكس تماما وقد اتفقت العينتان على وجود أثر لرأس المال الهيكلي على جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على استقطاب رأس المال الفكري لأهميته الكبرى في تحقيق الجودة وضمان التطور؛
- ضرورة التوجه نحو تبني الموارد الإبداعية من خلال تكوين الكفاءات وتشجيع البحث العلمي لتحقيق النقلة النوعية وفتحت مخصصات مرتبطة بسوق العمل.

6- دراسة (خيرى علي اوسو، 2015)¹، المعنونة بـ: "رأس المال البشري ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في كلية الإدارة والقانون - جامعة دهوك".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة والأثر بين المتغير المستقل رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارات، الخبرات، معنويات الهيئة التدريسية، الابتكار والعلاقات الإنسانية) والمتغير التابع جودة التعليم العالي بأبعادها (القيادة ذات الرؤية الاستراتيجية، السمعة الأكاديمية والمهنية، جوائز الجودة والتميز، جودة المرافق الأكاديمية وجودة الخريجين)؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ وقد تمثل مجتمع الدراسة في هيئة التدريس في كلية الإدارة والقانون بجامعة دهوك - العراق؛ بينما اشتملت عينة الدراسة على 95 مفردة.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- تتوفر الكلية محل الدراسة على رأس المال البشري بمستوى متوسط؛
- أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة يفتقدون إلى المهارات المطلوبة والخبرات والابتكار؛
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي،
- هناك أثر لرأس المال البشري على جودة التعليم العالي؛
- تفتقد الكلية إلى قيادات ذات رؤية استراتيجية؛
- جودة التعليم العالي بالكلية جاءت بنسبة منخفضة.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- العمل على تعزيز رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة باعتباره من أهم الموارد الاقتصادية؛
- ضرورة الاهتمام بجودة التعليم العالي من خلال إعداد قيادات علمية وإدارية ذات رؤية استراتيجية؛
- على إدارة الكلية تخصيص جوائز للأساتذة المتميزين؛
- يجب الاهتمام بجودة الخريجين؛
- ضرورة تعزيز المهارات والخبرات لدى رأس المال البشري في الكلية من خلال التدريب.

¹ خيرى علي اوسو، رأس المال البشري ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في كلية القانون والإدارة بجامعة دهوك، مجلة بولي تكنيك، المجلد 05، العدد 02، جامعة بولي تكنيك، أربيل، العراق، 2015، ص ص 1-36.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سنناول في هذا المبحث بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت رأس المال البشري أو جودة التعليم العالي أو كليهما مجتمعين، سواء كانت متغيرات مستقلة أو تابعة أو حتى وسيطة، وسيتم عرض لأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة برأس المال البشري

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغير رأس المال البشري وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (Forouzan Rezaei & al, 2021)¹، المعنونة بـ: "العوامل المؤثرة في إدارة المعرفة وأثرها على الأداء التنظيمي - دور رأس المال البشري كوسيط-":

“Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital”:

هدفت الدراسة إلى تقصي وتحديد العوامل المؤثرة في تمكين وتنفيذ إدارة المعرفة في المنظمات وكذلك تأثير إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي، درست أيضا الدور الوسيط لرأس المال البشري في العلاقة بين إدارة المعرفة وأداء مصنع كابول للصلب، وهو (أكبر مصنع للصلب في أفغانستان)؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

وقد تمثل مجتمع الدراسة في المديرين والموظفين الإداريين لمصنع كابول للصلب أفغانستان؛

في حين اشتملت عينة الدراسة على (108) فردا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود أثر لإدارة المعرفة على الأداء التنظيمي لمصنع كابول بشكل مباشر؛
- التأثير غير المباشر للمتغير الوسيط رأس المال البشري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي في مصنع الصلب؛
- لإدارة المعرفة دور فعال في تحسين الأداء التنظيمي سواء بشكل مباشر أو من خلال متغير رأس المال البشري.

¹ Rezaei Forouzan & al, **Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital**, the proceedings of the 18th IFIP TC 13 International Conference on Human-Computer Interaction, INTERACT 2021, held in Bari, Italy, in August/September 2021, pp 1 – 16.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- على المؤسسة تعزيز رأس المال البشري من خلال إدارة المعرفة التي تشمل إنشاء المعرفة وتحديثها ومشاركتها وتطبيقها
 - الاهتمام أكثر بتبني التدريب الحديث الضروري لتحديد وتجاوز نقاط الضعف؛
 - العمل على تعزيز قدرات الموظفين ومهاراتهم وتعاونهم كوسيلة فعالة لحل المشكلات؛
 - ضرورة تعزيز معرفة رأس المال البشري كميزة تنافسية في المنظمة من خلال خلق ثقافة التعلم، وتبادل المعلومات والمعرفة بين الموظفين، والتناوب الوظيفي؛
 - السعي من أجل تطوير وتنمية رأس المال البشري واستقطاب المواهب المؤهلة والكفاءات ودعم العمل الجماعي.
- 2- دراسة (Idongesit David, 2021)¹، المعنونة بـ: "التعليم الجامعي وأثره على تنمية رأس المال البشري في نيجيريا":

“University education and its impact on human capital development in Nigeria”:

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير التعليم الجامعي على تنمية رأس المال البشري في نيجيريا وكذا دراسة العلاقة بين التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري في هذا البلد؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

تمثل مجتمع الدراسة في طلبة جامعة مدينة بنين وجامعة نيجيريا نسوكا؛

واشتملت عينة الدراسة على (267) فردا؛

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- هناك علاقة إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين التعليم الجامعي وتنمية رأس المال البشري؛
 - التعليم الجامعي له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على تنمية رأس المال البشري في نيجيريا؛
 - أن التعليم يلعب دورا مهما وحاسما للغاية في تحسين القدرة الإنتاجية للسكان.
- وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:
- يجب تشجيع المواطنين النيجيريين وخاصة الشباب على تطوير أفكار ومنتجات وعمليات وأساليب جديدة من خلال مناهج إبداعية؛

¹ Idongesit David, **University education and its impact on human capital development in Nigeria**, studisulla formazione , vol. 24, Via Laura, University of Florence, Italy ,2021, pp 113-125.

- يجب على الحكومة النيجيرية تكثيف الجهود نحو تنمية رأس المال البشري من خلال وضع سياسات إدارة استراتيجية مناسبة لتعزيز تقديم الخدمات التعليمية؛
- على الحكومة أن تركز بشكل أكبر على الكفاءة والتخصص بدلا من المؤهلات الورقية في سياسات التوظيف الخاصة بها للحد من مشكلة هجرة الأدمغة؛
- ضرورة اهتمام الدولة بالتعليم والصحة من خلال زيادة مخصصات الميزانية للتعليم والصحة والتعليم الفني.

3- دراسة (Imadeddin Almosabbeh, 2021)¹، المعنونة بـ: "دور رأس المال البشري وإنتاجية العامل الكلي في تعزيز النمو الاقتصادي- دراسة دولية مقارنة":

“The role of Human Capital and Total Factor Productivity in Promoting Economic Growth: a Comparative International Study”:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية مقارنة ببعض الدول المتقدمة والنامية؛

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL) على البيانات من قاعدة بيانات جدول القلم العالمي في نسخته التاسعة (PWT.9) للفترة 1950-2014 (يستخدم البحث منهج التحليل الكمي على أساس تطبيق نموذج اقتصادي قياسي، ويتناول النموذج بيانات السلاسل الزمنية المتوفرة فقط من سنة 1990 إلى غاية سنة 2019 في مصر.

وقد تمثل مجتمع الدراسة في بعض الدول المتقدمة والنامية؛

أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (07) دول: هي المملكة العربية السعودية، الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، ألمانيا، كوريا الجنوبية، جنوب إفريقيا ومصر.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في كوريا الجنوبية وجنوب إفريقيا والولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا؛
- عدم وجود ارتباط قوي بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في اليابان والمملكة العربية السعودية ومصر؛

¹ Imadeddin Almosabbeh, **The role of Human Capital and Total Factor Productivity in Promoting Economic Growth: a Comparative International Study**, Roa Iktissadia Review, Vol.09, No.01, University of El-Oued, Algeria, 2019, PP 41-51.

- تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي كان كبيراً بشكل كافٍ في الولايات المتحدة، بينما كان أقل حدة في الاقتصاديات الناشئة مثل كوريا الجنوبية وجنوب إفريقيا؛
- عدم وجود تأثير لتغيرات رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في كل من مصر والمملكة العربية السعودية، وأرجعت الدراسة هذه النتيجة بالقول إن النمو الاقتصادي في المملكة يعتمد أكثر على عائدات تصدير النفط وعلى التحسينات في إنتاجية العوامل الإجمالية؛
- كما أشارت النتائج إلى الدور المهم الذي يلعبه البحث العلمي والتطوير في النمو الاقتصادي في جميع البلدان، وخاصة البلدان المتقدمة.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- ضرورة التركيز بشكل أكبر على دمج المخرجات التعليمية في عملية الإنتاج وخاصة خريجي كليات الهندسة والتكنولوجيا؛
- استمرار تراكم رأس المال البشري تمهيداً للتحويلات الهيكلية التي يمكن الاعتماد عليها لتحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد قائم على المعرفة؛
- التوسع في القطاع الصناعي، خاصة التصنيع باعتباره أكبر جهة توظيف لرأس المال البشري، وسبيل الانتقال من الاقتصاد الإيجاري إلى الاقتصاد الصناعي وما بعد الصناعي؛
- الاهتمام برأس المال البشري باعتباره أحد أهم عوامل الانتقال إلى اقتصاد المعرفة.

4- دراسة (NeEma Eleyae, 2021)¹، المعنونة بـ: "العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية والربحية":

“The Relationship Between Human Capital, Productivity, and profitability”:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين رأس المال البشري بمكوناته (المعرفة، المهارات والقدرات الفريدة) والإنتاجية (كمتغيرات مستقلة) والربحية (كمتغير تابع)؛

¹ NeEma Eleyae, **The Relationship Between Human Capital, Productivity, and Profitability**, Doctoral Thesis, College of Management and Technology, Walden University, Minnesota, USA, 2021.

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم استخدام البيانات المالية المدققة؛

تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات المدرجة في البورصة النيجيرية للفترة الممتدة من 2005 إلى 2019 والمقدر عددها بـ 836 مؤسسة؛

واشتملت عينة الدراسة على 169 مؤسسة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود علاقة بين رأس المال البشري والربحية والإنتاجية؛
 - أن الزيادة في رأس المال البشري تؤدي إلى زيادة الربحية؛
 - أن الإنتاجية تتوسط العلاقة بين رأس المال البشري والربحية؛
 - لم تكن الإنتاجية كبيرة بالقدر اللازم.
- وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:
- على القادة التنظيميين وصناع القرار في نيجيريا العمل من أجل تحسين مستوى التعليم العالي والمعرفة العامة؛
 - يجب على القادة الحفاظ على الربحية لمواصلة تمويل منظمات أعمالهم في المستقبل؛
 - زيادة الاستثمارات لتحسين نوعية رأس المال البشري في البلاد، وخاصة في قطاع الخدمات والبناء وصناعات تكنولوجيا المعلومات؛
 - تشجيع الشركات المدرجة في البورصة النيجيرية لزيادة الربحية والاستدامة، والتي ستكون مجهزة بشكل أفضل لتنافس عالمي من خلال قوة عاملة ماهرة ومتعلمة جيداً.
- 5- دراسة (Zana MajedSadq & Al., 2020)¹، المعنونة بـ: "اتجاهات مديري جامعة المعرفة الخاصة نحو تأثير رأس المال البشري في تحقيق المزايا التنافسية".

“Attitudes of Managers in the Knowledge Private University towards the impact of Human Capital in Achieving Competitive Advantages”:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال البشري من خلال أبعاده (معرفة الموظف، إبداع الموظف، كفاءات الموظف، والكفاءة الاجتماعية) في تحقيق المزايا التنافسية من خلال أبعادها (التكلفة الأقل، الجودة، الخدمة والتميز)؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛

¹ Zana Majed Sadq & Al, Attitudes of Managers in the Knowledge Private University towards the impact of Human Capital in Achieving Competitive Advantages, Test Engineering and Management, Vol. 82, Mattingley Publishing, United States, 2020, pp 393 – 401.

تمثل مجتمع الدراسة من القادة الإداريين (عمداء كليات ورؤساء أقسام) في جامعة المعرفة الخاصة في إقليم كردستان العراق؛

اشتملت عينة الدراسة على عينة قصدية مكونة من (26) قائدا إداريا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- يمثل مورد رأس المال البشري المعرفة والمهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد؛
- ينعكس رأس المال البشري عادة من خلال تعليم الأفراد وخبراتهم، وكذلك من خلال مهارات محددة يكتسبها الأفراد؛
- رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بشكل عام ونجاح المنظمات بشكل خاص؛
- قرارات رأس المال البشري هي قرارات استراتيجية لأنها أداة لتحقيق أهداف المنظمة؛
- توصلت الدراسة الميدانية إلى وجود علاقة قوية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية من خلال زيادة وعي المنظمات بالأهمية الاستراتيجية لرأس المال البشري.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- يجب أن تركز جامعة المعرفة على تنمية الموارد البشرية لأنها المكون الأساسي في إدارة المعرفة وبالتالي تحقيق المزايا التنافسية؛
- الاتجاه نحو الاهتمام برأس المال البشري كاستراتيجية إدارة وسياسة للأعمال التجارية من أجل مواجهة التغيرات البيئية السريعة وتحديات العولمة الاقتصادية التي تقود المنظمات للبحث عن موظفين ذوي مهارات عالية والاحتفاظ بهم لأطول فترة ممكنة؛
- حاجة جامعة المعرفة إلى زيادة الاهتمام بتنمية رأس المال البشري من خلال الاطلاع على تجارب المنظمات الدولية في الدول المتقدمة في مجال التعليم، حيث تكافئ الموارد البشرية على أدائها المتميز من خلال التركيز على مدى عمل الموظفين واستخدامهم لجميع قدراتهم الأساسية لتنفيذ الواجبات المنوطة بالعمل.

6- دراسة (Alhamzah AL Noor, 2020)¹، المعنونة بـ: "أبعاد رأس المال البشري وأداء الشركات، الدور الوسيط لإدارة المعرفة":

“Human capital dimensions and firm performance, mediating role of knowledge management”:

هدفت الدراسة إلى التحقيق في التأثير المباشر لأبعاد رأس المال البشري (التعليم، الخبرة، الصحة، المهارة، الصفات الشخصية والتدريب) على بقاء واستمرار الشركة، كما تم فحص الدور الوسيط لإدارة المعارف بشأن العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري (كمتغير مستقل) واستمرارية الشركة (كمتغير وسيط)؛

¹Alhamzah Alnoor, **Human capital dimensions and firm performance, mediating role of knowledge management**, International Journal of Business Excellence, Vol. 20, N° 02, Inderscience Enterprises Ltd., United Kingdom, 2020, PP 149-168.

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة بطريقة العينات العشوائية؛

تمثل مجتمع الدراسة في (1200) شركة صغيرة ومتوسطة بالعراق؛

واشتملت عينة الدراسة على (347) مفردة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- هناك تأثير لأبعاد رأس المال البشري (التعليم والخبرة والصحة والسمات الشخصية والمهارات والتدريب) على بقاء الشركات؛

- رأس المال البشري ضروري لبقاء الشركات لفترة أطول؛

- يعد تطوير رأس المال البشري وسيلة لبقاء الشركات على قيد الحياة وبالتالي سيكون لها تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي للبلاد؛

- يرتبط رأس المال البشري للشركة ارتباطاً إيجابياً بالأداء؛

- هناك دور وسيط لإدارة المعارف في العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري وبقاء الشركة.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- يجب تطوير المناخ القائم على المعرفة في الشركة من أجل تحقيق إدارة أفضل وبالتالي بقاء الشركة؛

- ضرورة تصميم سياسات حكومية خاصة لتطوير رأس المال البشري للشركات المتعثرة مع التركيز بشكل خاص على التدريب والتعليم؛

- على الشركات التركيز على معارفهم واعتبارها ميزة تنافسية بدلاً من الاعتماد الأكبر على القوة المالية.

7- دراسة (Yikaalo Welu Kidanemariam, 2019)¹، المعنونة بـ: "رأس المال البشري كعملية

الدروس المستفادة من الاقتصاد الناشئ".

“Human capital as a process Learning's from an emerging economy”:

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تطور رأس المال البشري في المنظمة من خلال تطوير معرفة الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم، وكيف تؤثر العوامل الداخلية والخارجية في تنمية رأس المال البشري؛

¹ Yikaalo WeluKidane Mariam, **Human capital as a process Learning's from an emerging economy**, Doctoral Thesis, School of Business and Economics: Department of Management, Addis Ababa University, Ethiopia, 2019.

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاعتماد على المقابلات المباشرة، الملاحظات والمشاركة في الاجتماعات الرسمية والاستماع إلى المقابلات السابقة التي أدلى بها أعضاء المنظمات إلى وسائل الإعلام المختلفة، البرامج الإذاعية والتلفزيونية، استخدمت أيضا بيانات ثانوية مثل تحليلات المستندات والمجلات والتقارير والمستندات من المواقع؛

تمثل مجتمع الدراسة في: شركات أثيوبية؛

وقد اشتملت عينة الدراسة على شركة الطيران الأثيوبية وشركة صناعة السيارات بيشوفتو.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- عملية تنمية رأس المال البشري تتم من خلال تحديد رأس المال البشري المحتمل الذي يتم انضمامه إلى المؤسسة وهم الأشخاص الذين يحملون أصوله الفردية مثل المستوى التعليمي والخبرة والموقف والسلوك ومعالجة المعلومات والمهارات المهنية؛
- تطوير رأس المال البشري الخاص بالمؤسسة يتم من خلال التفاعلات والترابط بين الموظفين من جهة وبين الموظفين والمؤسسة من جهة أخرى؛
- تتم عملية تنمية رأس المال البشري بشكل إيجابي أو سلبي من خلال العوامل السياقية الداخلية (تنقل الموظفين، ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، التغيير التنظيمي والهيكلي والبنية التحتية ونمو الصناعة) والعوامل الخارجية للمؤسسة؛
- هناك تأثير للعوامل الخارجية كالهياكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمنافسة والتنظيمية والعملاء على السياقات الداخلية وعلى عملية تطوير رأس المال البشري بالمؤسسة.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- يجب أن تركز برامج تنمية رأس المال البشري على الثقة، والولاء، والجماعة؛
- يجب على المديرين أن يأخذوا بعين الاعتبار برامج إدارة الأفراد لتنمية رأس المال البشري والتي ستساعد الموظفين في إنجاز مهامهم التنظيمية؛
- يجب أن يكون المديرين حاسمين في تحديد رأس المال البشري المحتمل؛

- العمل على تحفيز الموظفين ليتحملوا مسؤولية بذل جهد لتحسين الأداء والانضباط ودعم البحث عن السلوك والمشاركة النشطة والملاحظة والفهم، من أجل اكتسابهم للمعرفة والمهارات، القدرات والدعم والخبرة أي التنمية الفردية
- تشجيع علاقات التبادل بدلا من الاتفاقيات الرسمية، فعملية تنمية رأس المال البشري فعالة في المجتمع غير الرسمي بحيث يمكن إنشاء مزيج من الموظفين من خلفيات ثقافية مختلفة هذه العملية تؤثر على عملية تنمية رأس المال البشري.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة بجودة التعليم العالي

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغير جودة التعليم العالي وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (Samia Azieb & al., 2021)¹، المعنونة بـ: "دور التعلم الإلكتروني في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية":

“The Role of E-learning in Enhancing the Quality of Higher Education from the Point of View of Faculty Members at the Algerian University”:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التعلم الإلكتروني في تعزيز جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل - الجزائر، خلال الموسم الجامعي 2020-2021؛

اشتملت عينة الدراسة على 106 مفردة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن التعلم الإلكتروني يساهم إلى حد كبير في تحسين جودة التعليم العالي حيث يوفر المرونة، تنشيط أدوار المتعلمين والمعلمين وتحديث محتويات المناهج والبرامج؛

¹ Samia Azieb & al., *The Role of E-learning in Enhancing the Quality of Higher Education from the Point of View of Faculty Members at the Algerian University*, Algerian of Research and Studies, Vol. 04, N° 03, University Mohammed Seddik Ben Yahia, Jijel, Algeria, 2021, pp 690-705.

- البنية التحتية لمؤسسات التعليم العالي لا ترقى إلى مستوى تطلعات المجتمع الجامعي بسبب ندرة الموارد المادية والفنية والبشرية؛
 - البيئة الحالية لا تسمح بالتحول إلى التعلم الإلكتروني.
- وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:
- يجب توفير متطلبات التعلم الإلكتروني والأجهزة والبرامج بالإضافة؛
 - ضرورة تدريب رأس المال البشري من أجل التحول نحو التعليم عن بعد.
- 2- دراسة (Marouf safaa, 2021)¹، المعنونة بـ: "جودة التعليم العالي في الجزائر: تصور الطالب":

“Qualité de l’enseignement supérieur en Algérie : perception de l’étudiant “:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تصور الطالب الجامعي في الجزائر حسب المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، الحالة المهنية وسنة التسجيل) إلى جودة التعليم العالي والعوامل المؤثرة عليها (جودة التدريب وجودة المقاربات العلائقية)؛ لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2- الجزائر؛ وقد اشتملت عينة الدراسة على 365 طالبا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن الطالب لديه تصور ضعيف لجودة التعليم العالي؛
- أن العامل الأكثر تأثيرا على جودة التعليم العالي على مستوى كلية العلوم الاجتماعية هو العلاقات المتقاربة مع مختلف أصحاب المصلحة.

3- دراسة (Ikhlas Gherzouli, 2020)²، المعنونة بـ: "الرضا الوظيفي للأساتذة وضمن الجودة: مغالطة التوازن في التعليم العالي":

“Teachers Job Satisfaction and Quality Assurance: The Balance Fallacy of Higher Education”:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لهيئة التدريس وضمن جودة التعليم العالي؛

¹ Marouf Safaa, **Op.Cit.**, pp 158-180.

² Ikhlas Gherzouli, **Teachers Job Satisfaction and Quality Assurance: The Balance Fallacy of Higher Education**, revue des lettres et des sciences sociales, Vol. 17, N° 03, Université Mohamed Lamin Debbaghine, Setif, Algeria, 2020, pp 176-186.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة الكترونية؛

تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الدائمين المثبتين بقسم اللغة الإنجليزية كلية الآداب واللغات جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2- الجزائر للموسم الجامعي 2019-2020 والبالغ عددهم 31 أستاذا؛

اشتملت عينة الدراسة على عينة قصديه مكونة من 25 فردا؛

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن الرضا الوظيفي بالغ الأهمية لأنه يؤثر على جودة التعليم العالي؛
- ظروف العمل بالكلية محل الدراسة وخاصة الاكتظاظ في المقاعد البيداغوجية له تأثير سلبي على تحقيق جودة التعليم؛
- لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة تعزى للعوامل الديمغرافية حول الرضا الوظيفي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تحفيز أعضاء هيئة التدريس بتحقيق احتياجاتهم المتعلقة بالسكن والأجر والترقية من أجل تحسين مستوى جودة التعليم العالي؛
- يجب توفير بيئة عمل جيدة مزودة بمرافق كافية وحضارية.

4- دراسة (Godfrey Bagonza & al, 2019)¹، المعنونة بـ: "التسهيلات المؤسسية ونوعية التعليم الجامعي في أوغندا":

“Institutional Facilities and the Quality of University Education in Uganda”:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المرافق بالمؤسسة (قاعات المحاضرات، المكتبة، المخابر، أجهزة الكمبيوتر والإنترنت) في جودة التعليم الجامعي في أوغندا؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة على طلاب الجامعات كمصدر رئيسي للمعلومات وتم استخدام المقابلات لجمع البيانات النوعية من رؤساء الأقسام الأكاديمية المختارين عن قصد من الجامعات الست المختارة، بالإضافة إلى مديري الموارد البشرية لأرباب العمل الستة المختارين؛

¹ Godfrey Bagonza & al., **Institutional Facilities and the Quality of University Education in Uganda**, American Journal of Educational Research, Vol. 07, N° 09, Science and Education Publishing, U.S.A, 2019, pp 644-648.

تمثل مجتمع الدراسة في ستة جامعات (3 خاصة و3 عامة)، متكون من جميع الطلاب المسجلين في هذه الجامعات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة والعامة، ومديري الموارد البشرية لأرباب العمل من الخريجين في أوغندا؛ اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 300 طالبا (50 طالبا من كل جامعة من الجامعات الستة)، وعينة قصدية من 12 رئيس قسم من الجامعات محل الدراسة و12 مدير موارد بشرية من بنكين تجاريين وشركتي اتصالات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرافق بالمؤسسة وجودة التعليم العالي؛
 - كفاية مرافق الجامعة بما في ذلك مساحة قاعة المحاضرات ومرافق المكتبة ومرافق المختبرات والكمبيوتر والوصول إلى الإنترنت لها تأثير على جودة خريجي الجامعات.
 - وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:
 - العمل على زيادة الموارد المالية من قبل كل من الحكومة والمؤسسات من أجل تحسين المرافق التعليمية في كل من الجامعات الخاصة والعامة في أوغندا؛
 - تحتاج كل من الجامعات الخاصة والعامة إلى ضرورة تحسين مرافق تدريس التخصصات العلمية حيث توجد أدلة على أنها لديها إمكانات أعلى للتوظيف وعائدات أعلى للاقتصاد مقارنة بالتخصصات الأخرى.
- 5- دراسة (Jun whai Kim, 2019)¹، المعنونة بـ: "تأثير جودة الخدمات التعليمية على رضا الطلاب، الصورة والالتزام والولاء"

“The Effects of Quality of Education Services on Student Satisfaction, Image, Commitment and Loyalty”:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير جودة خدمات التعليم العالي (الصورة، الالتزام والولاء) على رضا الطلاب بالجامعة؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في عينة عشوائية ضمت طلبة السنة الرابعة في الجامعات بمنطقة العاصمة سيول، كوريا الجنوبية؛ وقد اشتملت عينة الدراسة على 229 طالبا.

¹ Jun whai Kim, **The Effects of Quality of Education Services on Student Satisfaction, Image, Commitment and Loyalty**, Journal of Digital Convergence, Vol.17, N° 02, The Korea Society of Digital Policy and Management, Korea, 2019, pp. 145-153.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن الجهود المبذولة لتحسين جودة خدمات التعليم العالي لها تأثير على صورة وولاء الكليات والجامعات وتساعد آثارها على تحسين القدرة التنافسية للكليات والجامعات على المدى الطويل؛
- أن جودة خدمات التعليم العالي بأبعادها (صورة المؤسسة، الالتزام والولاء) لها تأثير إيجابي على رضا الطلاب؛

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- وضع خطة استراتيجية للتعليم الجامعي بجودة عالية؛
 - تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة التي يهدف إليها الطلاب.
- 6- دراسة (Ana Alexandra Gora & al, 2019)¹، المعنونة بـ: "وجهة نظر الطلاب حول ضمان الجودة في التعليم العالي في سياق الاستدامة":

“Students’ Perspective on Quality Assurance in Higher Education in the Context of Sustainability”:

هدفت هذه الدراسة إلى تأثير ضمان الجودة في التعليم العالي بأبعادها (البنية التحتية والمعدات التقنية، جودة العملية التعليمية، أنشطة البحث والأنشطة العملية) كمتغير مستقل على متغيرين تابعين (معرفة، مهارة وكفاءات الطلاب) ومتغير (قابلية الطلاب للتوظيف)؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة الكترونية؛

تمثل مجتمع الدراسة في عينة عشوائية ضمت طلاب جامعتين حكوميتين في رومانيا؛

اشتملت عينة الدراسة على (496) طالبا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- لا يوجد تأثير إيجابي مباشر للبنية التحتية والمعدات التقنية للجامعات على معرفة وكفاءة ومهارة الطلاب؛
- لا يوجد تأثير إيجابي مباشر للبنية التحتية والمعدات التقنية للجامعات على فرص الطلاب للتوظيف في سوق العمل؛

¹ Ana Alexandra Gora & al, **Students’ Perspective on Quality Assurance in Higher Education in the Context of Sustainability**, Sustainability, Vol.17, N° 11, Management Department, The Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Romania, 2019, pp 145-153.

- هناك تأثير إيجابي مباشر لجودة التعليم العالي بمكوناتها (جودة محتوى العملية التعليمية، جودة هيئة التدريس وجودة الأنشطة التعليمية) وكذا الأنشطة البحثية على معرفة وكفاءة ومهارة الطلاب؛
 - هناك تأثير إيجابي مباشر لجودة التعليم العالي بمكوناتها (جودة محتوى العملية التعليمية، جودة هيئة التدريس وجودة الأنشطة التعليمية) وكذا الأنشطة البحثية على فرص الطلاب للتوظيف في سوق العمل؛
 - يوجد تأثير إيجابي مباشر لأنشطة البحث على معرفة وكفاءة ومهارة الطلاب وعلى فرص توظيفهم.
- وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- على الجامعات توفير تعليم لا يركز فقط على نقل القدرات التقنية، ولكن أيضا على تكييف العروض التعليمية مع احتياجات سوق العمل؛
- على الجامعات تدريب الطلاب على مجموعة من المهارات المحددة لمساعدتهم في مختلف المجالات المهنية؛
- وضع برنامج لربط عناصر الجودة في التعليم العالي بكفاءات الطلاب وفرص التوظيف في سوق العمل؛
- على قطاع التعليم العالي الاهتمام أكثر بتقييم القضايا المتعلقة بجودة الخدمات التعليمية وقياسها.

7- دراسة (Nidal AlRamahi & Mahmoud Odeh, 2020)¹، المعنونة بـ: "أثر التكنولوجيا المبتكرة على ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في التنمية -دراسة حالة الأردن":

“The Impact of Innovative Technology on the Quality Assurance at Higher Education Institutions in Developing Countries: A Case Study of Jordan”:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الرئيسية للتكنولوجيا المبتكرة التي تؤثر على ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الجامعات الأردنية (أساتذة تكنولوجيا المعلومات، نواب رؤساء الجامعات، مديرو تكنولوجيا المعلومات، عمداء الكليات ورؤساء الأقسام)، كما تم تصميم وتوزيع استبانة على الطلبة؛ تمثل مجتمع الدراسة في خمس (05) جامعات أردنية؛

كما اشتملت عينة الدراسة على (16) مقابلة لأصحاب المصلحة الرئيسيين و(232) طالبا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن اعتماد وإتقان التكنولوجيا المبتكرة له تأثير إيجابي على جودة التعليم العالي في الأردن؛
- أن نتائج مؤسسات التعليم العالي (الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل) لها تأثير كبير على جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- هناك حاجة لمزيد من تبني التكنولوجيا المبتكرة لتحسين جودة التعليم العالي خاصة في البلدان النامية.

¹ Nidal Al-Ramahi & Mahmoud Odeh, **The Impact of Innovative Technology on the Quality Assurance at Higher Education Institutions in Developing Countries: A Case Study of Jordan**, International Journal of Information and Education Technology, Vol. 10, N° 11, PUBLISHER, Singapore, 2020, pp 826-831.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية المتعلقة برأس المال البشري وجودة التعليم العالي

سيتم التطرق فيما يلي إلى بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغيري الدراسة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي وأهم النتائج المتوصل إليها.

1- دراسة (Ran Zhao & Yuhong Du, 2021)¹، المعنونة بـ: "أثر جودة رأس المال البشري والتعليم العالي على النمو الاقتصادي - الجوار المحلي":

“The Impact of Higher Education and Human Capital Quality on Economic Growth, Local Neighborhood”:

هدفت الدراسة لاختبار التأثير المكاني لجودة رأس المال البشري والتعليم العالي (كمتغير مستقل) على النمو الاقتصادي (كمتغير تابع)؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم الاستعانة بعدة مصادر، بيانات التعداد الإقليمي، الكتاب السنوي للديمغرافية في الصين، الكتب الإحصائية السنوية، مسح التغذية والصحة في الصين، قاعدة البيانات المصغرة لدراسات لوحة الأسرة الصينية والكتاب الإحصائي السنوي لكل مقاطعة للفترة من 1990 إلى 2017؛

تمثل مجتمع الدراسة في مقاطعات صينية؛

اشتملت عينة الدراسة على (29) مقاطعة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- هناك تبعية مكانية كبيرة بين رأس المال البشري والتعليم العالي والنمو الاقتصادي في مختلف المناطق؛
- هناك أثر كبير غير مباشر لرأس المال البشري المتقدم (عالي المستوى) الذي يمثله التعليم العالي على النمو الاقتصادي الإقليمي من خلال تأثيرات الابتكار التكنولوجي؛
- يؤثر رأس المال البشري الأساسي (مستوى التعليم الأقل من العالي) بشكل مباشر على النمو الاقتصادي المحلي، لكنه يعيق النمو الاقتصادي للمقاطعات والمدن المجاورة؛
- يعزز التعليم العالي بشكل غير مباشر النمو الاقتصادي المحلي من خلال الابتكار التكنولوجي، أما التأثير غير المباشر للمكان يتجلى بشكل أساسي في تعزيز النمو الاقتصادي في المناطق المجاورة من خلال اللحاق بالتقنية والتقليد وبعد النظر في عوامل الجودة؛
- يظهر التعليم العالي تأثيرات مختلفة في المناطق ذات مستويات التنمية الاقتصادية المختلفة، ويمكنه بشكل أكبر أن يمارس تأثيراً غير مباشر للابتكار التكنولوجي على النمو الاقتصادي في المناطق ذات مستويات التنمية الاقتصادية المرتفعة؛

¹ Ran Zhao & Yuhong Du, **The impact of higher education and human capital quality on economic growth local neighborhood**, Best Evidence in Chinese Education, Vol. 08, N° 01, Insights Publisher, United States, 2021, pp 1041-1057.

- جودة التعليم العالي لها تأثير قوي على النمو الاقتصادي؛
 - تحسين جودة التعليم العالي هو المفتاح لتعزيز التنمية المنسقة للتعليم العالي والنمو الاقتصادي.
- وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:
- ضرورة خلق بيئة مواتية لتبادل المعرفة داخل المنطقة وتحفيز التقليد والاستيعاب والابتكار المستقل في المناطق المجاورة وتحسين جودة التنمية الاقتصادية في المنطقة بأكملها؛
 - ضرورة زيادة تعزيز التأثير غير المباشر لرأس المال البشري في تعزيز محاكاة التكنولوجيا واستيعابها في المنطقة والمناطق المجاورة؛
 - تعزيز النمو المحلي من خلال الابتكار التكنولوجي والتقليد التكنولوجي وتعزيز مساهمة التعليم العالي في النمو الاقتصادي الإقليمي؛
 - بناء نظام مبتكر للتنمية المنسقة للتعليم العالي والاقتصاد الإقليمي، أي تنفيذ سياسات متباينة حسب مستوى التنمية لكل منطقة؛
 - التحسين المستمر لمستوى وجودة رأس المال البشري؛
 - العمل على زيادة مساهمة التعليم العالي ورأس المال البشري باستمرار في النمو الاقتصادي.
- 2- دراسة (Salmi & Cherfaoui, 2021)¹، المعنونة ب: "تأثير رأس المال البشري على جودة التعليم العالي- دراسة حالة جامعة أوكلي محند أولحاج البويرة":
- “The impact of human capital on the quality of higher education -Case Study University of Akli Mohand Oulhadj Bouira”:**
- هدفت الدراسة إلى الوقوف على أثر رأس المال البشري بأبعاده الأربعة (المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات) في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة أوكلي محند أولحاج البويرة؛
- لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة الكترونية؛
- تمثل مجتمع الدراسة في هيئة التدريس بالجامعة قيد الدراسة أوكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر؛
- اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية بلغت 102 أستاذا.
- توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:
- توفر رأس المال البشري بأبعاده الأربعة (المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات) بالجامعة محل الدراسة؛
 - هناك تأثير نسبي (غير قوي) لأبعاد رأس المال البشري في جودة التعليم العالي؛
 - هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد رأس المال البشري على تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعة قيد الدراسة؛

¹ Salmi Djellal & Cherfaoui Aicha, Op.Cit, pp 586-605.

- بعد المعرفة هو الأهم في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعة، يليه الخبرات ثم القدرات، وأخيرا بعد المهارات؛
- هناك اهتمام من قبل الجامعة محل الدراسة برأس مالها البشري.

وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها:

- يجب أن توفر الجامعة برامج تكوين من أجل تشجيع روح الفريق بين الأساتذة؛
 - ضرورة مشاركة الأساتذة في صنع القرار وتطوير حل المشكلات مما يعود بالتأثير على جودة التعليم العالي؛
 - يجب على الجامعة تطوير مهارات الاتصال ومهارات التعليم لتحقيق الكفاءة والأداء الأعلى للأساتذة.
- 3- دراسة (Kadri & Medjahad, 2021)¹، المعنونة بـ: "تأثير رأس المال الفكري على جودة التعليم

العالي، باستخدام نموذج SEM-دراسة حالة كلية الاقتصاد جامعة بشار"

“The Impact of Intellectual Capital on the Quality of Higher Education, by Using SEM Model, Case of Study: Faculty of Economics' of Bechar University”:

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال البيوي، رأس المال العلائقي) على المتغير التابع جودة التعليم العالي بأبعادها (الموثوقية، الأمان، التماسك، الاستجابة والتعاطف) في كلية الاقتصاد والأعمال والإدارة في جامعة الطاهر محمد بشار؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الدائمين والمؤقتين بالكلية قيد الدراسة؛ اشتملت عينة الدراسة على 39 أستاذا.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- رأس المال البشري له تأثير قوي على جودة التعليم العالي بالكلية محل الدراسة؛
- رأس المال البشري يساهم في تطوير جودة التعليم العالي؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير رأس المال البشري على جودة التعليم العالي.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

- السعي لخلق مناخ يشجع على الاحتفاظ بالميزمين من أعضاء هيئة التدريس؛
- ضرورة تقديم حوافز مادية للإبداع والابتكار تساهم في تطوير جودة التعليم العالي؛
- العمل على تنمية رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم ودعم المبادرات الفردية من أجل المساهمة في الأداء المتميز لتحقيق المهارات التعليمية؛
- الاستعانة بتجارب بعض الدول الرائدة في الجودة من أجل تطوير البرامج التعليمية.

¹ Abdelmadjid KADRI & Sid Ahmed MEDJAHAD, The Impact of Intellectual Capital on the Quality of Higher Education, by Using SEM Model, Case of Study: Faculty of Economics' of Bechar University, Albashaer Economic Journal, 07, N° 02, University of Tahri Mohammed, Bechar, Algeria, 2021, pp 955-972.

4- دراسة (Saqer Sulimas Al-Tahat & al, 2019)¹، المعنونة بـ: "أثر رأس المال الفكري لإدارة الجامعة في تحقيق جودة التعليم العالي":

“The Impact of the Intellectual Capital of the University Administration in Achieving the Quality of Education”:

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير مكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والعلائقي) للإدارة الرشيدة للجامعة في تحقيق جودة التعليم العالي لكل من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لتحسين جودتها التعليمية على المستويين المحلي والعالمي؛

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى البيانات اللازمة تم تصميم وتوزيع استبانة؛ تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة؛ اشتملت عينة الدراسة على (45) فرداً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن هناك تأثيراً لرأس المال الفكري بمكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلائقي) على جودة التعليم العالي بالجامعات الأردنية الحكومية والخاصة؛
 - هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري (إدارة الموارد البشرية والمعرفة التي تمتلكها هذه الموارد) على الإدارة الرشيدة في تحقيق جودة التعليم العالي؛
 - يتحمل أعضاء هيئة التدريس عبء ومسؤولية تحقيق وتأمين الجودة الشاملة في الجامعات.
- وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:
- ضرورة قيام الجامعات بتحديد رأس المال الفكري وتحديد الوسائل العملية للحفاظ عليه وتحسينه بما يضمن جودة التعليم؛
 - ضرورة إعداد أعضاء هيئة تدريس قادرين على التكيف مع تحديات انفجار المعرفة وتطور تقنيات الاتصال وظهور العولمة؛
 - يجب تطوير معايير ضمان الجودة لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من خبرات مؤسسات الاعتماد الأكاديمي ومؤسسات التعليم العالي التي لديها خبرات ملموسة في هذا المجال سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

¹ Saqer Sulimas Al-Tahat& al, **The Impact of the Intellectual Capital of the University Administration in Achieving the Quality of Education**, International Journal of Economics and Finance; Vol. 11, N° 02, Published by Canadian Center of Science and Education, Canada, 2019, pp 137-154.

المبحث الثالث: قراءة تحليلية للدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية عنها

سنتناول في المطلب الأول والثاني من هذا المبحث تحليل ومقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تم عرضها في المبحثين السابقين ومعرفة أوجه الشبه والاختلاف، ثم نتطرق في المطلب الثالث إلى مميزات الدراسة الحالية عن هذه الدراسات

المطلب الأول: قراءة تحليلية للدراسات السابقة باللغة العربية

سنتناول في هذا المطلب تحليل الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت أحد المتغيرات (رأس المال البشري، جودة التعليم العالي) أو المتغيرين معا.

الفرع الأول: قراءة تحليلية للدراسات باللغة العربية لمتغير رأس المال البشري

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تناولت متغير رأس المال البشري

الجدول رقم (1.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة العربية لمتغير رأس المال البشري.

الدراسة الحالية	رقم	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
<ul style="list-style-type: none"> - المتغير المستقل: رأس المال البشري أبعاده (5): المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار؛ مجتمع 	01	<ul style="list-style-type: none"> كلتوم واكلي، 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - الأبعاد المشتركة المعرفة، المهارات، الخبرة، الابتكار؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية. 	<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة بعد القدرات؛ - اختلاف في المتغير التابع؛ - دراسة حالة مؤسسة صناعية؛ - مجتمع الدراسة: عمال المؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> الدراسة: هيئة التدريس؛ مكان دراسة 	02	<ul style="list-style-type: none"> حازم وآخرون، 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - الأبعاد المشتركة المعرفة، المهارات، الخبرة، 	<ul style="list-style-type: none"> - اختلاف في المتغير التابع؛ - الدراسة الحالية أضافت بعد الإبداع؛ - مجتمع الدراسة: المدققين

الداخليين بالجامعة.	الابتكار؛ - دراسة حالة جامعة حكومية؛ - العينة: عشوائية.			الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.
يختلفان في المتغير التابع؛ - أضافت الدراسة السابقة بعد القدرة؛ - الدراسة الحالية أضافت بعدين هما الإبداع والابتكار؛ - مجتمع الدراسة: عمال لـ 5 بنوك بفلسطين.	رأس المال البشري متغير مستقل؛ - الأبعاد المشتركة المهارة، المعرفة، الخبرة؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.	سمير الجمل وميساء عمران، 2021	03	
رأس المال البشري في الدراسة السابقة متغير تابع؛ - مجتمع الدراسة: طالبات الجامعة؛ - دراسة حالة جامعة سعودية.	الأبعاد المشتركة: المعرفة والخبرة؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.	عبيد بكري سر الختم وآخرون، 2021	04	
أضافت الدراسة السابقة بعد القدرة بينما الدراسة الحالية أضافت بعدين هما الإبداع والابتكار؛ - اختلاف في المتغير التابع؛ - مجتمع الدراسة: موظفي وإطارات شركة تأمين؛ - البلد: العراق.	رأس المال البشري متغير مستقل؛ - الأبعاد المشتركة: المعارف، الخبرات والمهارات؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.	عمر عبد وعلاء هادي، 2020	05	
رأس المال البشري في الدراسة السابقة متغير تابع بينما في الدراسة الحالية متغير مستقل أضافت الدراسة الحالية بعد الإبداع.	أبعاد رأس المال البشري المشتركة: معرفة، خبرة، مهارة وابتكار؛ - مؤسسة عمومية جزائرية؛ - المنهج الوصفي	قده وآخرون، 2019	06	

	التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.		
رأس المال البشري في الدراسة السابقة متغير تابع بينما في الدراسة الحالية متغير مستقل؛ - أضافت الدراسة الحالية بعدين هما: الإبداع والابتكار؛ - العينة تمثلت في مجموعة إدارات لبعض مؤسسات اقتصادية جزائرية.	- أبعاد رأس المال البشري المشتركة: معرفة، خبرة، مهارة؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.	حفاظ زحل، 2018	07
- أضافت الدراسة الحالية بعدين هما: الإبداع والابتكار؛ - مجتمع الدراسة: عمال مؤسسة صناعية.	- رأس المال البشري متغير مستقل؛ - أبعاد رأس المال البشري المشتركة: المعرفة، المهارة والخبرة؛ - المتغير التابع متعلق بموضوع الجودة؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية؛ - المؤسسة: جزائرية.	سعادي وعبود، 2018	08

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالمطلب الأول من المبحث الأول.

بناء على تحليل المطلب الأول من المبحث الأول في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (1.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت المتغير المستقل رأس المال البشري، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- جميع الدراسات كان أحد محاورها رأس المال البشري؛
- جميع الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها؛

- جميع الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛
- جميع الدراسات اختارت أسلوب العينة العشوائية؛
- معظم الدراسات تضمنت أبعاد رأس المال البشري التالية: (المعرفة، الخبرة، المهارة)، باستثناء دراسة (عبير بكري سر الختم وآخرون، 2021) التي لم تعتبر بعد المهارة من بين أبعاد رأس المال البشري وتناولت بدله (بعد الكفاءة)؛
- دراسة الحالة تمت بالجامعة كدراسة (عبير بكري سر الختم وآخرون 2021) ودراسة (حازم وآخرون 2022)؛
- اتفقت جميع الدراسات على الأهمية الكبيرة لرأس المال البشري سواء على مستوى المؤسسة أو الدولة ككل.

ثانيا: أوجه الاختلاف

- اختلفت جميع الدراسات مع الدراسة الحالية في المتغير الثاني المدروس إلى جانب رأس المال البشري؛
- الدراسة الحالية تناولت رأس المال البشري كمتغير مستقل، بينما دراسة كل من (حافظ زحل، 2018)، (قده وآخرون، 2019) و(عبير بكري سر الختم وآخرون، 2021) درسته كمتغير تابع؛
- اختلاف في القطاعات والمؤسسات محل الدراسة؛
- اختلاف في حجم العينات المستخدمة في الدراسات.

الفرع الثاني: قراءة تحليلية للدراسات باللغة العربية لمتغير جودة التعليم العالي

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت متغير جودة التعليم العالي.

الجدول رقم (2.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة العربية لمتغير جودة التعليم العالي.

الدراسة الحالية	رقم	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
- المتغير التابع: جودة التعليم العالي، أبعاده (6): جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة	01	جمعة زكرياء 2022	- اشتراك في متغيرات: عضو هيئة التدريس، البرامج التعليمية، الإدارة التعليمية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية؛ - دراسة حالة جامعة جزائرية.	- جودة التعليم العالي متغير مستقل عكس الدراسة الحالية؛ - أضافت الدراسة السابقة بعد الإمكانيات المادية؛ - مجتمع الدراسة: أساتذة وطلبة.
	02	معدن نصيرة	- ضمان جودة التعليم العالي؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس	- دراسة حالة جامعة مولود معمري بتييزي وزو-جزائرية؛

<p>- اختلاف في حجم العينة.</p>	<p>بجامعة جزائرية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.</p>	<p>2022</p>		<p>المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهيكلة والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية.</p>
<p>- أضافت الدراسة السابقة ثلاثة أبعاد: جودة الخرجين، السمعة الأكاديمية، معايير الجودة والتميز، بينما الدراسة الحالية أضافت أربعة أبعاد مغايرة وهم: جودة كل من: هيئة التدريس، البحث العلمي، المكتبة ومصادر المعلومات، البرامج التعليمية؛ - مجتمع الدراسة تمثل في إطار مسيرة بجامعة عراقية.</p>	<p>- جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - اشترك في المتغيرات لجودة التعليم العالي: القيادة الجامعية، جودة المرفق الأكاديمي؛ - دراسة الحالة على جامعة حكومية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة عشوائية.</p>	<p>زوين وظاهر، 2020</p>	<p>03</p>	<p>- مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.</p>
<p>- أضافت الدراسة السابقة جودة الطالب، بينما الدراسة الحالية أضافت عليهم جودة المكتبة ومصادر المعلومات وجودة الهياكل والتجهيزات؛ - مجتمع الدراسة: الإداريين؛ - اختيرت بأسلوب المسح الشامل.</p>	<p>- جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - الأبعاد المشتركة: جودة البحث العلمي، جودة البرنامج الأكاديمي، جودة الإدارة، جودة هيئة التدريس؛ - دراسة حالة: مؤسسة تعليم عالي؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة.</p>	<p>إلهام بجياوي ونسرين اسماعيل 2020</p>	<p>04</p>	<p>- الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.</p>
<p>- اعتمدت الدراسة السابقة جودة التعليم العالي متغيرا مستقلا، بينما الدراسة الحالية اعتمدها متغيرا تابعا؛ - أضافت الدراسة السابقة الأبعاد، جودة الطلبة، جودة الإمكانيات المادية وجودة تقييم العملية التعليمية، بينما الدراسة الحالية أضافت ثلاثة أبعاد مغايرة وهي: جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهياكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي؛ - عينة الدراسة: شملت طلبة الجامعة.</p>	<p>- الاشتراك في الأبعاد التالية: جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة الإدارة التعليمية؛ - دراسة الحالة: جامعة جزائرية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة: عشوائية.</p>	<p>بولصنام تشاننتشان 2018</p>	<p>05</p>	<p>- الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.</p>
<p>- اعتمدت الدراسة السابقة جودة التعليم العالي كمتغير مستقل بينما الدراسة الحالية اعتمدها متغيرا تابعا؛ - اختلاف كلي في مكونات جودة التعليم العالي؛</p>	<p>- أحد متغيرات الدراسة جودة التعليم العالي؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس بمؤسسة تعليم عالي جزائرية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛</p>	<p>صدار ومزيان، 2018</p>	<p>06</p>	<p>- الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.</p>

العينة قصدية بخلاف الدراسة الحالية التي اعتمدت العينة العشوائية.	- الأداة: استبانة.			
اختلاف كلي في المتغيرات الفرعية لجودة التعليم العالي؛ مجتمع الدراسة شمل إطارات إدارية بجامعة عراقية؛ العينة قصدية بخلاف الدراسة الحالية التي اعتمدت العينة العشوائية.	- جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - دراسة الحالة تمت في جامعة حكومية؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - أداة الدراسة: استبانة.	الطائي ورؤوف 2017	07	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالمطلب الثاني من المبحث الأول.

بناء على تحليل المطلب الثاني من المبحث الأول في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (2.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت المتغير التابع جودة التعليم العالي، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- جميع الدراسات أجريت في الجزائر باستثناء، دراستي (زوين وطاهر، 2020) و(الطائي ورؤوف، 2017) أجريتا في العراق؛
- استخدمت جميع الدراسات الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات؛
- جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي؛
- تشابه في بعض أبعاد جودة التعليم العالي مثل جودة هيئة التدريس، جودة البرامج، جودة الإدارة؛
- دراسات اعتبرت جودة التعليم العالي متغيراً تابعاً كدراسة (معدن نصيرة، 2022)، دراسة (زوين وطاهر، 2020)، دراسة (إلهام يحيوي ونسرین إسماعيل، 2020) و(دراسة الطائي ورؤوف، 2017).

ثانياً: أوجه الاختلاف

- اختلاف المتغيرات الأخرى المدروسة إلى جانب جودة التعليم العالي؛
- بعض الدراسات اعتمدت جودة التعليم العالي متغيراً مستقلاً كدراسة (جمعة زكرياء، 2022)، (بولصنام وتشانتشان، 2018) و(صدار ومزيان، 2018)؛
- اختلاف القطاعات والمؤسسات محل الدراسة؛
- اختلاف في حجم العينات المستخدمة في الدراسة التي تراوحت ما بين 41 و468؛

- اختلاف في نوع العينة: هيئة التدريس، طلبة، موظفين وعمال وإطارات مسيرة؛
- اختلاف في أساليب اختيار عينة الدراسة.

الفرع الثالث: قراءة تحليلية للمتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت المتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

الجدول رقم (3.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة العربية للمتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

الدراسة الحالية	رقم	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
<ul style="list-style-type: none"> - المتغير المستقل: رأس المال البشري، أبعاده (5): المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار؛ - المتغير التابع: جودة التعليم العالي، أبعاده (6): جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهيكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية. - مجتمع الدراسة: 	01	<ul style="list-style-type: none"> بوطفرة صورية وبوطفرة عواطف 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - الأبعاد المشتركة لمتغير رأس المال البشري: المعرفة، الخبرة، المهارة، الابتكار؛ - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - دراسة حالة: جامعة جزائرية - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير فرعي؛ - أضافت الدراسة السابقة بعدي قدرات وفرق العمل أما الدراسة الحالية أضافت بعد الإبداع؛
<ul style="list-style-type: none"> - مجتمع الدراسة: 	02	<ul style="list-style-type: none"> شलगوم ومدفوني، 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري متغير مستقل؛ - البعد المشترك لمتغير رأس المال البشري بين الدراستين هو المعرفة؛ - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المحاور الفرعية لجودة التعليم العالي المشتركة (4): جودة البرامج التعليمية، جودة القيادة الإدارية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات وجودة البحث؛ - مجتمع الدراسة: أعضاء هيئة التدريس؛ 	<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة الحالية محورين فرعيين لجودة التعليم العالي هما: جودة هيئة التدريس وجودة الهياكل والتجهيزات؛ - حجم العينة (465) أكبر من حجم عينة الدراسة الحالية.

<ul style="list-style-type: none"> - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية؛ - دراسة حالة: جامعات جزائرية. 				<ul style="list-style-type: none"> هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر المتغيرين.
<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة للمتغير المستقل بعدين هما: القدرات والتدريب بينما الدراسة الحالية أضافت 3 أبعاد هي: الخبرة، الإبداع، الابتكار؛ - مكان الدراسة: جامعة ليبية. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - الجودة الشاملة بالجامعات متغير تابع؛ - الأبعاد المشتركة لمتغير رأس المال البشري هي: المعرفة، المهارة والخبرة؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية؛ - دراسة حالة: مؤسسة جامعية. 	<p>شلفوح عبد الرحمن الحراري 2019</p>	<p>03</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة بعد سياسة القيادة الإدارية بينما الدراسة الحالية أضافت ثلاثة أبعاد هي: الخبرة، الإبداع والابتكار؛ - المتغير التابع للدراسة الحالية هو جودة التعليم العالي بينما الدراسة السابقة اعتمدت أحد فروعها كمتغير تابع؛ - مكان الدراسة: جامعات خاصة ببلبنان. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - جودة المخرجات التعليمية (أحد مكونات جودة التعليم العالي) متغير تابع؛ - الأبعاد المشتركة لمتغير رأس المال البشري هي: المعرفة والمهارة؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية؛ - دراسة الحالة: مؤسسة جامعية. 	<p>فيولا مخزوم ويحي زلزلي 2019</p>	<p>04</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل فرعي؛ - الدراسة السابقة درست أيضا مجتمع طلبة الدراسات العليا، بينما الدراسة الحالية اكتفت بهيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - الأبعاد المشتركة لمتغير رأس المال البشري هي: المهارة والإبداع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية؛ 	<p>يوسف مريم 2016</p>	<p>05</p>	

	- دراسة الحالة: جامعة جزائرية.			
- أضافت الدراسة السابقة للمتغير المستقل بعدين هما: معنويات هيئة التدريس، العلاقات الإنسانية بينما الدراسة الحالية أضافت بعد الإبداع؛	- رأس المال البشري متغير مستقل؛			
- مجتمع الدراسة: ضم الطلبة إلى جانب الأساتذة؛	- جودة التعليم العالي متغير تابع؛			
- دراسة الحالة: بجامعة عراقية	- الأبعاد المشتركة لرأس المال البشري: المعرفة، المهارة، الخبرة، الابتكار؛	خيري علي	06	
	- مجتمع الدراسة: هيئة تدريس بجامعة؛	أوسو 2015		
	- المنهج الوصفي التحليلي؛			
	- الأداة: استبانة؛			
	- عينة عشوائية.			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالمطلب الثالث من المبحث الأول.

بناء على تحليل المطلب الثالث من المبحث الأول في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (3.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت المتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- جميع الدراسات تمت في مؤسسة تعليم عال؛
- عينة الدراسة في جميع الدراسات من أعضاء هيئة التدريس؛
- اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول رأس المال البشري كمتغير مستقل؛
- تشابهت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات في ثلاثة أبعاد لرأس المال البشري المتمثلة في المعرفة والمهارات والخبرة، باستثناء دراسة (فيولا مخزوم ويحي زلزلي، 2019) التي لم تعتمد الخبرة كبعد لرأس المال البشري ودراسة (يوسف مريم، 2016) اشتركت مع الدراسة الحالية في بعد المهارة والإبداع؛
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسات كل من (بوطرفة صورية وبوطرفة عواطف، 2022) و(خيري علي اوسو، 2015) في إضافة بعد الابتكار كأحد أبعاد رأس المال البشري؛
- اشتركت الدراسة الحالية مع دراسة كل من (بوطرفة صورية وبوطرفة عواطف، 2022)، (شलगوم ومدفونني، 2020)، (يوسف مريم، 2016)، (خيري علي اوسو، 2015) في تناول جودة التعليم العالي كمتغير تابع؛

- تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المحاور الفرعية لجودة التعليم العالي خاصة جودة هيئة التدريس وجودة البرامج وجودة الإدارة.

ثانيا: أوجه الاختلاف

- اختلفت الدراسة الحالية عن دراسة (شलगوم ومدفوني، 2020) التي تناولت الاستثمار في رأس المال البشري كمتغير مستقل؛
- تميزت الدراسة الحالية بإضافة الإبداع كبعد مستقل لرأس المال البشري إلى جانب دراسة (يوسف مريم، 2016)؛
- تناولت الدراسة الحالية بعد جودة المكتبة ضمن أبعاد جودة التعليم العالي والتي لم تتناولها أي دراسة من الدراسات السابقة؛
- اختلفت دراستا كل من (فيولا منخزوم ويحي زلزلي، 2019) التي تمت بجامعات خاصة بلبنان ودراسة (خيري علي اوسو، 2015) التي تمت بجامعة عراقية عن الدراسة الحالية التي تمت بجامعة حكومية جزائرية.

المطلب الثاني: قراءة تحليلية للدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سنتناول في هذا المطلب تحليل الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت أحد المتغيرات (رأس المال البشري، جودة التعليم العالي) أو المتغيرين معا.

الفرع الأول: قراءة تحليلية للدراسات باللغة الأجنبية لمتغير رأس المال البشري

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغير رأس المال البشري.

الجدول رقم (4.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية لمتغير رأس المال البشري.

الدراسة الحالية	رقم	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
- المتغير المستقل: رأس المال البشري؛ - أبعاده المتغير المستقل (5): المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع	01	Forouzan Rezaei & al, 2021	- المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة.	- رأس المال البشري متغير وسيط؛ - دراسة الحالة بمصنع الصلب أفغانستان؛ - العينة تمثلت في المديرين والموظفين الإداريين.
	02	Idongesit David, 2021	- المنهج الوصفي التحليلي؛	- رأس المال البشري متغير تابع؛

<ul style="list-style-type: none"> - المتغيرات الفرعية لرأس المال البشري هما: التعليم والصحة؛ - مكان الدراسة: نيجيريا. 	<ul style="list-style-type: none"> - الأداة استبانة؛ - دراسة الحالة: بجامعة حكومية. 			<ul style="list-style-type: none"> والابتكار؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة
<ul style="list-style-type: none"> - المنهج التحليل الكمي (دراسة قياسية)؛ - مصدر المعلومات بيانات سلاسل زمنية؛ - دراسة مقارنة السعودية مع 6 دول مختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل. 	<p>Imad eddin Almosabbah, 2021</p>	<p>03</p>	<ul style="list-style-type: none"> الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار
<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة بعد القدرات؛ - مصدر المعلومات: البيانات المالية؛ - عينة الدراسة: المؤسسات المدرجة في بورصة نيجيريا. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - بعدي المعرفة والمهارة؛ - المنهج الوصفي التحليلي. 	<p>NeEmaEleyae, 2021</p>	<p>04</p>	<ul style="list-style-type: none"> العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة
<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة بعد الكفاءات؛ - دراسة الحالة: في جامعة حكومية بالعراق؛ - العينة قصدية ضمت القادة الإداريين بكليات الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - بعدي المعرفة، الإبداع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة. 	<p>Zana Majed Sadq & Al, 2020</p>	<p>05</p>	<ul style="list-style-type: none"> والأثر بين المتغيرين.
<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة 3 أبعاد: التعليم، الصفات الشخصية والتدريب؛ - مجتمع الدراسة: الشركات الصغيرة والمتوسطة بالعراق. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - بعدي الخبرة والمهارة؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - عينة عشوائية 	<p>AlhamzahA Inoor, 2020</p>	<p>06</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير تابع؛ - أضافت الدراسة السابقة بعد القدرات؛ - عينة الدراسة: شركة طيران وشركة صناعة سيارات؛ - أداة جمع البيانات: المقابلات الشخصية والتسجيلات والتسريحات لوسائل الإعلام. 	<ul style="list-style-type: none"> - بعدي المعرفة والمهارة؛ - المنهج الوصفي التحليلي. 	<p>YikaaloWel uKidanemariam, 2019</p>	<p>07</p>	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالمطلب الأول من المبحث الثاني.

بناءً على تحليل المطلب الأول من المبحث الثاني في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (4.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت المتغير المستقل رأس المال البشري، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- استخدمت الدراسة الحالية والدراسات الأخرى المنهج الوصفي التحليلي؛
- ركزت أغلب الدراسات على دراسة أثر رأس المال البشري أو أحد مكوناته على متغير تابع؛
- اعتمدت الدراسات على أداة الاستبانة لجمع البيانات؛
- تشابهت الدراسات في بعض أبعاد رأس المال البشري مثل المعرفة والمهارة والخبرة.

ثانياً: أوجه الاختلاف

- اختلاف المتغيرات التابعة المستخدمة في الدراسات؛
- اختلفت أبعاد رأس المال البشري المستخدمة في بعض الدراسات؛
- اختلاف المجتمعات والعينات المستهدفة في الدراسات؛
- اختلاف بلد دراسة الحالة الجزائر، العراق نيجيريا؛
- الدراسة الحالية ركزت على قطاع محدود وهو التعليم العالي، بينما تناولت الدراسات الأخرى قطاعات مختلفة كالصناعة والخدمات؛
- لم تتفق الدراسات على نفس أبعاد رأس المال البشري؛
- استخدمت بعض الدراسات أدوات بحثية أخرى غير الاستبانة مثل المقابلات وتحليل الوثائق.

الفرع الثاني: قراءة تحليلية للدراسات باللغة الأجنبية لمتغير جودة التعليم العالي

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغير جودة التعليم العالي.

الجدول رقم (5.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية لمتغير جودة التعليم العالي.

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	رقم	الدراسة الحالية
<ul style="list-style-type: none"> - الجامعة محل الدراسة - حجم عينة الدراسة السابقة (106) أقل من حجم عينة الدراسة الحالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - العينة عشوائية؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان الدراسة: جامعة جزائرية؛ - هدفت إلى تحسين الجودة. 	Samia Azieba & al, 2021	01	<ul style="list-style-type: none"> - المتغير التابع: جودة التعليم العالي، - أبعاد المتغير التابع: (6): جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهيكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية. - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: الجامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛
<ul style="list-style-type: none"> - اختلاف كلي في أبعاد جودة التعليم العالي؛ - مجتمع الدراسة: طلبة كلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة: استبانة؛ - مكان الدراسة: مؤسسة تعليم عالي جزائرية؛ - عينة عشوائية. 	Marouf safaa, 2021	02	<ul style="list-style-type: none"> - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: الجامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان؛
<ul style="list-style-type: none"> - عينة قصدية؛ - مجتمع الدراسة: خص هيئة التدريس بقسم من أقسام كلية؛ - حجم العينة صغير (31). 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة استبانة؛ - مكان الدراسة مؤسسة تعليم عالي جزائرية. 	IkhlasGherzouli, 2020	03	<ul style="list-style-type: none"> - المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة
<ul style="list-style-type: none"> - عينة متعددة الشرائح: ضمت عينة عشوائية من طلبة جامعات وعينة قصدية ضمت رؤساء أقسام بالجامعات وأخرى 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي: متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ 	Godfrey Bagonza & al, 2019	04	

قصدية ضمت مديري موارد بشرية لشركات وبنوك؛ بلد الدراسة: أوغندا.	- استخدام الاستبانة لعينة الطلاب؛ - عينة الطلاب عشوائية.			والأثر المتغيرين.
- جودة التعليم العالي متغير مستقل؛ مجتمع الدراسة: طلبة جامعيين مستوى سنة رابعة؛ مكان الدراسة: جامعات في كوريا الجنوبية.	- المنهج الوصفي التحليلي؛ - الأداة استبانة	Jun whai Kim, 2019	05	
- جودة التعليم العالي متغير مستقل؛ أضافت الدراسة السابقة جودة الأنشطة العملية؛ مجتمع الدراسة: طلبة جامعيين؛ مكان الدراسة: جامعتان حكوميتان برومانيا.	- الأبعاد المشتركة: جودة الهياكل والتجهيزات، جودة البرامج التعليمية، جودة البحث العلمي؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - استخدام أداة الاستبانة؛ - عينة عشوائية؛ - الدراسة تمت بمؤسسات تعليم عال.	Ana Alexandra Gora & al, 2019	06	
- مجتمع الدراسة ضم طلبة الجامعات، أساتذة تكنولوجيا وإطارات مسيرة؛ - استخدام المقابلة لجمع المعلومات؛ - دراسة الحالة: خمسة (5) جامعات أردنية.	- جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - استخدام أداة الاستبانة لعينة الطلبة؛ - عينة عشوائية؛ - الدراسة تمت بمؤسسات تعليم عال.	Nidal Al-Ramahi & Mahmoud Odeh, 2020	07	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالمطلب الثاني من المبحث الثاني.

بناء على تحليل المطلب الثاني من المبحث الثاني في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (5.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت المتغير التابع جودة التعليم العالي، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- تناولت أغلب الدراسات جودة التعليم العالي كمتغير تابع؛
- استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي التحليلي؛
- استخدمت جميع الدراسات أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات؛
- جميع الدراسات تمت في مؤسسة تعليم عالي.

أوجه الاختلاف:

- اختلاف في أبعاد جودة التعليم العالي؛
- اختلاف في بلد دراسة الحالة منها كوريا الجنوبية، رومانيا وأوغندا؛
- اختلاف في مجتمع الدراسة وحجم العينة.

الفرع الثالث: قراءة تحليلية للمتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي

سنتطرق من خلال الجدول الموالي إلى أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة

الأجنبية التي تناولت المتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

الجدول رقم (6.2): تقييم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية للمتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

الدراسة الحالية	رقم	الدراسة السابقة وزمن إجرائها	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
<ul style="list-style-type: none"> - المتغير المستقل: رأس المال البشري؛ - أبعاد المتغير المستقل (5): المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار؛ 	01	Ran Zhao &Yuhong Du, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - المنهج الوصفي التحليلي. 	<ul style="list-style-type: none"> - جودة التعليم العالي متغير مستقل؛ - مصادر المعلومات متعددة، قاعدة بيانات وكتب إحصائية.. وغيرها، ولم تستخدم الاستبيان؛ - مجتمع الدراسة مقاطعات صينية؛ - الدراسة تمت على مستوى كلي.
<ul style="list-style-type: none"> - المتغير التابع: جودة التعليم العالي؛ - أبعاد المتغير 	02	Salmi & Cherfaoui, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير مستقل؛ - أبعاد رأس المال البشري: المعارف، المهارات، الخبرات؛ - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ 	<ul style="list-style-type: none"> - أضافت الدراسة السابقة بعد القدرات.

	<ul style="list-style-type: none"> - استخدام أداة الاستبانة؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - عينة عشوائية؛ - الدراسة تمت بجامعة جزائرية. 			<p>التابع (6):</p> <ul style="list-style-type: none"> جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهيكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية.
<ul style="list-style-type: none"> - اختلاف كلي في أبعاد جودة التعليم العالي؛ - اختلاف مكان الدراسة؛ - ضمت العينة أساتذة مؤقتين؛ - حجم العينة (45) أقل من الدراسة الحالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير فرعي مستقل؛ - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - استخدام أداة الاستبانة؛ - مجتمع الدراسة هيئة التدريس؛ - دراسة حالة مؤسسة تعليم عال جزائرية. 	Kadri & Medjahad , 2021	03	<ul style="list-style-type: none"> - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان - المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.
<ul style="list-style-type: none"> - دراسة حالة مجموعة من الجامعات الحكومية والخاصة بالأردن. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال البشري متغير فرعي مستقل؛ - جودة التعليم العالي متغير تابع؛ - المنهج الوصفي التحليلي؛ - استخدام أداة الاستبانة؛ - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - دراسة حالة: مؤسسة تعليم عال؛ - عينة عشوائية. 	SaqerSulimas Al-Tahat&al , 2019	04	<ul style="list-style-type: none"> - مجتمع الدراسة: هيئة التدريس؛ - مكان دراسة الحالة: جامعة الوادي بالجزائر؛ - حجم العينة: 427؛ - طريقة اختيار العينة: عشوائية؛ - أداة جمع البيانات: الاستبيان - المنهج الوصفي التحليلي؛ - دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرين.

المصدر: من إعداد الطالب بناء على تحليل الدراسات السابقة بالفرع الأول من المطلب الأول.

بناء على تحليل المطلب الثالث من المبحث الثاني في هذا الفصل ومن خلال الجدول رقم (6.2) أعلاه، حيث تم عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت المتغيرين معاً رأس المال البشري وجودة التعليم العالي، يمكن تلخيص أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

أولاً: أوجه الشبه

- تناولت جميع الدراسات رأس المال البشري كمتغير مستقل؛
- تناولت جل الدراسات جودة التعليم العالي كمتغير تابع باستثناء دراسة (Ran Zhao & Yuhong Du, 2021) التي تناولته كمتغير تابع؛
- جميع الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي؛
- جميع الدراسات استخدمت أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة باستثناء دراسة (Ran Zhao & Yuhong Du, 2021) التي اعتمدت على مصادر معلومات متعددة: قاعدة بيانات وكتب إحصائية.. وغيرها؛
- أغلب الدراسات تناولت حالة مؤسسة تعليم عالي باستثناء دراسة (Ran Zhao & Yuhong Du, 2021) عالجت الدراسة من منظور عام (مقاطعات صينية)؛
- أغلب الدراسات درست عينة من أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: أوجه الاختلاف

- اختلاف في أبعاد جودة التعليم العالي التي تمت دراستها؛
- اختلاف بلد دراسة الحالة الجزائر، الأردن والصين؛
- هناك تباين في حجم العينة المدروسة؛
- الدراسة الحالية تناولت حالة مؤسسة حكومية بينما تناولت بعض الدراسات مؤسسات خاصة؛
- استخدمت بعض الدراسات أدوات بحثية إضافية مثل المقابلات.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها

من خلال العرض السابق نستخلص بعض المميزات للدراسة الحالية نذكرها كالتالي:

- انفردت الدراسة الحالية بجمع الأبعاد التالية: المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار كمتغيرات فرعية للمتغير الرئيسي رأس المال البشري، بينما تنوعت الدراسات السابقة في أبعاد الدراسة، فمنهم من تقاطع مع الدراسة الحالية في بعد واحد كدراسة (شلفوح الحراري، 2019) ودراسة (NeEma Eleyae, 2021)، ومنهم في دراستين كدراسة (سمير الجمل وميساء عمران، 2021)، ودراسة (عبير بكري سر الختم وآخرون، 2021)، ودراسة (Zana MajedSadq & Al., 2020) ومنهم من اشترك مع الدراسة الحالية في ثلاثة أبعاد كدراسة (Salmi & Cherfaoui, 2021)، ودراسة (عمر عبد وعلاء هادي، 2020) وأقصاها أربعة أبعاد كدراسة (خيرى

علي اوسو، 2015)، (كلثوم واكلي ، 2022) (حازم وآخرون ، 2021)، (بوطرفة صورية وبوطرفة عوافف، 2022)؛

- اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في إشكالية الدراسة باستثناء دراسة (Salmi & Cherfaoui, 2021)، ودراسة (شلفوح عبد الرحمن الحراري، 2019)؛
- تميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة في تفردتها بفرضيات مختلفة وكذا حجم العينة وزمن ومدة الدراسة التي تعتبر حديثة مقارنة بسابقاته،
- الدراسة الحالية من بين الدراسات القلائل التي اعتمدت الإبداع كأحد أبعاد رأس المال البشري إلى جانب كل من دراسة (مريم يوسف، 2016) و (Zana, 2020)؛
- تعتبر الدراسة الحالية إضافة نوعية لأنها من بين القلائل التي درست العلاقة المباشرة بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي إلى جانب دراسة كل من (خيرري علي اوسو، 2015) و (Salmi & Cherfaoui, 2021)؛
- أول دراسة حسب علم الطالب درست العلاقة المباشرة بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي في جامعة الوادي الجزائرية؛
- تميزت الدراسة الحالية بإضافة بعد جودة المكتبة ضمن أبعاد جودة التعليم العالي؛
- أدرجت الدراسة الحالية المتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية) كمتغيرات وسيطة يمكن أن تفسر أثر رأس المال البشري في جودة التعليم العالي؛
- قدمت الدراسة الحالية توصيات مختلفة عن جميع الدراسات السابقة وبعض الحلول المقترحة التي قد تستفيد منها الجامعة محل الدراسة أو بعض الجامعات الجزائرية ولو بنسبة ضئيلة جدا.

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء باللغة العربية أو الأجنبية، وقد حاولنا الوقوف على أهم العناصر والنقاط التي عالجتها هذه الدراسات بهدف الاستفادة منها في بحثنا في المنهج المتبع والأساليب المستخدمة وكذا طرق الاختبارات وتحليل النتائج، وقد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث.

تناولنا في المبحث الأول تحليل الدراسات السابقة التي قدمت باللغة العربية، وقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، عالجنا في المطلب الأول الدراسات باللغة العربية التي تناولت المتغير رأس المال البشري، وفي المطلب الثاني قمنا بتحليل الدراسات باللغة العربية التي تطرقت إلى متغير جودة التعليم العالي، أما في المطلب الثالث فقد تم تحليل الدراسات باللغة العربية التي جمعت بين المتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

تناولنا في المبحث الثاني تحليل الدراسات السابقة التي قدمت باللغة الأجنبية وقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، عالجنا في المطلب الأول الدراسات باللغة الأجنبية التي تناولت المتغير رأس المال البشري، وفي المطلب الثاني قمنا بتحليل الدراسات باللغة الأجنبية التي تطرقت إلى متغير جودة التعليم العالي، أما في المطلب الثالث فقد تم تحليل الدراسات باللغة الأجنبية التي جمعت بين المتغيرين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي.

أما في المبحث الثالث الذي تناولنا فيه التحليل مع إبراز أوجه الشبه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة فقد قسم بدوره إلى ثلاثة مطالب، حيث تم تحليل الدراسات السابقة باللغة العربية في المطلب الأول، وتناولنا تحليل الدراسات باللغة الأجنبية في المطلب الثاني، أما في المطلب الثالث فقد تم عرض أهم ما ميز بحثنا عن بقية الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد:

من خلال الفصلين السابقين تم استعراض أهم محاور الدراسة النظرية والميدانية من خلال التطرق إلى الإطار النظري لرأس المال البشري وتحسين جودة التعليم العالي وكذا الدراسات السابقة، وقد تم تخصيص هذا الفصل من أجل إعطاء عمق أكبر للدراسة من خلال الاقتراب من الواقع العملي. ونظرا لطبيعة الموضوع واهتمامه برأس المال البشري ودوره في تحسين جودة التعليم العالي تم اختيار إحدى مؤسسات التعليم العالي وهي الجامعة والتي تعتبر من أهم المؤسسات التعليمية عبر الوطن.

سوف نعمل في هذا الفصل على تحديد العلاقة بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي تطبيقيا من خلال دراسة حالة جامعة الوادي، وذلك من خلال ثلاثة مباحث رئيسية، سنتناول في المبحث الأول مجالات الدراسة حيث سنتناول تقديمها عاما للجامعة مكان دراسة الحالة، أما في المبحث الثاني فسننتقل إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية وخصائص مبحوثي الدراسة، أما في المبحث الثالث فسنتناول من خلاله عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة وفق إجابات مبحوثي الدراسة والمتمثلة في رأس المال البشري كمتغير مستقل يتفرع عنه خمسة متغيرات فرعية تتمثل في: (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع، الابتكار) وجودة التعليم العالي كمتغير تابع (كتلة واحدة) وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة، وأخيرا المبحث الثالث الذي سيتم من خلاله اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج وهذا ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل ضمن هذا الفصل من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: عرض عام للمؤسسة محل الدراسة؛

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية؛

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة؛

المبحث الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: عرض عام للمؤسسة محل الدراسة

في إطار تقديم عام لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي المؤسسة محل الدراسة سنقوم بتقديم أهم الإحصائيات المتعلقة بعدد الكليات والأساتذة ورتبهم العلمية والطلبة وعدد الهياكل وكذلك معدل التأطير المتمثل في عدد الأساتذة بالنسبة لعدد الطلبة، بالإضافة إلى طاقة استيعاب الهياكل البيداغوجية نسبة إلى عدد الطلبة (عدد الطلبة - طاقة استيعاب الهياكل) مقسوم على طاقة استيعاب الهياكل ثم نضربه في 100، وتم اعتماد إحصائيات الموسم الجامعي 2023/2022 كمرجع لأن بيانات الاستبيان والإحصائيات المتعلقة بمجتمع الدراسة كان في تلك الفترة.

المطلب الأول: نبذة عن جامعة الوادي

قبل التطرق إلى دراسة حالة جامعة الوادي من الناحية التطبيقية سنحاول في البداية التعريف بالمؤسسة المعنية، نشأتها ومراحل تطورها من ملحقة إلى جامعة والتطرق إلى الجانب التنظيمي لمديرية الجامعة والكلية وهامها.

الفرع الأول: نشأة وتطور جامعة الوادي

مرت جامعة الوادي بأربعة مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2023.

✓ المرحلة الأولى: ملحقة المعهد الوطني للتجارة (1995-1998)

تعود بداية نشأة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي إلى أول نواة جامعية بالوادي في سنة 1995 وهي ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي التابعة إلى المعهد الوطني للتجارة بن عكنون بالجزائر العاصمة، والتي أنشأت بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 حيث انطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1996/1995 كان مقرها بثنانوية تكسبت بمدينة الوادي حيث خصص لها مكتبان إداريان ومدرج وقاعتان، ثم تم تحويلها إلى ثانوية جديدة بالشهداء في سنة 1998 والذي تحول بعد ذلك إلى مركز جامعي بعد نقل ملكية الهيكل من قطاع التربية إلى قطاع التعليم العالي وقد كانت البداية بشعبة العلوم التجارية بتخصيصين فقط:

• إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1998/1997؛

• تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 2000/1999.

وقد بلغ عدد الطلبة المسجلين خلال الموسم الأول 1996/1995: 65 طالبا.

✓ المرحلة الثانية: الملحق الجامعي بالوادي (1998-2001)

إضافة إلى ملحقة التجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بن عكنون - الجزائر، فقد استفادت ولاية الوادي من فتح فرع: العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1998/1999 وفرع الأدب العربي في الموسم 2000/1999 والتابعتين إداريا لجامعة محمد خيضر بسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

✓ المرحلة الثالثة: المركز الجامعي بالوادي (2001-2012)

أنشئ المركز الجامعي بالوادي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 280/06 المؤرخ في 16 أوت 2006 والذي تحول بموجبه الملحق الجامعي والذي كان يضم العلوم التجارية، العلوم القانونية والإدارية والأدب العربي، إلى مركز جامعي يتكون من خمسة (05) معاهد وهي:

- معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير؛
- معهد العلوم القانونية والإدارية؛
- معهد الآداب واللغات؛
- معهد العلوم والتكنولوجيا؛
- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.

✓ المرحلة الرابعة: جامعة الوادي (2012-2023)

أنشئت جامعة الوادي بناء على مرسوم تنفيذي¹ رقم: 243/12 مؤرخ في 04 جوان 2012 والذي بموجبه تحول المركز الجامعي بالوادي إلى جامعة الوادي وتكون من ست (06) كليات وهي:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛
- كلية الآداب واللغات؛
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- كلية العلوم والتكنولوجيا؛

¹ المرسوم التنفيذي رقم 243/12 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 04 جوان 2012، المتضمن إنشاء جامعة الوادي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35 الصادرة بتاريخ 10 جوان 2012، ص ص 21-22.

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؛
- كلية علوم الطبيعة والحياة.

في سنة 2015 وبناء على المرسوم التنفيذي¹ رقم 161/15 المؤرخ في 22 جوان 2015 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 243/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 والذي بموجبه تم إنشاء كلية علوم الدفيقة ومعهد العلوم الإسلامية، وبهذا أصبحت جامعة الوادي تتكون من سبع (07) كليات ومعهد.

وفي سنة 2022، تم ترقية معهد العلوم الإسلامية إلى كلية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 22-392 المؤرخ في 2022/11/21 وبهذا أصبحت جامعة الوادي تضم ثماني (08) كليات كالتالي:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛
- كلية الآداب واللغات؛
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- كلية التكنولوجيا؛
- كلية العلوم الدفيقة؛
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؛
- كلية علوم الطبيعة والحياة؛
- كلية العلوم الإسلامية.

الفرع الثاني: مهام الجامعة

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006، فإن جامعة الوادي وعلى غرار جامعات الوطن هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 03/279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ 23 غشت سنة 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 51 الصادرة بتاريخ 2003/08/24، ص ص 04 – 15.

في إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي، فإن جامعة الوادي تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وتمثل المهام الأساسية لها في:

أ- مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يلي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكنولوجيا بالبحث وفي سبيل البحث؛
- المساهمة في إنتاج ونشر معمم العلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- المشاركة في التكوين المتواصل.

ب- مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛
- تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني؛
- المشاركة ضمن الأسرة الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

المطلب الثاني: الجانب التنظيمي لجامعة الوادي

تتكون جامعة الوادي من هيئات مجلس إدارة الجامعة والمجلس العلمي للجامعة و رئاسة الجامعة و(08) كليات، كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية وهيئات أخرى.

الفرع الأول: موقع الجامعة

تتميز جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بموقعها الاستراتيجي الفريد، فهي تقع شمال بلدية الوادي بحي الشط يحدها شرقا الإقامة الجامعية للبنات 2000 سرير ومطعم جامعي ويجدها شمالا الحي السكني الاجتماعي 650 سكن وغربا 04 إقامات جامعية 1000 سرير وحي 130 مسكنا لفائدة أساتذة الجامعة والطريق المزدوج الرابط بين السوق المسمى سوق ليبيا وبلدية كونين ويجدها جنوبا حظيرة الحافلات للنقل الجامعي والطريق المزدوج الرابط بين حي تكسبت وحي الشط والحديقة النباتية ومركز التكوين المهني تكسبت.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للجامعة والكلية

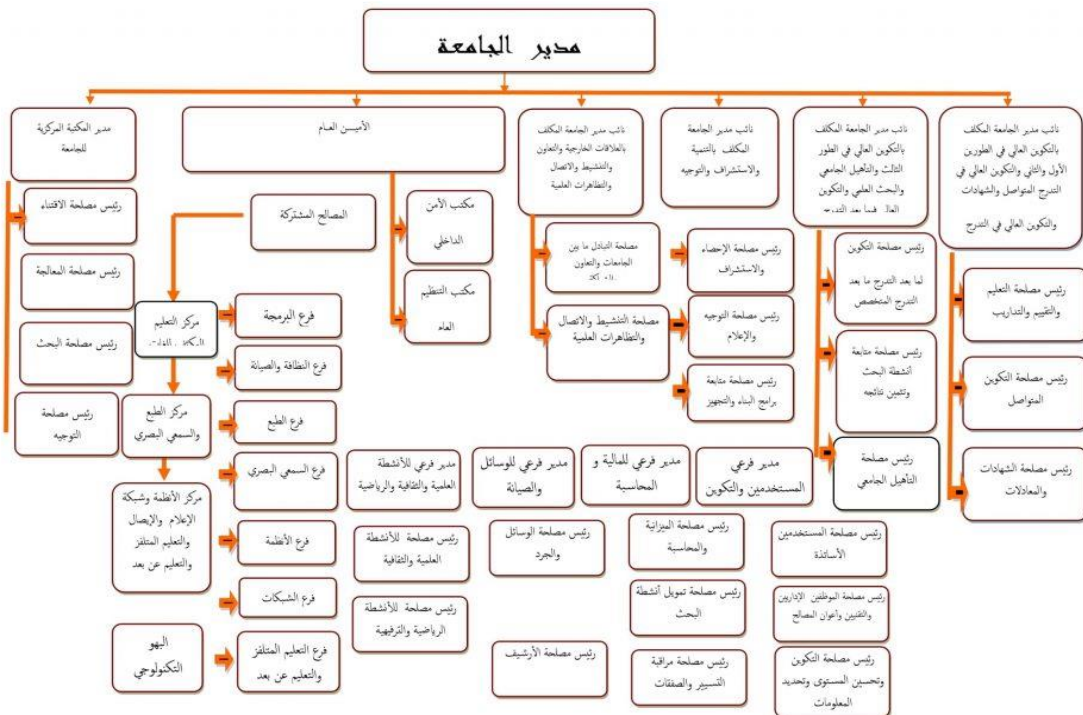
يعبر الهيكل التنظيمي عن التنظيم الرسمي بالمؤسسة، فهو يحدد المهام ويبين العلاقات بين الأفراد ويقسم المهام والتخصصات ويحدد السلطات والمسؤوليات والعلاقات الرسمية لتفادي تداخل المصالح والخلط بين المهام وبالتالي يساعد التنظيم على تحقيق أهداف المؤسسة وباعتبار أن المؤسسة المعنية هي مؤسسة خدمات تعليمية ذات طابع إداري فإن أهم المناصب في أعلى مستوى بالمؤسسة يتولاها في الأساس أعضاء هيئة التدريس من مصف الأستاذية إلا في حالات

التعذر أو الامتناع يتم تعيين الأقل منهم رتبة من بين الأساتذة الدائمين، وسنعرض الهيكل التنظيمي للجامعة والكلية والذين يتضمنان المهام الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، وهذا بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أوت 2004¹.

أولاً: الهيكل التنظيمي للجامعة

يوضح الشكل الموالي الهيكل التنظيمي لمديرية الجامعة:

الشكل رقم (1.3): الهيكل التنظيمي لمديرية الجامعة.



المصدر: الموقع الرسمي لجامعة الوادي:
<https://www.univ-eloued.dz/wp-content/uploads/2023/10/ha.pdf>

من خلال الشكل بالأعلى المتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة الجزائرية، يتبين أن أعلى الوظائف الإدارية بإدارة الجامعة والتي يمارسها أعضاء هيئة التدريس من أعلى الرتب ممتلة في مدير الجامعة الذي يساعده أربعة نواب وهم نائب مدير الجامعة المكلف بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج ، نائب مدير الجامعة المكلف بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي وكذا التكوين

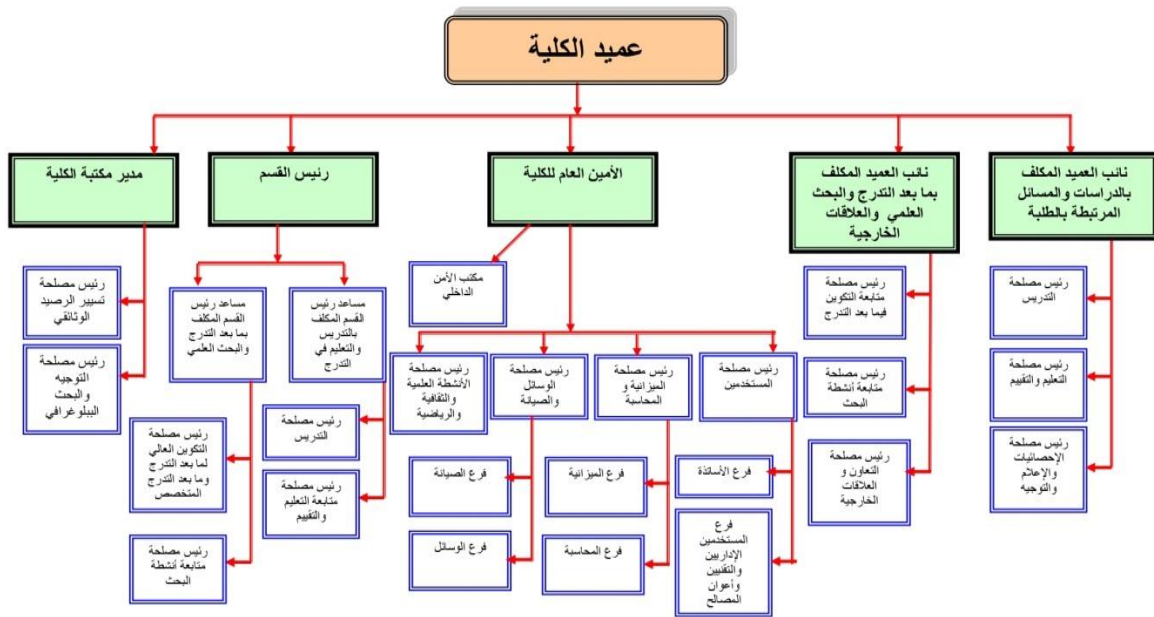
¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 8 رجب عام 1425 الموافق لـ 24 غشت سنة 2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62 الصادرة بتاريخ 2004/09/26.

العالي فيما بعد التدرج، نائب مدير الجامعة المكلف بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية، نائب مدير الجامعة المكلف بالتنمية والاستشراف والتوجيه

ثانيا: الهيكل التنظيمي للكلية

يوضح الشكل الموالي الهيكل التنظيمي للكلية:

الشكل رقم (2.3): الهيكل التنظيمي للكلية.



المصدر: مصلحة الإحصاء والاستشراف ببنابة الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه لجامعة الوادي.

من خلال الشكل بالأعلى المتضمن الهيكل التنظيمي للكلية يتبين أن أعلى الوظائف الإدارية بإدارة الكلية والتي يمارسها أعضاء هيئة التدريس من أعلى الرتب ممثلة في عميد الكلية الذي يساعده نائبين وهما نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية ونائب العميد المكلف بالمسائل المرتبطة بالطلبة ويتفرع عنها رؤساء الأقسام ونوابهم وهم أيضا أعضاء هيئة تدريس بالجامعة.

مما تقدم نلاحظ أن الإدارة العليا للجامعة وكذا كلياتها يشرف عليها أعضاء هيئة التدريس من أعلى الرتب وهذا راجع إلى طبيعة المنظمة التي تتطلب قيادات ذات مستوى عال قادرة على تحقيق أهداف الجامعة وقيادة المجتمع.

المطلب الثالث: عرض حول مجتمع الدراسة والهياكل البيداغوجية

بعدما تناولنا في المطلب السابق عرض حول المؤسسة محل الدراسة، سنتطرق في هذا المطلب عرض حول مجتمع الدراسة الذي سنعرض من خلاله التأطير البيداغوجي المتمثل في إحصائيا الأساتذة وكذا معدلات التأطير و طاقة استيعاب الهياكل البيداغوجية التي تملكها الجامعة من مدرجات وقاعات تدريس معتمدين إحصائيات الخمسة سنوات الأخيرة بداية من الموسم الجامعي 2019/2018 إلى غاية الموسم 2023/2022 (الإحصائيات المرجعية في الدراسة الميدانية)

الفرع الأول: التأطير البيداغوجي

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي للموسم الجامعي 2023/2022 البالغ عددهم 869 (أستاذا دائما) لمختلف الرتب والكليات، نوضحها في الجدول الموالي:

جدول رقم (1.3): عدد أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب الرتب والكليات للموسم الجامعي 2023/2022.

المجموع	أستاذ مساعد						أستاذ محاضر						أستاذ					
	B			A			B			A			مج	إ	ذ			
مج	إ	ذ	مج	إ	ذ	مج	إ	ذ	مج	إ	ذ	مج	إ	ذ	مج	إ	ذ	
130	30	100	3	1	2	15	5	10	6	1	5	62	20	42	44	3	41	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
68	20	48	2	1	1	15	6	9	10	3	7	24	7	17	17	3	14	الحقوق والعلوم السياسية
141	34	107	7	3	4	20	3	17	14	5	9	60	16	44	40	7	33	العلوم الاجتماعية والإنسانية
78	35	43	5	4	1	32	17	15	14	6	8	23	8	15	4	0	4	علوم الطبيعة والحياة
151	54	97	10	8	2	32	11	21	17	11	6	65	21	44	27	3	24	الآداب واللغات
123	19	104	9	1	8	30	8	22	23	4	19	46	6	40	15	0	15	التكنولوجيا
122	31	91	3	1	2	27	11	16	29	9	20	41	8	33	22	2	20	العلوم الدقيقة
56	4	52	4	0	4	4	0	4	10	1	9	27	1	26	11	2	9	العلوم الإسلامية
869	227	642	43	19	24	175	61	114	123	40	83	348	87	261	180	20	160	المجموع
%100			%4.95			%20.14			%14.15			%40.05			%20.71			النسبة حسب الرتبة

المصدر: مصلحة الإحصاء والاستشراف ببنابة الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه لجامعة الوادي، بتصرف.

يتضح من الجدول أن أقل عدد أساتذة من رتبة "أستاذ مساعد ب" مقارنة بباقي الرتب وهذا يعكس نقص التوظيف في السنوات الأخيرة باعتبار أنها الرتبة الأولى التي يتحصل عليها الأستاذ عند توظيفه أول مرة، ونلاحظ أن أعداد الأساتذة في مصف الأستاذية (أستاذ وأستاذ محاضر أ) مرتفع مقارنة بباقي الرتب فهم يمثلون ما نسبته 60.75% وهذا يعكس المستوى العالي لهيئة التدريس (رأس المال البشري المميز) بالجامعة محل الدراسة.

هذا من الجانب النوعي، أما بالنسبة للجانب الكمي والذي بلغ مجموع الأساتذة الدائمين خلال الموسم الجامعي 2023/2022، 869 أستاذاً وبلغ مجموع الطلبة في نفس الموسم الجامعي 26631 طالباً (أنظر الملحق 03)، مما يبين أن الجامعة محل الدراسة تعاني من نقص في معدل التأطير، وهذا الضعف تعاني منه جامعة الوادي منذ مدة نشأتها، والجدول الموالي يوضح معدل التأطير لخمس مواسم جامعية:

جدول رقم (2.3): معدل التأطير على مستوى الجامعة لخمس مواسم (من 2018-2019 إلى 2022-2023).

الموسم الجامعي	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022
عدد الأساتذة	813	846	848	876	869
عدد الطلبة	27350	26750	27700	29028	26631
معدل التأطير	34:1	32:1	33:1	33:1	31:1

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على جداول إحصائية صادرة عن مصلحة الإحصاء، نيابة الجامعة للتنمية والاستشراف (ملحق 03، ملحق 04).

الشكل رقم (3.3): معدل التأطير من موسم 2018/2019 إلى 2023/2022.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (2.3).

تعتبر نسبة التأطير هي أحد المعايير الهامة في تحديد مستوى الجودة بالجامعة، ففي هذه الحالة وبالنظر إلى الجدول والشكل بالأعلى، نلاحظ أن أحسن معدل تأطير كان في الموسم الجامعي 2023/2022 حيث بلغ معدل التأطير (31:1)، وقد بلغ عدد الأساتذة (869) أستاذا وهم يؤطرون 26631 طالبا خلال نفس الموسم الجامعي، أي أن كل (31) طالبا يؤطروهم أستاذ واحد، أما أضعف معدل تأطير بلغ (34:1) خلال الموسم الجامعي 2019/2018.

من خلال المعطيات السابقة نلاحظ أن هذه المعدلات جميعها ضعيفة مقارنة بالمعيار الدولي¹ المقدر بـ (16:1)، وهذا سيؤثر بالتأكيد على ترتيب الجامعة دوليا وعلى مستويات الجودة بالمؤسسة محل الدراسة، ولم تتمكن جامعة الوادي خلال المواسم السابقة من بلوغ معدل التأطير المعتمد دوليا.

الفرع الثاني: الهياكل البيداغوجية

سنحاول عرض إمكانيات الجامعة محل الدراسة من الهياكل البيداغوجية وطاقة استيعابها لمعرفة وجود فائض أو عجز والذي من شأنه يؤثر على أداء الجامعة وبالتالي جودة مخرجاتها، والجدول الموالي يعرض إحصائيات متعلقة بالهياكل وتوزيعها عبر الكليات:

جدول رقم (3.3): الهياكل البيداغوجية في جامعة الوادي للموسم الجامعي 2023/2022.

الكليات	عدد المدرجات	طاقة الاستيعاب	عدد القاعات	طاقة الاستيعاب	عدد المكتبات	طاقة الاستيعاب	عدد مكاتب الأساتذة	طاقة الاستيعاب	مكاتب إدارية
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	4	1000	24	1000	1	250	40	80	40
	2000 مقعد بيداغوجي								
الحقوق والعلوم السياسية	4	1000	24	1000	1	250	40	80	40
	2000 مقعد بيداغوجي								
العلوم الاجتماعية والإنسانية	4	1000	24	1000	1	250	40	80	40
	2000 مقعد بيداغوجي								
علوم الطبيعة والحياة	4	1000	24	1000	1	250	40	80	40
	2000 مقعد بيداغوجي								
الآداب واللغات	6	1500	36	1500	1	250	60	120	55
	3000 مقعد بيداغوجي								

¹ Ministère de l'enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique, **Rapport sur les priorités et la planification Année 2023**, Vol 02, Algérie, Juillet 2023, P12

40	80	40	250	1	1000	24	1000	4	التكنولوجيا
					2000 مقعد بيداغوجي				
15	20	10	/	/	500	12	500	2	علوم الدقيقة
					1000 مقعد بيداغوجي				
25	80	40	500	1	1100	25	900	4	العلوم الإسلامية
					2000 مقعد بيداغوجي				
295	840	420	2000	7	8100	213	7900	32	المجموع
					16000 مقعد بيداغوجي				

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على جداول إحصائية من مصلحة الإحصاء، نيابة الجامعة للتنمية والاستشراف.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الهياكل البيداغوجية بلغ 16000 مقعدا بيداغوجيا حيث استفادت الجامعة من 8000 مقعد بيداغوجي جديد إضافة إلى 8000 مقعد بيداغوجي سابق، وهذا العدد ظل ثابتا منذ الموسم الجامعي 2016/2015، ويعود هذا إلى قرار الدولة بتجميد مشاريع البناء بسبب الأوضاع الاقتصادية منذ شهر ديسمبر من سنة 2014¹، (والذي مازال ساريا إلى غاية اليوم)، ومنذ ذلك الحين لم تستفد جامعة الوادي من أي هياكل أخرى مما أحدث عجزا في طاقة الاستيعاب، نوضحه من خلال الجدول التالي:

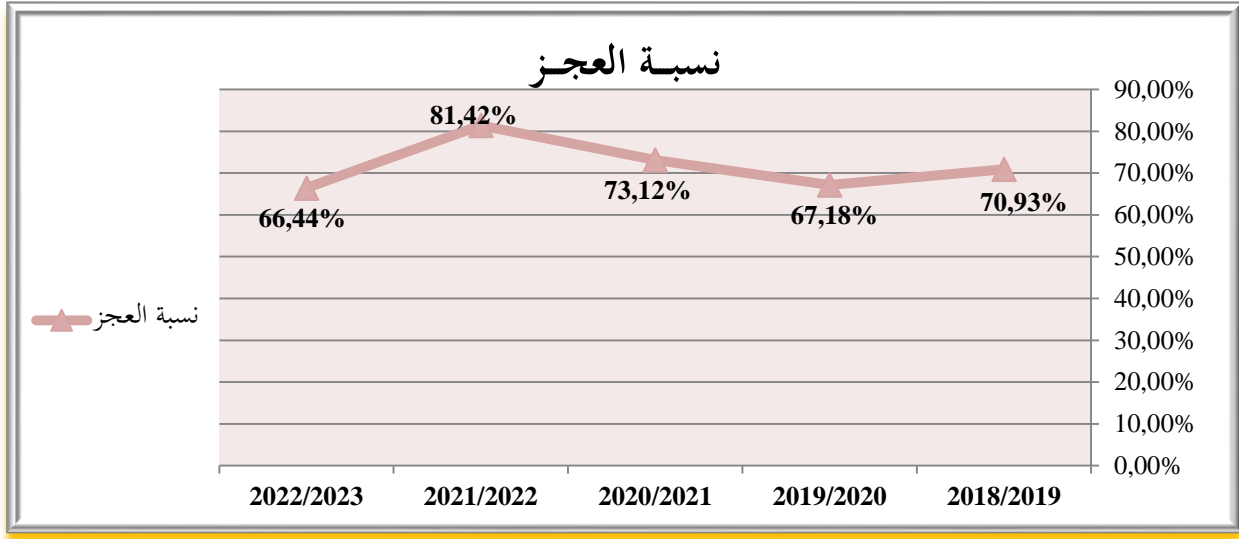
الجدول رقم (4.3): طاقة الاستيعاب للهياكل البيداغوجية لخمس سنوات الأخيرة (من الموسم 2019/2018 إلى 2023/2022).

الموسم الجامعي	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022
عدد الطلبة	27350	26750	27700	29028	26631
طاقة الاستيعاب	16000	16000	16000	16000	16000
نسبة العجز	%70.93	%67.18	%73.12	%81.42	%66.44

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على جداول إحصائية من مصلحة الإحصاء، نيابة الجامعة للتنمية والاستشراف.

¹ تعليمية رقم 348 مؤرخة في 25 ديسمبر 2014، بخصوص تدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد، الوزارة الأولى، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص ص 03-01.

شكل رقم (4.3): نسبة العجز في الهياكل البيداغوجية.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (4.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أن هناك ثباتا في طاقة الاستيعاب على مستوى الجامعة والمقدرة بـ 16000 مقعد بيداغوجي خلال الـ (05) مواسم الأخيرة، في حين تراوح عدد الطلبة ما بين (26631، 29028) خلال الموسمين على الترتيب (2022/2021 و 2023/2022)، وهذا نتج عنه عجز كبير بلغ أعلى نسبة له 81.42% وذلك خلال الموسم الجامعي 2022/2021 وأقل نسبة بلغت 66.44% خلال الموسم الجامعي 2023/2022، وهذه المعدلات تشير إلى أن هناك ضغطا كبيرا سيؤدي إلى تدهور في مستويات الجودة على مستوى جامعة الوادي.

من أجل تدارك العجز وتفادي أزمات حقيقية من شأنها أن تؤثر على بيئة العمل والأداء الجيد والجودة في خدمة التعليم العالي، فإنه يتطلب من إدارة الجامعة ضرورة السعي بجدية من أجل زيادة الهياكل البيداغوجية في أقرب الآجال لتغطية العجز الحالي والمستقبلي، والقيام بإجراءات استعجالية كالتدريس إلى أوقات متأخرة واعتماد التدريس عن بعد في بعض المقاييس وخاصة المحاضرات.

مما سبق يتبين أن جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة سجلت ضعفا في معدلات التأطير وعجزا كبيرا في طاقة الاستيعاب وهذا بدون شك له تأثير سلبي على تصنيفها وترتيبها الدولي الذي يعتمد هذين المؤشرين ضمن مؤشرات جودة الجامعات كما سبق ذكره.

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

من أجل إجراء الدراسة الميدانية والتي تتمثل في دراسة عينة من هيئة التدريس بجامعة الوادي، تم الاعتماد على أسلوب جمع المعلومات مع استخدام الأساليب الإحصائية للتحليل، وسنتطرق في هذا المطلب للطريقة والأدوات المستخدمة لمعالجة البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد عينة الدراسة.

المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا المطلب بتوضيح اهم النقاط المتعلقة ببناء أداة الدراسة، اختيار مجتمع وعينة الدراسة، ومن ثم تصميم الاستبيان ثم توزيعه على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي - الجزائرية

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة مجموعة الأفراد، المنظمات، أو كل الوحدات التي يمكن أن تطبق عليها الدراسة¹ أما المجتمع المستهدف فهو تحديد نوع الوحدات التي تعتبر كعناصر من المجتمع المدروس والتي تقتصر عليها الدراسة²، أما عينة الدراسة فهي تعبر عن كل فرد يشكل جزءا من مجتمع معين، يؤخذ على أنه ممثل للأفراد من نفس الفئة³. وهذا الجزء يعني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي التي تم اختيارها لدراسة الحالة وقد شمل مجتمع الدراسة المستهدف جميع الأساتذة الدائمين والبالغ عددهم (869) أستاذا*، موزعين على ثماني (08) كليات. وتم استهداف الأساتذة الدائمين على وجه الخصوص باعتبارهم الفئة الأكثر معرفة ودراية بالتكوين والتعليم والإبداع والابتكار والأكثر وعياً بأهمية البحث والأجدر والأقدر على إبداء رأيها فيما يخص المسائل المتعلقة بجودة التعليم العالي، كما أنهم يمثلون رأس مال بشري عالي المستوى بالمؤسسة الجامعية.

ثانياً: عينة الدراسة:

تم في هذه الدراسة اختيار عينة عشوائية من الأساتذة الدائمين، حرصنا أن تشمل العينة جميع الرتب والكليات بالجامعة، من أجل الوصول إلى أحسن تمثيل وأدق النتائج، فتمثلت في كل أستاذ يدرس بصفة دائمة بغض النظر عن الكلية التي ينتمي إليها أو عن التخصص أو الخبرة أو الرتبة.. وغيرها، وقد وزعت على المبحوثين (600) استبانة، استرد منها (448) استبانة والتي أستبعد منها (21) استبانة بسبب عدم تناسبها مع شروط القبول، أي في النهاية تم الحصول على (427) استبانة صالحة للقياس ما نسبته (49.13%) من مجتمع الدراسة.

¹ Diane c. Blankenship, **Applied Research and Evaluation Methods in Recreation**, Human kinetics, Without Edit, USA, 2009, P 82.

² Robert M. Groves et al., **Survey Methodology**, John Wiley & Sons, 2nd Edit, New Jersey, United States, 2009, P 70.

³ ماجد محمد الحياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، ط 01، درا الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 82.

* حسب إحصائيات السنة الجامعية 2023/2022 والمتحصل عليها من مصلحة الإحصاء بناية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه بجامعة الوادي.

ولتحديد حجم العينة بناء على المجتمع المحدد بـ (869) عضو هيئة تدريس، تم استخدام معادلة (Taro Yamane) التي تتوافق مع المعاينات الاحتمالية باعتبار أن الهدف من الدراسة التعميم والهدف من المعاينة التمثيل، هذه المعادلة تكتب وفقا للصيغة التالية¹:

$$n = N / 1 + N(e)^2$$

حيث أن:

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:

$$n = N / 1 + N(e)^2 = 869 / 1 + 869(0.05)^2 = 273.91 \approx 274.$$

وتجدر الإشارة إلى أنه كلما كان حجم العينة أكبر من (274) كان ذلك أفضل لتمثيلها للمجتمع المدروس، بما أن عدد الاستبيانات المقبولة (427) استبانة وهو يفوق حجم العينة الأدنى (274)، يمكن اعتماد وتعميم نتائج الدراسة عند مجال ثقة تقدر بـ 95% وقبول 5% كخطأ للمعاينة.

وسنوضح الخطوات والإحصائيات المتعلقة بتوزيع الأداة الرئيسية للدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (5.3): استجابة مفردات عينة الدراسة على الاستبيان.

النسبة المئوية	العدد	البيان
100 %	600	الاستمارات الموزعة
25.33 %	152	الاستمارات التي لم ترد
3.50 %	21	الاستمارات الملغاة
71.17 %	427	الاستمارات المقبولة للدراسة

المصدر: من إعداد الطالب.

نلاحظ من خلال الجدول بالأعلى أن الاستمارات الموزعة كانت (600) استبانة ما تمثل نسبة (69%) من مجتمع الدراسة البالغ (869)، وأن الاستمارات التي لم يتم الرد عليها كانت (152) استبانة بنسبة (25.33%)، وتم

¹ Taro Yamane, **Statistics. An Introductory Analysis**, 2nd Ed, New York: Harper and Row, 1969, P 886.

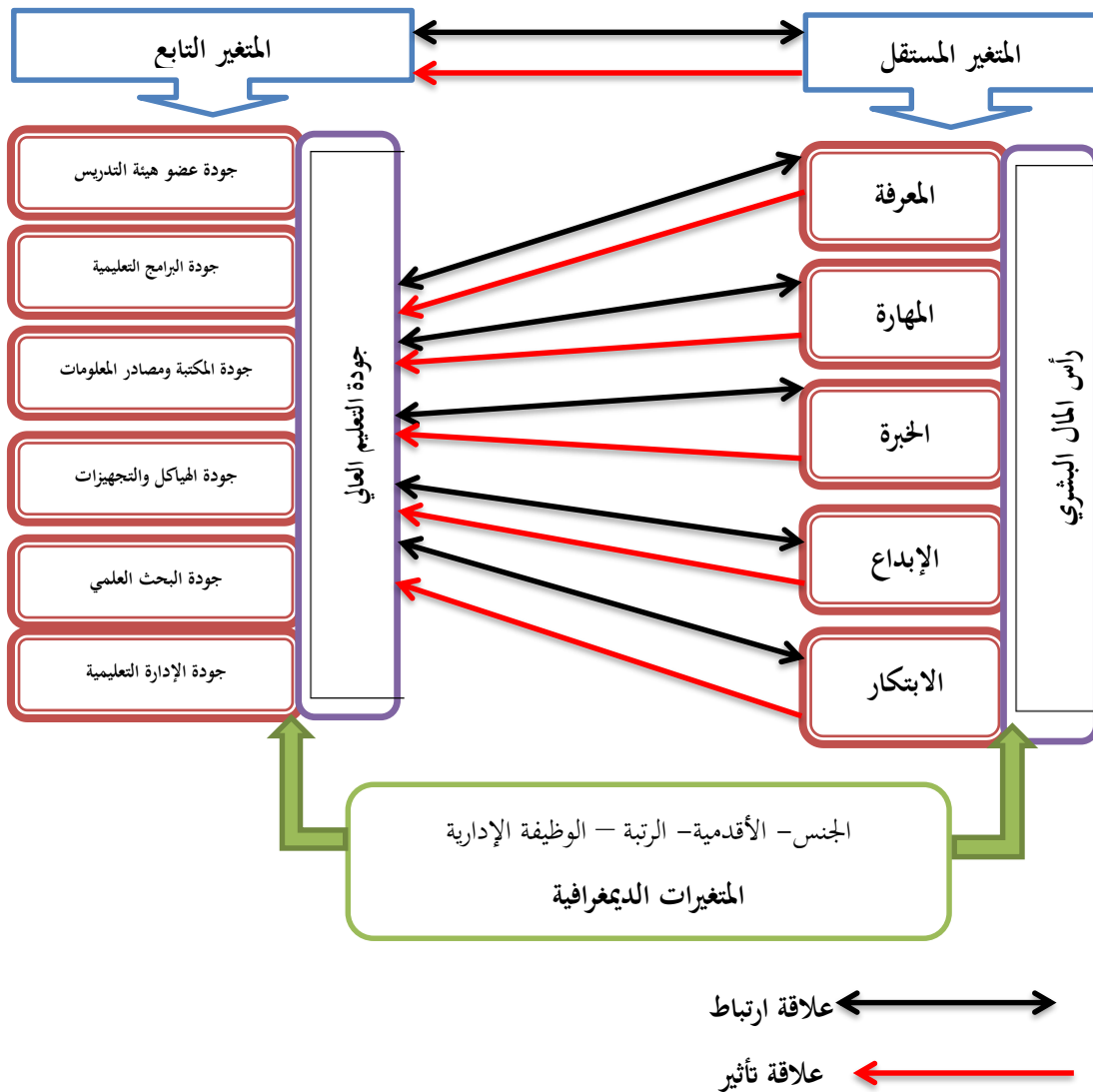
استبعاد (21) استبانة بنسبة (3.5%) من مجموع الاستمارات بسبب عدم صلاحيتها للدراسة بما احتوتها من شطب وفراغات وعدم جدية بعض أفراد العينة في الإجابة على عبارات الاستبانة

الفرع الثاني: نموذج ومتغيرات الدراسة

أولاً: أنموذج الدراسة

اعتمدت الدراسة على النموذج التالي:

الشكل رقم (5.3): أنموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالب.

ثانياً: متغيرات الدراسة:

تكونت متغيرات الدراسة من متغير مستقل ومتغير تابع موضحة كما يلي:

- المتغير المستقل: يتمثل المتغير المستقل في رأس المال البشري والذي بدوره مقسم إلى خمسة أبعاد وهم كالتالي: المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار، وتم تحديد الأبعاد بالاعتماد على دراسة: (كلثوم واكلي، 2022)، (بوطرفة صورية وبوطرفة عواطف، 2022) ودراسة (Zana MajedSadq & Al, 2020).
- المتغير التابع: يتمثل المتغير التابع في جودة التعليم العالي ممثلة بأبعادها الستة مجتمعة وهي (جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهياكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية)، وتم تحديد الأبعاد بالاعتماد على دراسة: (جمعة زكريا، 2022)، (شلغوم ومدفوني، 2020) ودراسة (Ana Alexandra Gora & al, 2019).

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

لغرض تحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على مجموعة من المصادر لجمع البيانات، منها رئيسية وأخرى ثانوية وتم استخدام أساليب إحصائية متنوعة واختبار صدق وثبات المقياس، وهذا ما سنعرضه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: أدوات جمع المعلومات

بغرض جمع البيانات تم الاعتماد على مصادر متنوعة، الملاحظة، المقابلة وأداة الاستبانة بالإضافة إلى المراجع المختلفة.

أولاً: المصادر الثانوية: حيث تتكون من الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والمجلات العلمية المتخصصة والدوريات ومواقع الإنترنت؛

ثانياً: المصادر الأولية: اعتمدنا في دراستنا على المصادر التالية:

- 1 - الملاحظة العلمية: وهي وسيلة للحصول على المعلومات واكتساب الخبرات وفهم الظواهر العلمية بأسلوب دقيق.
- 2- المقابلة: بهدف إثراء البحث والتحليل وتفسير بعض النتائج تم الاستعانة ببعض الإطارات المسؤولة بالجامعة محل الدراسة خاصة فيما تعلق بموضوع الجودة حيث التقينا برئيس خلية الجودة وكذا مديرة المكتبة المركزية ورئيس اللجنة المحلية لرؤية وتصنيف الجامعة ومدير حاضنة الأعمال.
- 3- استمارة الاستبيان:

نظرا لطبيعة الدراسة الحالية ومن أجل جمع البيانات اللازمة وتحليل العلاقة بين متغيري الدراسة تمت الاستعانة بأداة الاستبانة كمصدر رئيسي لجمع البيانات كما سبق الذكر، وقمنا بصياغة العبارات معتمدين على الدراسات السابقة محاولين تحقيق شروط الصياغة في الوزن والطبيعة الإيجابية بهدف توزيعها، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة التعليم العالي من مصاف الأستاذية في كل من جامعات الوادي، ورقلة وبسكرة (قائمة بالملحق رقم 01) وقد تم الالتزام بالتعديلات المقترحة، وباشرنا عملية التوزيع بطريقتين اليدوي والإلكتروني، وتم تقسيم الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسية كالتالي:

- **المحور الأول:** يحتوي على البيانات العامة للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في: الجنس، الخبرة، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة والوظيفة الإدارية؛

- **المحور الثاني:** يمثل أبعاد المتغير المستقل رأس المال البشري والذي يضم (25) عبارة موزعة كالتالي:

جدول رقم (6.3): عبارات محور رأس المال البشري.

عدد العبارات		متغيرات رأس المال البشري
من 1 إلى 5	05	المعرفة
من 6 إلى 10	05	المهارة
من 11 إلى 15	05	الخبرة
من 16 إلى 20	05	الإبداع
من 21 إلى 25	05	الابتكار
25		المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الاستبانة الموزعة.

من خلال الجدول نلاحظ أن عبارات المتغير المستقل موزعة توزيعا متساويا على جميع أبعاده الخمسة فقد حددت (05) عبارات لكل منها بمجموع كلي بلغ (25) عبارة.

✓ **المحور الثالث:** جودة التعليم العالي وتضم (30) عبارة موزعة كالتالي:

جدول رقم (7.3): عبارات محور جودة التعليم العالي.

عدد العبارات		عبارات جودة التعليم العالي
من 26 إلى 30	05	جودة عضو هيئة التدريس
من 31 إلى 35	05	جودة البرامج التعليمية
من 36 إلى 40	05	جودة المكتبة ومصادر المعلومات
من 41 إلى 45	05	جودة الهياكل والتجهيزات
من 46 إلى 50	05	جودة البحث العلمي
من 51 إلى 55	05	جودة الإدارة التعليمية
30		المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الاستبانة الموزعة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عبارات المتغير التابع موزعة توزيعاً متساوياً على جميع أبعاده الستة فقد حددت 5 عبارات لكل منها بمجموع كلي بلغ (30) عبارة.

وكانت الإجابة عن عبارات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي الموضحة كالتالي:

الجدول رقم (8.3): بدائل الإجابات وفق ليكرت الخماسي.

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

المصدر: من إعداد الطالب.

وقد تم تحديد مستوى الأهمية وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي¹:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة.

$$\text{طول الفئة} = (5-1) / 5 = 0.8$$

وبعدها حساب المتوسط المرجح بإضافة (0.8) إلى أقل قيمة وهي الواحد (1) لنحدد مجال كل مستوى

والموضح في الجدول التالي:

¹ مريم يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 165، نقلاً عن دلال القاضي ومحمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 109.

الجدول رقم (9.3): مستوى الأهمية وفق المتوسط الحسابي.

مستوى الأهمية	قيمة المتوسط المرجح
ضعيف جدا	1.80 - 1
ضعيف	2.60 - 1.81
متوسط	3.40 - 2.61
مرتفع	4.20 - 3.41
مرتفع جدا	5 - 4.21

المصدر: من إعداد الطالب.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنه إذا كانت قيمة المتوسط المرجح للعبارة ضمن المجال (1 - 1.80) فهي تقابل المستوى "ضعيف جدا"، وإذا وقع ضمن المجال (1.81 - 2.60) فهي تقابل المستوى "ضعيف"، وإذا وقعت ضمن المجال (2.61 - 3.40) فهي تقابل المستوى "متوسط"، وإذا وقعت ضمن المجال (3.41 - 4.20) فهي تقابل المستوى "مرتفع"، أما إذا وقعت ضمن المجال (4.21 - 5) فهي تقابل المستوى "مرتفع جدا".

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

- بعد إدخال البيانات وتحويلها إلى أرقام وتميزها تمت معالجتها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V26)، وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية:
- التكرارات، النسب المئوية، درجة الموافقة والأهمية (الترتيب) وذلك لوصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات البحث ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة؛
 - اختبار (Kolmogorov-Smirnov): لبيان التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة؛
 - اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor- VIF) واختبار التباين المسموح (Tolérance): للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة؛
 - معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات جميع عبارات الاستبانة؛
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): يستخدم لمعرفة صدق الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة بالنسبة للمحاور الكلية لهذه العبارات، بالإضافة إلى معرفة علاقة الارتباط التي تربط المتغير المستقل وأبعاده الفرعية بالمتغير التابع؛
 - الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): يستخدم لتحديد تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع؛

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري :لمعرفة آراء الباحثين حول العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة واتجاه إجاباتها؛
- تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance): استخدم هذا التحليل لمعرفة مدى ملائمة نموذج الدراسة لاختبار فرضيات الدراسة؛
- اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع؛
- اختبار (Independent Semples T- Test): استخدم لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في إجابات الباحثين في متغير (الجنس) ومتغير (المنصب الإداري العالي)؛
- تحليل التباين الأحادي (One way Anova): استخدم لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين حول تأثير رأس المال البشري في جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (سنوات الخبرة والرتبة).

الفرع الثالث: اختبار صدق وثبات المقياس

نحاول من خلال هذا الفرع التعرف على صدق وثبات أداة القياس المتمثلة في الاستبانة كما يلي:

أولاً: اختبار صدق الاتساق الداخلي

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات المتغيرات والمحور الذي تنتمي إليه قمنا بحساب

معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، كما هو مبين في الجدولين المواليين:

جدول رقم (10.3): معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لعبارات محور رأس المال البشري.

المتغيرات	العبارات	معامل الارتباط بيرسون
المعرفة	01 ما يمتلكه الأساتذة والموظفون من معارف كاف لأداء المهام المنوطة بهم على أكمل وجه.	0.537**
	02 توفر إدارة الجامعة جميع متطلبات العمل لأصحاب المعرفة العالية حفاظاً على بقائهم بالمؤسسة.	0.772**
	03 تعمل الجامعة على استقطاب الأفراد ذوي المعرفة من حملة الشهادات العالية المتخصصة.	0.773**
	04 تحرص الجامعة على مشاركة مستخدميها (أساتذة وموظفين) في دورات تكوينية لزيادة معارفهم في تنفيذ أعمالهم بجودة عالية.	0.722**
	05 هناك تطور واضح لمعارف المستخدمين نتيجة استفادتهم بمنح نوعية بالخارج.	0.736**
المهارة	06 تتناسب الوظائف التي يشغلها الموظفون مع المهارات التي يمتلكونها.	0.648**
	07 تسعى الجامعة إلى الاستعانة بأصحاب المهارات المميزة من داخل وخارج الوطن من أجل تحسين قدرات مستخدميها ورفع مهاراتهم العملية.	0.805**

0.785**	يتلقى الأساتذة والموظفون بالجامعة تحفيزات تشجعهم على تجديد وتطوير مهاراتهم.	08	الخبرة
0.806**	تحرص الجامعة على الاحتفاظ بالمستخدمين ذوي المهارات العالية.	09	
0.753**	تساعد المهارة صاحبها على تولي المناصب الإدارية القيادية بالجامعة.	10	
0.529**	تمتلك الجامعة عددا كافيا من المستخدمين الذين يمتلكون الخبرة العالية في مجال عملهم.	11	
0.696**	تتبنى الجامعة أسلوب التدوير الوظيفي (الانتقال من وظيفة إلى أخرى) لاكتساب الخبرات.	12	
0.727**	تسهم الخبرة العملية التي يمتلكها المستخدمون بالجامعة بتقديم أفكار وحلول مميزة للمشكلات في العمل.	13	
0.833**	تركز إدارة الجامعة على الاستفادة من المستخدمين ذوي الخبرة العالية بمتطلبات العمل وتوليهم مكانة خاصة.	14	
0.739**	تشجع الجامعة على نقل الخبرات من المستخدمين الأكثر خبرة إلى الأقل خبرة.	15	
0.631**	يمتلك المستخدمون بالجامعة القدرة على تقديم مزيد من الأفكار الجديدة لصالح العمل.	16	
0.744**	يعمل المستخدمون على تنمية قدراتهم الإبداعية من خلال التدريب والتجريب لأساليب جديدة تساعد على حل المشكلات الصعبة.	17	
0.806**	يشارك المستخدمون في اتخاذ القرار بطريقة إبداعية.	18	
0.764**	يتمتع المستخدمون بالقدرة على تحويل التحديات التي تواجههم إلى فرص للتطوير والتحسين.	19	
0.663**	يمكن للمستخدمين التعبير عن أفكارهم بكل حرية.	20	
0.730**	يتلقى المستخدمون تدريبات على مفاهيم وأدوات الابتكار وكيفية تطبيقها في مجال العمل.	21	
0.785**	هناك تواصل بين حاملي الأفكار الجديدة والشركاء الاقتصاديين لبلورة أفكارهم إلى مشاريع ميدانية.	22	
0.789**	يتوفر لدى الباحثين بالجامعة بيئة عمل مفتوحة على البيانات والمعلومات التي تساعد على الابتكار.	23	
0.741**	يمتلك المستخدمون القدرة على تسخير التقنيات التكنولوجية الحديثة المتوفرة بالجامعة لدعم الابتكار من أجل خلق مؤسسات ناشئة.	24	
0.794**	هناك تطبيق للأفكار والمشاريع المبتكرة المقترحة على مستوى الجامعة.	25	
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن جميع عبارات المتغير المستقل (رأس المال البشري) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة مع متغيراتها الفرعية المتمثلة في المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يؤكد لنا صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المتغير المستقل ومتغيراته الفرعية.

جدول رقم (11.3): معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لعبارات جودة التعليم العالي.

معامل الارتباط بيرسون	العبارات	المتغيرات
0.762**	يحرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس بشكل عام.	جودة عضو هيئة التدريس
0.806**	يعمل عضو هيئة التدريس على تنمية معارفه وفق متطلبات اختصاصه.	
0.641**	يمارس عضو هيئة التدريس التعليم عن بعد.	
0.767**	يحفز عضو هيئة التدريس قدرات التفكير لدى الطلبة.	
0.734**	يعمل عضو هيئة التدريس على ربط موضوعات المقرر بالواقع.	
0.780**	تتوافق المقررات التعليمية الحالية مع المعايير العالمية في التعليم.	
0.727**	تناسب المقررات التعليمية مع قدرات طلبة الجامعة.	
0.800**	البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل.	
0.724**	تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل خبيرة لتقوم البرامج التعليمية.	
0.755**	المقررات البيداغوجية الحالية قادرة على تزويد طلبة التخصص بالمعلومات الكافية.	
0.795**	توفر مكتبات الجامعة فضاء رقميا للاستفادة من المراجع الالكترونية.	جودة المكتبة ومصادر المعلومات
0.796**	تستعمل مكتبات الجامعة تقنيات حديثة في فهرسة المكتبة وتنظيمها.	
0.799**	توفر مكتبات الجامعة أجهزة حاسوب مدعمة بالإنترنت داعمة للبحث العلمي.	
0.785**	تتشارك مكتبات الجامعة بقواعد بيانات محلية ودولية متخصصة.	
0.711**	يأخذ مسيرو المكتبات بأراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة والباحثين في تنمية مصادرها من الكتب والمراجع.	
0.773**	تتوفر هياكل بيداغوجية تتناسب مع تكوين الطلبة.	
0.764**	تتوفر الوسائل الضرورية داخل الهياكل الدراسية كالمكيفات، الكراسي، والطاولات.	
0.786**	يتوفر داخل الهياكل الدراسية الوسائل التعليمية اللازمة كأجهزة العرض الضوئي.	
0.752**	تتوفر أماكن وأجهزة لخدمات الإنترنت داخل الهياكل الدراسية.	
0.828**	الهياكل البيداغوجية ملائمة للتدريس (التصميم، الإضاءة، الهدوء).	
0.716**	تشجع الجامعة في إطار منظم الباحثين للمشاركة في برامج حركية الأساتذة (التدريس بجامعات أجنبية).	جودة البحث العلمي
0.810**	تعقد الجامعة شراكة وعلاقات مع قطاعات أخرى لتطبيق نتائج البحوث العلمية على أرض الواقع.	
0.828**	تتمن الجامعة عمل فرق البحث العلمي بكل أنواعها.	
0.782**	توفر الجامعة الظروف الملائمة لعمل مخابر البحث العلمي.	

0.699**	تشجع الجامعة النشر في مصنفات علمية B . A .A+	50	
0.814**	تتسم إدارات وكليات الجامعة بالكفاءة والفاعلية.	51	جودة الإدارة التعليمية
0.848**	تستخدم الإدارة الأساليب الحديثة في سير عمل الجامعة.	52	
0.858**	توفر الجامعة إلى منتسبيها الجو الملائم للبحث العلمي.	53	
0.838**	تتعمد الجامعة بتطوير تكنولوجيا التعليم بما يحقق مستويات عالية للجودة.	54	
0.852**	تختار الجامعة القيادات المتميزة من أجل المحافظة على الأداء الجيد باستمرار.	55	
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن جميع عبارات المتغير التابع (جودة التعليم العالي) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة مع متغيراتها الفرعية المتمثلة في جودة عضو هيئة التدريس، جودة البرامج التعليمية، جودة المكتبة ومصادر المعلومات، جودة الهياكل والتجهيزات، جودة البحث العلمي وجودة الإدارة التعليمية، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يؤكد لنا صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المتغير التابع ومتغيراته الفرعية.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

يقصد بالثبات أن الاستبانة تعطي نفس النتائج إذا ما أعيد توزيعها عدة مرات على نفس الأفراد وفي نفس الظروف وللتأكد من ثبات أداة الاستبانة التي تم استخدامها في جمع البيانات، قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ الذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر (0) والواحد الصحيح (1)، وفي حال أن قيمته مساوية للصفر فإنها تشير إلى عدم وجود ثبات وتزداد قيمة الثبات كلما اقتربت إلى الواحد وينخفض الثبات كلما اقتربت إلى الصفر.

والقاعدة العامة المستخدمة هو إذا كانت درجة ألفا كرونباخ أكبر من (0.6) فهي تشير إلى أن عناصر الاستبانة مقبولة في حين أن الدرجة الأقل من (0.6) غالباً ما تعتبر إشارة إلى ضعف الاتساق وفي هذه الحالة يتطلب حذف العناصر التي لها ارتباطات منخفضة وإضافة عناصر جديدة إلى الاستبانة لتحسين البناء¹، والجدول التالي يوضح قيم ألفا كرونباخ:

¹ Uma Sekaran, Roger Bougie, **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**, 6th Edition, von hhoffman press, USA, 2013, P 95.

جدول رقم (12.3): معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمتغيرات الدراسة.

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
المعرفة	05	0.752
المهارة	05	0.818
الخبرة	05	0.748
الإبداع	05	0.764
الابتكار	05	0.826
رأس المال البشري	25	0.931
جودة عضو هيئة التدريس	05	0.794
جودة البرامج التعليمية	05	0.814
جودة المكتبة ومصادر المعلومات	05	0.835
جودة الميائل والتجهيزات	05	0.836
جودة البحث العلمي	05	0.822
جودة الإدارة التعليمية	05	0.897
جودة التعليم العالي	30	0.940
الاستبانة ككل	55	0.963

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لجميع متغيرات رأس المال البشري محصورة ما بين (0.748) و(0.826)، كما أظهرت النتائج أن معامل ألفا كرونباخ للمتغير المستقل رأس المال البشري قد بلغ (0.931) ما يفسر أن معامل ألفا كرونباخ للمتغير المستقل وجميع فروعها قد فاق معدل (0.6)، أما بالنسبة للمتغير التابع جودة التعليم العالي فقد بلغت معدل (0.940) وأن متغيراته الفرعية محصورة ما بين (0.794) و(0.897) أي أن جميعها تجاوز معدل (0.6).

أما معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل فقد بلغ (0.963) وهي قيمة مرتفعة، ومن خلال هذه النتائج تبين أن قيمة ألفا كرونباخ تجاوزت قيمتها في جميع المتغيرات (0.6) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات، وبالتالي فهي صالحة لتحليل الدراسة ولا داعي لحذف أية عبارة من عبارات الاستبيان.

وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة، قمنا بتصميمها في شكلها النهائي وزعت بغرض جمع البيانات

وتحليلها.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

بعدما تعرفنا على طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية إجرائها والمنهج والأدوات المستخدمة فيها، سنقوم بعرض وتحليل نتائج الدراسة بداية بعرض وتحليل آراء العينة حول المتغيرات الديمغرافية ثم سنتناول عرض وتحليل متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل والتابع وجميع أبعادهما.

المطلب الأول: عرض وتحليل آراء العينة حول المتغيرات الديمغرافية

سنتناول في هذا المطلب توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، الخبرة، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة، والوظيفة الإدارية، الموضحة في الجداول اللاحقة.

الفرع الأول: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

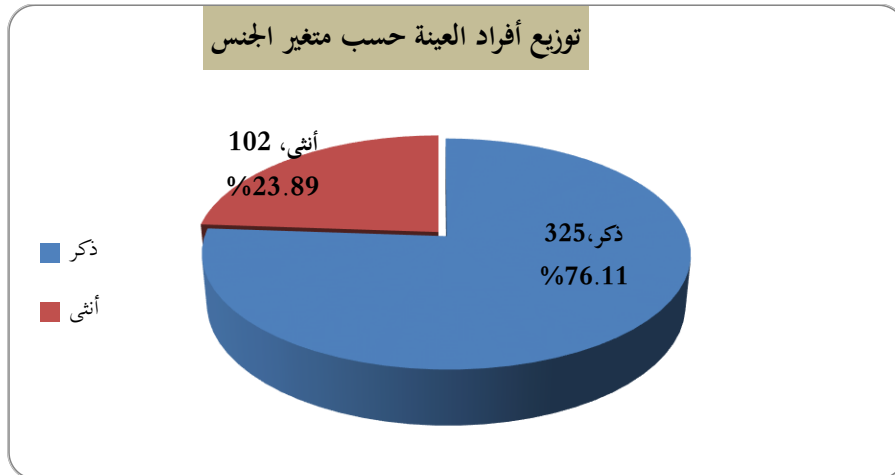
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
ذكر	325	76.11 %
أنثى	102	23.89 %
المجموع	427	100 %

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (6.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (13.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن عدد الذكور في عينة الدراسة بلغ (325) فرداً، وهم يمثلون ما نسبته (76.11%)، في حين أن عدد الإناث بلغ (102) فرداً، ما يمثل نسبة (23.89%)، أي أن عينة الذكور تشكل تقريباً ثلاثة أضعاف عينة الإناث وهذا يتوافق مع التمثيل العام في مجتمع الدراسة الموضح في الجدول (2-3)، حيث بلغ عدد الأساتذة الذكور بالجامعة محل الدراسة (642) فرداً ما يمثل نسبة (73.88%) مقابل (227) فرداً من الإناث ما يمثل نسبة (26.12%) أي تقريباً عينة الذكور تشكل أيضاً ثلاثة أضعاف عينة الإناث.

الفرع الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

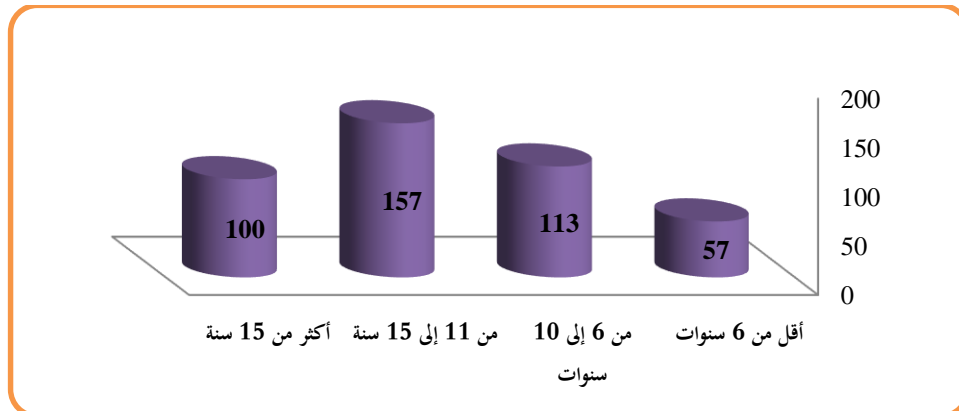
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية كما في الجدول التالي:

جدول رقم (14.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	سنوات الخبرة
13.3%	57	أقل من 6 سنوات
26.5%	113	من 6 إلى 10 سنوات
36.8%	157	من 11 إلى 15 سنة
23.4%	100	أكثر من 15 سنة
100%	427	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (7.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (14.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ: أن الخبرة في عينة الدراسة كانت أكثر تمثيلاً للفئة (من 11 إلى 15 سنة) في المرتبة الأولى وهم يمثلون ما نسبته (36.8%)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفئة (من 6 إلى 10 سنوات) حيث يمثلون ما نسبته (26.5%) من عينة الدراسة، في حين تحصلت فئة (أكثر من 15 سنة) على المرتبة الثالثة حيث يمثلون ما نسبته (23.4%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فئة الخبرة (أقل من 6 سنوات) حيث يمثلون ما نسبته (13.3%) وتعود النسبة المنخفضة للفئة الأخيرة إلى تجميد التوظيف بداية من الموسم الجامعي 2015/2014 بناء على تعليمة

الوزارة الأولى¹، ومن خلال النتائج السابقة يتبين أن نسبة (60.18%) من أفراد العينة تتجاوز خبرتهم (11 سنة)، وهذه الخبرة المعتبرة تصب في صالح البحث باعتبارهم أكثر دراية بالجامعة محل الدراسة.

الفرع الثالث: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية

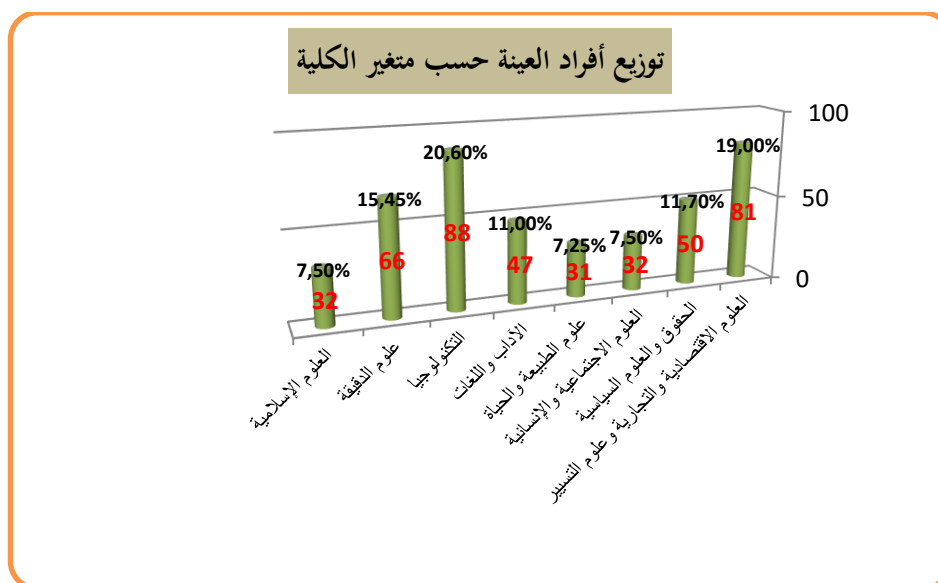
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكليات كما في الجدول التالي:

جدول رقم (15.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الكلية
19.00%	81	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
11.70%	50	الحقوق والعلوم السياسية
7.50%	32	العلوم الاجتماعية والإنسانية
7.25%	31	علوم الطبيعة والحياة
11.00%	47	الآداب واللغات
20.60%	88	التكنولوجيا
15.45%	66	علوم الدقيقة
7.50%	32	العلوم الإسلامية
100%	427	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (8.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (15.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن كلية التكنولوجيا تصدرت الترتيب بنسبة (20.60%) في المرتبة الأولى، في حين تحصلت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على المرتبة الثانية بنسبة (19%)، ثم تلتها في

¹ تعليمة رقم 348، مرجع سبق ذكره، ص ص 03-01.

المرتبة الثالثة كلية علوم الدقيقة بنسبة (15.45%)، في حين جاءت كلية الحقوق والعلوم السياسية في المرتبة الرابعة بنسبة (11.70%)، ثم تلتها في المرتبة الخامسة كلية الآداب واللغات بنسبة (11.00%)، أما في المرتبة السادسة فكانت من نصيب كليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية، والعلوم الإسلامية بنفس النسبة والمقدرة بـ (7.50%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت كلية علوم الطبيعة والحياة بنسبة (7.25%). ويعود سبب هذا التباين في تمثيل العينة إلى اختلاف توزيع الأساتذة بين كليات الجامعة محل الدراسة.

الفرع الرابع: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

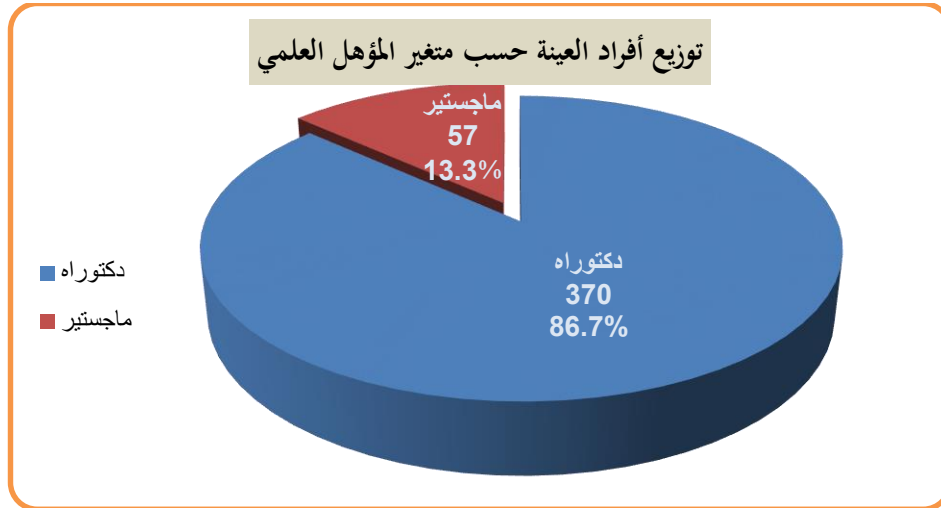
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3-16): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المؤهل العلمي (الشهادة)
86.70%	370	دكتوراه
13.30%	57	ماجستير
100%	427	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (3.9): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (3.16).

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة من الحاصلين على شهادة الدكتوراه يمثلون نسبة (86.7%) وهي تفوق بنسبة كبيرة الحاصلين على شهادة الماجستير المقدرة بـ (13.3%) ويعود هذا في اعتقادنا إلى تغيير نظام التعليم الجديد (L.M.D) الذي استغنى على التكوين في الماجستير وحددها في نظام ليسانس ماستر دكتوراه

بالإضافة إلى أولوية التوظيف كأساتذة بالجامعة لصالح الحاصلين على شهادة الدكتوراه، كما أن الوسط الجامعي ساعد الأساتذة الحاصلين على شهادة الماجستير بإتمام مرحلة الدكتوراه لما لها من آفاق في الترقية والمكتسبات المالية والمعنوية.

الفرع الخامس: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

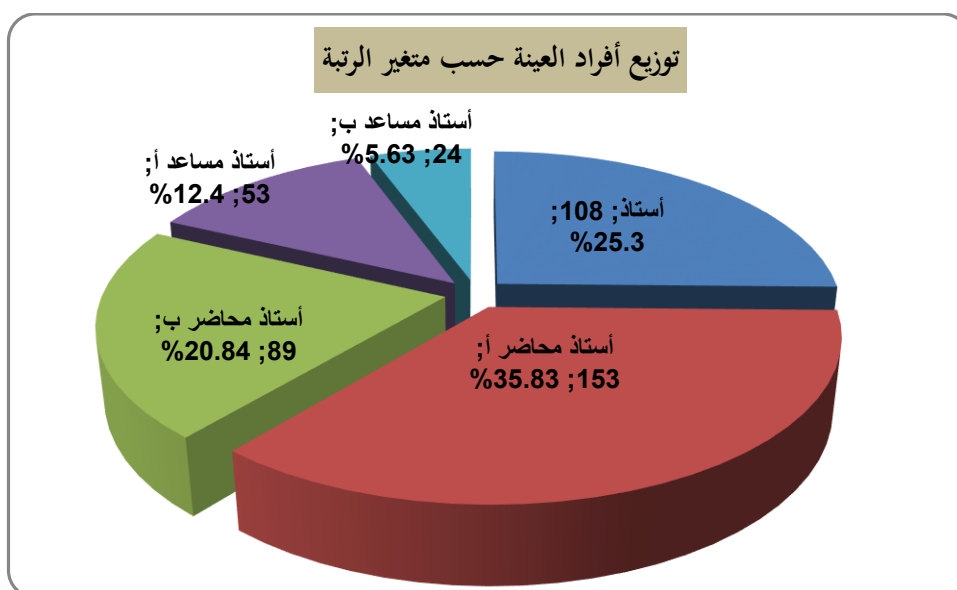
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (17.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الرتبة
25.30%	108	أستاذ
35.83%	153	أستاذ محاضر أ
20.84%	89	أستاذ محاضر ب
12.40%	53	أستاذ مساعد أ
5.63%	24	أستاذ مساعد ب
100%	427	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (10.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (17.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالاعتماد على إحصائيات الأساتذة للموسم 2023/2022 الموضحة في الجدول رقم (3-1) نلاحظ أن هناك تبايناً في تمثيل عينة الدراسة حسب الرتب، حيث تتصدرها رتبة أستاذ محاضر صنف "أ" بنسبة (35.83%) من مجموع العينة وهذا يتوافق مع تمثيل هاته الفئة في مجتمع الدراسة فهي تمثل أكبر نسبة بالجامعة مقدرة بـ (40.05%) من مجموع الأساتذة، تليها في المرتبة الثانية رتبة أستاذ (أستاذ تعليم عالي) بنسبة

(25.3%) من مجموع العينة وهي تتوافق مع تمثيلها العام من مجتمع الدراسة في المرتبة الثانية أيضا بنسبة (20.71%)، ثم تلتها في المرتبة الثالثة رتبة أستاذ محاضر صنف "ب" بنسبة (20.84%) وهذه الفئة ترتيبها الرابع من مجموع مجتمع الدراسة بنسبة (14.15%) إلا أنها كانت أكبر تمثيلا لفئتها مقارنة بباقي الرتب، ثم تلتها في المرتبة الرابعة رتبة أستاذ مساعد صنف "أ" بنسبة (12.4%) وهذه الفئة ترتيبها الثالث من مجموع مجتمع الدراسة بنسبة (20.14%) وهي أقل تمثيلا لفئتها بالمقارنة مع باقي الرتب، ثم تلتها في المرتبة الخامسة والأخيرة رتبة أستاذ مساعد صنف "ب" بنسبة (5.63%) وهي تتوافق أيضا مع تمثيلها العام في مجتمع الدراسة في المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة (4.95%).

استنادا إلى ما سبق يتبين أن العينة تمثل تمثيلا جيدا ومتوازنا لمجتمع الدراسة، كما أنها ممثلة بنسبة (61.12%) من هيئة التدريس مصنف الأستاذية (رتبة أستاذ وأستاذ محاضر أ) وهذا يصب في صالح البحث باعتبارها الفئة الأكثر قدرة على الإلمام بواقع التعليم العالي عامة وبالجامعة محل الدراسة خاصة.

الفرع السادس: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية

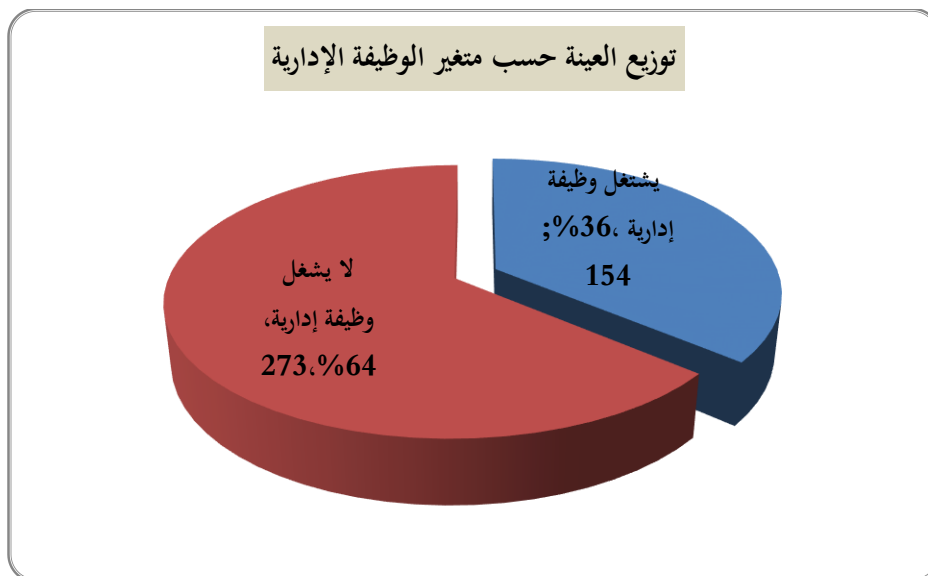
تتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية كما في الجدول التالي:

جدول رقم (18.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الإدارية.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	وظيفة إدارية
36.10%	154	يشتغل وظيفة إدارية
63.90%	273	لا يشتغل وظيفة إدارية
100%	427	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الشكل رقم (11.3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الإدارية.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول رقم (18.3).

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ: أن الأساتذة الذين يمارسون وظيفة إدارية يمثلون نسبة (36%) من مجموع العينة وهي نسبة معتبرة لصالح البحث باعتبارهم الفئة الأكثر قدرة على تقييم عمل الإدارة واستراتيجياتها وبرامجها المتعلقة بمحاور الدراسة سواء رأس المال البشري أو تحسين الجودة بالجامعة، أما النسبة الأكبر والمقدرة بـ (64%) فهي تمثل باقي هيئة التدريس الغير مكلفين بالمهام الإداري بالجامعة محل الدراسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل آراء العينة حول محاور الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض وتحليل إجابات العينة في كل أبعاد المتغير المستقل والتابع في هذه الدراسة وذلك بالاعتماد على قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري بناء على مستخرجات برنامج (SPSS.V.26).

الفرع الأول: عرض وتحليل عبارات أبعاد رأس المال البشري

سنتطرق في هذا العنصر إلى عرض وتحليل إجابات العينة في كل أبعاد المتغير المستقل رأس المال البشري معتمدين على نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية (الجدول رقم 19.3).

أولاً: عرض وتحليل عبارات بعد المعرفة

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (19.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المعرفة.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
2	متوسط	1.068	3.26	01
5	متوسط	1.071	2.81	02
4	متوسط	1.121	2.93	03
1	مرتفع	1.058	3.49	04
3	متوسط	1.051	3.15	05
/	متوسط	0.761	3.12	بعد المعرفة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لبعد المعرفة جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة باستثناء العبارة رقم (04) المتعلقة بمدى حرص الجامعة على مشاركة مستخدميها في دورات تكوينية لزيادة معارفهم، التي تصدرت الترتيب بدرجة مرتفعة قليلاً وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري قدره (1.058)، وهذه النسبة غير العالية والقريبة من المتوسط تشير إلى أن هناك محاولات جادة في مجال

التكوين وتحسين المستوى بالجامعة إلا أنها غير كافية لتلبية جميع الاحتياجات من التكوينات الضرورية لفائدة المستخدمين، واحتلت العبارة رقم (02) المتعلقة بمدى توفر متطلبات العمل للحفاظ على أصحاب المعارف العالية داخل المؤسسة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.81) وبانحراف معياري قدره (1.071) وبدرجة متوسطة، ويشير هذا إلى أن الجامعة غير مهتمة بأصحاب المعارف العالية ولا تميزهم عن بقية المستخدمين.

ثانيا: عرض وتحليل عبارات بعد المهارة

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (20.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد المهارة.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
4	متوسط	0.991	3.04	06
3	متوسط	1.095	3.08	07
5	متوسط	1.134	2.79	08
2	متوسط	1.136	3.11	09
1	متوسط	1.195	3.22	10
/	متوسط	0.845	3.04	بعد المهارة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لبعده المهارة جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تصدرت العبارة رقم (10) المتعلقة بالدور الذي تلعبه المهارات في تولي أصحابها مناصب قيادية بالجامعة، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبانحراف معياري قدره (1.195)، مما يدل على أن المهارات ليست العامل الحاسم في اختيار القادة بالجامعة، واحتلت العبارة رقم (08) المتعلقة بمدى تحفيز المؤسسة مستخدميها على تطوير مهاراتهم المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.79) وبانحراف معياري قدره (1.134)، ويشير هذا إلى أن الجامعة لا تشجع أصحاب المهارات ولا تقدم لهم الدعم اللازم من أجل تطوير مهاراتهم المكتسبة.

ثالثا: عرض وتحليل عبارات بعد الخبرة

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (21.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الخبرة.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
1	متوسط	1.009	3.39	11
5	متوسط	1.002	2.66	12
2	متوسط	0.979	3.36	13
4	متوسط	1.077	3.06	14
3	متوسط	1.015	3.07	15
/	متوسط	0.717	3.10	بعد الخبرة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لبعد الخبرة جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تصدرت العبارة رقم (11) المتعلقة بمدى توفر الجامعة على قدر كاف من أصحاب الخبرة الكبيرة في مجال عملهم في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.39) وانحراف معياري قدره (1.009)، مما يدل على أن الجامعة تفتقر إلى أصحاب الخبرات الكبيرة، واحتلت العبارة (12) المتعلقة بمدى تبني أسلوب التدوير الوظيفي لاكتساب خبرات من مختلف الوظائف المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري قدره (1.002)، ويشير هذا إلى أن الجامعة لا تسعى إلى تعزيز خبرات مستخدميها، وذلك بتخليها عن أسلوب التدوير الوظيفي لهذا فقد مستخدميها إمكانية اكتساب خبرات جديدة واكتشاف قدرات كامنة لديهم عند تنوع مهامهم واختلاف أماكن عملهم عبر مختلف مصالح وإدارات الجامعة وهي بالتالي لا تضع آليات لنقل الخبرات وتنوعها ولا تحاول تنشيط وتحديث مكتسبات الأفراد مما أدى إلى محدودية مستوى الخبرات وعدم تطويرها.

رابعا: عرض وتحليل عبارات بعد الإبداع

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (22.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الإبداع.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
1	مرتفع	0.980	3.49	16
2	متوسط	0.937	3.25	17
5	متوسط	0.919	2.84	18
3	متوسط	0.953	3.15	19
4	متوسط	1.103	3.01	20
/	متوسط	0.703	3.14	بعد الإبداع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لبعده الإبداع جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة باستثناء العبارة رقم (16) المتعلقة بالأفكار الجديدة المبدعة التي يمتلكها المستخدمون بالجامعة، والتي تصدرت الترتيب بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وبانحراف معياري قدره (0.980)، مما يدل على أن الجامعة لديها مستخدمين يمتلكون أفكارا مبدعة تخدم مصلحة العمل، واحتلت العبارة رقم (18) المتعلقة بمدى مشاركة المبدعين في القرارات الإدارية الحاسمة لصالح المؤسسة، المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.84) وبانحراف معياري قدره (0.919)، ويشير هذا إلى أن الجامعة لا تهتم بالمبدعين ولا تشاركهم الأفكار والقرارات التي من شأنها أن تخدم مصالحها وترفع من مستوى أدائها.

خامسا: عرض وتحليل عبارات بعد الابتكار

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (23.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد الابتكار.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
2	متوسط	1.010	3.04	21
4	متوسط	0.991	2.88	22
5	متوسط	1.050	2.87	23
3	متوسط	1.024	3.03	24
1	متوسط	1.016	3.05	25
/	متوسط	0.781	2.97	بعد الابتكار

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لبعده الابتكار جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة، فقد تصدرت العبارة رقم (25) المتعلقة بمدى تطبيق الأفكار والمشاريع المبتكرة على مستوى الجامعة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.05) وبانحراف معياري قدره (1.016)، مما يدل على أن المشاريع المبتكرة لا تلاقي اهتماما ودعما كبيرا من قبل المؤسسة المعنية، واحتلت العبارة رقم (23) المتعلقة بمدى توفر بيئة عمل مفتوحة على البيانات والمعلومات المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.87) وبانحراف معياري قدره (1.050)، ويشير هذا إلى أن الجامعة لا توفر بيئة عمل مشجعة على الابتكار، لهذا يتطلب من الجامعة محل الدراسة وضع قاعدة بيانات في متناول الباحثين وفرق الابتكار تكون شاملة وسهلة الوصول إلى المعلومات المطلوبة والتي بلا شك تعتبر أمرا حاسما في تحفيز الابتكار ورفع مستواه.

مما تقدم من عرض لإجابات أفراد العينة حول محور رأس المال البشري سنحاول ترتيب مستوى النتائج ترتيباً تنازلياً، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (24.3): ملخص لإجابات أفراد العينة حول أبعاد المتغير المستقل رأس المال البشري.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
بعد الإبداع	3.14	0.703	متوسط	1
بعد المعرفة	3.12	0.761	متوسط	2
بعد الخبرة	3.10	0.717	متوسط	3
بعد المهارة	3.04	0.845	متوسط	4
بعد الابتكار	2.97	0.781	متوسط	5
رأس المال البشري	3.08	0.639	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع أبعاد رأس المال البشري جاءت بمستوى متوسط والتي كانت ترتيبها كالتالي، فقد جاء بعد الإبداع في المرتبة الأولى ثم تلاه بعد المعرفة في المرتبة الثانية وفي المرتبة الثالثة بعد الخبرة ثم المهارة في المرتبة الرابعة وجاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد الابتكار، وقد عكس هذه النتائج المستوى العام لرأس المال البشري بجامعة الوادي الذي جاء بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.08) وانحراف معياري بلغ (0.639).

الفرع الثاني: عرض وتحليل عبارات محور جودة التعليم العالي

سننظر في هذا العنصر إلى عرض وتحليل إجابات العينة في كل أبعاد المتغير التابع.

أولاً: عرض وتحليل عبارات بعد جودة عضو هيئة التدريس

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (25.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة عضو هيئة التدريس.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
26	3.30	1.007	متوسط	5
27	3.54	0.896	مرتفع	2
28	3.36	0.932	متوسط	4
29	3.50	0.862	مرتفع	3
30	3.55	0.909	مرتفع	1
جودة عضو هيئة التدريس	3.45	0.683	مرتفع	/

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة عضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت أغلبها مرتفعا، وقد تصدرت الترتيب العبارة رقم (30) المتعلقة بعمل عضو هيئة التدريس من أجل تقريب البرامج التعليمية النظرية إلى الواقع، بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبانحراف معياري قدره (0.909)، مما يدل على أن هيئة التدريس تعمل على تحويل المفاهيم والمعلومات النظرية بمشاركة الطلاب إلى تجارب وتطبيقات عملية داخل المخابر الجامعية بالإضافة إلى الإشراف على التريصات المتعددة أثناء فترة الدراسة، كما تعمل هيئة التدريس على تشجيع الطلاب على استخدام أسلوب دراسة الحالة والتعلم القائم على المشروعات، واحتلت العبارة رقم (26) المتعلقة بمدى حرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.30) وبانحراف معياري قدره (1.007) وبمستوى متوسط، ويشير هذا إلى أن هيئة التدريس مازالت تعتمد على الطرق الكلاسيكية في عملها ولا تستخدم التقنيات الحديثة بالقدر اللازم.

ثانيا: عرض وتحليل عبارات بعد جودة البرامج التعليمية

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (26.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة البرامج التعليمية.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
4	متوسط	1.043	2.82	31
1	متوسط	1.099	3.08	32
5	متوسط	1.078	2.78	33
3	متوسط	1.079	2.93	34
2	متوسط	1.085	3.04	35
/	متوسط	0.815	2.92	جودة البرامج التعليمية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة البرامج التعليمية جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تصدرت الترتيب العبارة رقم (32) المتعلقة بمدى تناسب البرامج التعليمية مع قدرات الطلبة، بدرجة متوسطة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.08) وبانحراف معياري قدره (1.099)، مما يدل على أن البرامج الحالية المعتمدة في قطاع التعليم العالي غير ملائمة لقدرات جميع الطلبة أو بعبارة أخرى لأغلبهم وهذا بسبب أن هذه البرامج مصممة بشكل عام ولا تراعي خصوصيات وإمكانيات وقدرات الطلاب المتفاوتة، واحتلت العبارة رقم (33) المتعلقة بمدى ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات سوق العمل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي

بلغ (2.78) وبانحراف معياري قدره (1.078)، ويشير هذا المستوى المتوسط والأقرب إلى الضعيف إلى أن هذه البرامج لا تخدم الطلاب في المستقبل بسبب عدم توافرها مع ما يطلبه سوق العمل ومن المؤكد أن هناك فجوة بين برامج التعليم الجامعي وواقع الشغل تتطلب تدخل فرق خبيرة لتقويم هذه البرامج التعليمية.

ثالثا: عرض وتحليل عبارات بعد جودة المكتبة ومصادر المعلومات

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (27.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات بعد جودة المكتبة ومصادر المعلومات.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
3	متوسط	1.124	3.05	36
1	متوسط	0.994	3.16	37
5	متوسط	1.043	2.74	38
4	متوسط	1.025	2.85	39
2	متوسط	1.094	3.07	40
/	متوسط	0.819	2.97	جودة المكتبة ومصادر المعلومات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة المكتبة ومصادر المعلومات جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت جميعها بدرجة متوسطة، فقد تصدرت الترتيب العبارة رقم (37) المتعلقة بمدى استعمال المكتبات الجامعية للتقنيات الحديثة في عملية الفهرسة والتنظيم، بدرجة متوسطة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.16) وبانحراف معياري قدره (0.994)، مما يدل على أن مكتبات الجامعة محل الدراسة تستعمل تقنيات الفهرسة الإلكترونية مثل نظام التقييم لتسيير المكتبات (Syngeb) غير أن استعماله مقتصر على الخدمة داخل المكتبة ولم يتم تفعيل خدماته عن بعد، واحتلت العبارة رقم (38) المتعلقة بأجهزة الإعلام الآلي الموضوعية تحت تصرف رواد المكتبة والتي تدعم البحث العلمي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.74) وبانحراف معياري قدره (1.043)، ويشير هذا المستوى إلى أن هناك نقصا في توفير أعداد كافية من أجهزة الكمبيوتر المزودة بقاعدة بيانات وأنترنت ذات تدفق عالي موضوعية تحت تصرف الباحثين على مستوى مكتبات الجامعة محل الدراسة.

رابعاً: عرض وتحليل عبارات بعد جودة الهياكل والتجهيزات

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (28.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة الهياكل والتجهيزات.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
4	متوسط	1.131	2.89	41
1	مرتفع	1.027	3.59	42
2	متوسط	1.154	3.09	43
5	متوسط	1.108	2.51	44
3	متوسط	1.121	2.96	45
/	متوسط	0.861	3.00	جودة الهياكل والتجهيزات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة الهياكل والتجهيزات جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت جميعها بدرجة متوسطة باستثناء العبارة رقم (42) المتعلقة بمدى توفر الوسائل الضرورية داخل الهياكل الدراسية مثل الكراسي والطاولات وأجهزة التكييف والتدفئة وغيرها، التي تصدرت الترتيب بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وبانحراف معياري قدره (1.027)، مما يدل أن الجامعة تتوفر على هياكل بيداغوجية مؤقتة جيداً وهي مهيأة للقيام بالدور المنوط بها، واحتلت العبارة رقم (44) المتعلقة بتوفير أجهزة خدمة الإنترنت داخل مدرجات وحجرات الدراسة المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (2.51) وبانحراف معياري قدره (1.108)، ويشير هذا المستوى المتوسط إلى النقص الكبير في تغطية الإنترنت داخل مقرات الدراسة مما يضعف من مستوى جودة خدمات الهياكل والتجهيزات بالجامعة.

خامساً: عرض وتحليل عبارات بعد جودة البحث العلمي

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (29.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة البحث العلمي.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
4	متوسط	1.176	3.07	46
3	متوسط	1.066	3.19	47
2	متوسط	1.050	3.20	48
5	متوسط	1.066	3.06	49
1	مرتفع	1.087	3.63	50
/	متوسط	0.833	3.23	جودة البحث العلمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت جميعها بدرجة متوسطة باستثناء العبارة رقم (50) المتعلقة بمدى تشجيع الجامعة للنشر في الدوريات العلمية العالمية، التي تصدرت الترتيب بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وبانحراف معياري قدره (1.087)، مما يدل على أن بيئة الجامعة محل الدراسة مشجعة على البحث العلمي، واحتلت العبارة رقم (49) المتعلقة بظروف عمل مخابر البحث المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.06) وبانحراف معياري قدره (1.066) ومستوى متوسط، ويشير هذا إلى أن مخابر البحث بالجامعة تعاني من عدم وجود مقرات لائقة سواء من حيث المساحة أو نوع المباني بالرغم من وجود تجهيزات معتبرة مخصصة للمخابر ويعود هذا كما أشرنا سابقا إلى توقيف مشاريع البناء منذ شهر ديسمبر سنة 2014، واكتفت الجامعة بتهيئة بعض المقرات القديمة ومازالت المخابر المنشئة حديثا بدون مقرات أصلا مما أثر سلبا على جودة البحث العلمي على مستوى الجامعة محل الدراسة.

سادسا: عرض وتحليل عبارات بعد جودة الإدارة التعليمية:

سيتم تحليل عبارات هذا البعد بناء على النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول رقم (30.3): تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات بعد جودة الإدارة التعليمية.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
51	3.12	0.976	متوسط	1
52	3.11	0.988	متوسط	2
53	2.91	1.061	متوسط	5
45	3.07	1.033	متوسط	3
55	3.00	1.092	متوسط	4
جودة الإدارة العلمية	3.04	0.867	متوسط	/

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى العام لجودة الإدارة التعليمية جاء بدرجة متوسطة وهذا نتيجة لمستوى عباراته التي كانت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تصدرت الترتيب العبارة رقم (51) المتعلقة بمدى فاعلية وكفاءة الإدارة التعليمية، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.12) وبانحراف معياري قدره (0.976)، مما يدل على أن الإدارة التعليمية بالجامعة تعاني من نقص في الكفاءة والفاعلية، مما يؤدي إلى تبديد الوقت والجهد وبعض الموارد، بالإضافة إلى ذلك فإن الأهداف لا تحقق بشكل نموذجي وهذا من شأنه أن يؤثر على مستويات الجودة، واحتلت العبارة رقم (53) المتعلقة بتوفير بيئة مساعدة للبحث العلمي داخل الجامعة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.91) وبانحراف معياري

قدره (1.061)، ويشير هذا إلى أن الظروف الحالية غير جيدة لأداء المهام مما أثر على مستوى جودة الإدارة التعليمية التي تتطلب دعماً وتحسيناً في ظروف عملها لبلوغ درجات عالية في جودة الإدارة التعليمية بالجامعة.

وسنحاول تلخيص نتائج إجابات أفراد العينة حول المحاور الفرعية لجودة التعليم العالي ونرتبها ترتيباً تنازلياً في

الجدول التالي:

جدول رقم (31.3): ملخص لإجابات أفراد العينة حول محاور المتغير التابع جودة التعليم العالي.

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
1	مرتفع	0.683	3.45	جودة عضو هيئة التدريس
2	متوسط	0.833	3.23	جودة البحث العلمي
3	متوسط	0.867	3.04	جودة الإدارة التعليمية
4	متوسط	0.861	3.00	جودة الهياكل والتجهيزات
5	متوسط	0.819	2.97	جودة المكتبة ومصادر المعلومات
6	متوسط	0.815	2.92	جودة البرامج التعليمية
/	متوسط	0.643	3.15	جودة التعليم العالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع المحاور الفرعية لجودة التعليم العالي جاءت بمستوى متوسط باستثناء جودة عضو هيئة التدريس الذي تصدر الترتيب بدرجة مرتفعة وقد عكست هذه النتائج المستوى العام لجودة التعليم العالي بجامعة الوادي الذي جاء بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.15) وانحراف معياري بلغ (0.643)، وتشير هذه النتائج إلى ضرورة تركيز الجامعة على تطوير من استراتيجيتها الإدارية وتحسين بنيتها التحتية بالإضافة إلى تطوير مكباتها وبرامجها التعليمية وتشجيع البحث العلمي وخلق بيئة ملائمة له.

المبحث الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

بعد العرض والتحليل لمحاور الدراسة والأبعاد المكونة لها سنقوم في هذا المبحث بإجراء الاختبار لفرضيات الدراسة ومن ثم نقوم بمناقشة النتائج المتحصل عليها.

المطلب الأول: اختبار فرضيات الدراسة

سنتناول في هذا المطلب اختبار فرضيات الدراسة، وقبل الشروع في اختبار الفرضيات سنتحقق أولاً من اتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، والتأكد من عدم وجود إشكالية التداخل أو الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.

✓ اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

للتحقق من اتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي سيتم الاعتماد على اختبار كولموكروف-سمرنوف والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (32.3): اختبار طبيعة التوزيع لمتغيرات الدراسة حسب كولموكروف-سمرنوف.

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov ^a	مستوى الدلالة Sig	الاستنتاج
رأس المال البشري	0.037	0.192	يتبع التوزيع الطبيعي
جودة التعليم العالي	0.044	0.057	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن بيانات محور رأس المال البشري قد بلغت مستوى الدلالة (0.192)، أما محور جودة التعليم العالي فقد بلغت مستوى الدلالة (0.057) وكلا القيمتين أكبر من (0.05) وبالتالي فإن توزيع البيانات للمحورين تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يمكننا القيام بالاختبارات المعلمية.

✓ اختبار الارتباط الخطي المتعدد (Multi-collinearity)

للتحقق من مشكلة التداخل الخطي للمتغيرات المستقلة تم إجراء الاختبار بواسطة معامل تضخم التباين VIF، والتباين المسموح به Tolérance، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين VIF للقيمة (10) وأن تكون قيمة التباين المسموح به Tolérance أكبر من (0.05)، والنتائج موضحة في الجدول أدناه¹:

¹ Larson-Hall, Jenifer, A Guide to Doing Statistics in Second Language Research Using SPSS, Routledge, Taylor & Francis Group, New York, U.S.A, 2010, P 194.

الجدول رقم (33.3): معامل تضخم التباين للمتغيرات المستقلة.

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح Tolérance	معامل تضخم التباين VIF
المعرفة	0.461	2.169
المهارة	0.385	2.600
بعد الخبرة	0.432	2.317
بعد الإبداع	0.517	1.933
بعد الابتكار	0.521	1.918
المتغير التابع جودة التعليم العالي		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة أقل من (10) وتتراوح قيمتها بين (1.918 و 2.600) كما أن قيمة التباين المسموح (Tolérance) كانت أكبر من (0.05) وتراوح بين (0.385 و 0.521) وبالتالي نستنتج عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة وأن البيانات ملائمة لاختبار الانحدار.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه: "تتوفر جامعة الوادي على رأس مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة".

وتنقسم هذه الفرضية بدورها إلى فرضيتين إحداهما صفرية والأخرى بديلة كالتالي:

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا تتوفر جامعة الوادي على رأس مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : تتوفر جامعة الوادي على رأس مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة.

وللإجابة على صحة هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتقييم، وأشارت النتائج من خلال الجدول رقم (24.3) على أن المتغير المستقل المتمثل في رأس المال البشري قد جاء بمتوسط حسابي قيمته (3.08) وهو يقع ضمن الاتجاه المتوسط.

وبناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: " لا تتوفر جامعة الوادي على رأس

مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة".

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: "يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفق آراء عينة الدراسة".

وتنقسم هذه الفرضية بدورها إلى فرضيتين إحداهما صفرية والأخرى بديلة كالتالي:

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفق آراء عينة الدراسة؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفق آراء عينة الدراسة.

وللإجابة على صحة هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتقييم، وأشارت النتائج من خلال الجدول رقم (31.3) على أن المتغير التابع المتمثل في جودة التعليم العالي قد جاء بمتوسط حسابي قيمته (3.15) وهو يقع ضمن الاتجاه المتوسط.

وبناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفق آراء عينة الدراسة".

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي في جامعة الوادي".

والمقسمة إلى جزئين:

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

لاختبار فرضيات العلاقة نقوم باستخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

والجدول الموالي يوضح النتائج التالية:

الجدول رقم (34.3): علاقة الارتباط بين متغير رأس المال البشري ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	المتغير المستقل
0.000	**0.772	رأس المال البشري
** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل رأس المال البشري والمتغير التابع جودة التعليم العالي بلغ (0.772)، وهذا يشير إلى وجود علاقة قوية وطرديّة بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

بعد التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى سيتم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

الجدول رقم (35.3): علاقة الارتباط بين بعد المعرفة ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	البعء المستقل
0.000	**0.623	المعرفة
** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد المعرفة وجودة التعليم العالي بلغ (0.623)، وهذا يشير إلى وجود علاقة متوسطة وطردية بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المهارة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المهارة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

الجدول رقم (36.3): علاقة الارتباط بين بعد المهارة ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	البعء المستقل
0.000	**0.655	المهارة
** دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد المهارة وجودة التعليم العالي بلغ (0.655)، وهذا يشير إلى وجود علاقة متوسطة وطردية بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المهارة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

الجدول رقم (37.3): علاقة الارتباط بين بعد الخبرة ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	البعد المستقل
0.000	**0.657	الخبرة
** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد الخبرة وجودة التعليم العالي بلغ (0.657)، وهذا يشير إلى وجود علاقة متوسطة وطردية بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

جدول رقم (38.3): علاقة الارتباط بين بعد الإبداع ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	البعد المستقل
0.000	**0.667	الإبداع
** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد الإبداع وجودة التعليم العالي بلغ (0.667)، وهذا يشير إلى وجود علاقة متوسطة وطردية بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

خامسا: الفرضية الفرعية الخامسة

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابتكار وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابتكار وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي.

جدول رقم (39.3): علاقة الارتباط بين بعد الابتكار ومتغير جودة التعليم العالي.

جودة التعليم العالي		المتغير التابع
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	البعد المستقل
0.000	**0.703	الابتكار
** دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد الابتكار وجودة التعليم العالي بلغ (0.703)، وهذا يشير إلى وجود علاقة قوية وطرديّة بينهما كما أن قيمة مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05) المعتمدة.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابتكار وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي".

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة

نصت الفرضية الرئيسية الرابعة على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي".

والمقسمة إلى جزئين:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

لاختبار صحة الفرضية سيتم استخدام نتائج تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (40.3): نتائج تحليل التباين للفرضية الرئيسية.

اختبار F		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين
مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة				
0.000	625.788	101.521	1	101.521	الانحدار
		0.162	425	68.947	الخطأ
		/	426	170.469	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss.V.26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (625.788) وهي أكبر من F الجدولة، بقيمة احتمالية قدرها (0.000) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيات.

يتم اختبار الفرضية الرئيسية أثر رأس المال البشري في جودة التعليم العالي، بواسطة تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح النتائج التالية:

الجدول رقم (41.3): اختبار معامل الانحدار البسيط لرأس المال البشري على جودة التعليم العالي.

معامل الارتباط R^2	معامل الارتباط R	اختبار T		القيمة المعيارية (Beta)	معامل الانحدار		النموذج
		Sig	قيمة T المحسوبة		الخطأ المعياري	المعاملات β	
0.596	0.772	0.000	5.575	/	0.103	0.574	الثابت
		0.000	25.016	0.772	0.033	0.816	رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل والتابع، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (25.016) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما قدر معامل التحديد بقيمة (0.596) وهذا يعني أن (59.6%) من التغيرات الحاصلة في جودة التعليم العالي ترجع إلى

التغير في رأس المال البشري، في حين أن النسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى خارج النموذج، كما بلغت درجة التأثير β (0.816) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى رأس المال البشري يؤدي بدوره إلى زيادة في جودة التعليم العالي بقيمة (0.816).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

ولاختبار صحة الفرضيات الفرعية سيتم استخدام تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (42.3): نتائج تحليل التباين للفرضيات الفرعية.

اختبار F		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين
مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة				
0.000	625.788	101.521	1	101.521	الانحدار
		0.162	425	68.947	الخطأ
		/	426	170.469	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات الفرعية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (160.462) وهي أكبر من F الجدولة، بقيمة احتمالية قدرها (0.000) وهو دال عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيات. يتم اختبار الفرضيات الفرعية، أثر أبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) في جودة التعليم العالي بواسطة تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول الموالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (43.3): اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري على جودة التعليم العالي.

معامل الارتباط R ²	معامل الارتباط R	اختبار T		القيمة المعيارية (Beta)	معامل الانحدار		النموذج
		Sig	قيمة T المحسوبة		الخطأ المعياري	المعاملات β	
0.656	0.810	0.000	5.784	/	0.096	0.552	الثابت
		0.006	2.769	0.117	0.035	0.097	المعرفة
		0.001	3.211	0.148	0.036	0.115	المهارة
		0.001	3.479	0.151	0.039	0.136	الخبرة
		0.000	5.951	0.237	0.036	0.215	الإبداع
		0.000	8.951	0.325	0.033	0.268	الابتكار

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

تفسر نتائج الجدول أعلاه، اختبار الفرضيات الفرعية والتي نعرضها في العناصر الموالية.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي

تشير معطيات الجدول رقم (43.3) أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل المعرفة والمتغير التابع جودة التعليم العالي، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (2.769) بمستوى دلالة (0.006) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت درجة التأثير β (0.097) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى المعرفة يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم العالي بقيمة (0.097).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي".

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي.

تشير معطيات الجدول رقم (43.3) أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل المهارة والمتغير التابع جودة التعليم العالي، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (3.211) بمستوى دلالة (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت درجة التأثير β (0.115) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى المهارة يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم العالي بقيمة (0.115).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

➤ **الفرضية الصفرية H_0** : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي.

تشير معطيات الجدول رقم (43.3) أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل الخبرة والمتغير التابع جودة التعليم العالي، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (3.479) بمستوى دلالة (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت درجة التأثير β (0.136) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الخبرة يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم العالي بقيمة (0.136).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي".

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

➤ **الفرضية الصفرية H_0** : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في جامعة الوادي؛

➤ **الفرضية البديلة H_1 :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

تشير معطيات الجدول رقم (43.3) أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل الإبداع والمتغير التابع جودة التعليم العالي، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (5.951) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت درجة التأثير β (0.215) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الخبرة يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم العالي بقيمة (0.215).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

خامسا: الفرضية الفرعية الخامسة

➤ **الفرضية الصفرية H_0 :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

➤ **الفرضية البديلة H_1 :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

تشير معطيات الجدول رقم (43.3) أعلاه إلى وجود أثر معنوي بين المتغير المستقل الابتكار والمتغير التابع جودة التعليم العالي، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ (8.951) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما بلغت درجة التأثير β (0.268) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الابتكار يؤدي بدوره إلى تحسين جودة التعليم العالي بقيمة (0.268).

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي".

من خلال النتائج السابقة والموضحة في الجدول رقم (3-43) يتبين أن أبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) لها تأثير معنوي في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي، وأن التغير في هذه الأبعاد مجتمعة بوحدة واحدة تؤدي إلى التحسين في جودة التعليم العالي بنسبة (65.6%) وهذا ما توضحه قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة قيمتها (0.656)، في حين أن النسبة المتبقية والمقدرة بـ (34.4%) ترجع إلى عوامل أخرى خارج هذا النموذج.

الفرع الخامس: اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة

نصت الفرضية الرئيسية الخامسة على أنه: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)".
والمقسمة إلى جزئين:

➤ **الفرضية الصفرية H_0** : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

من خلال الجدول رقم (32.3) لاحظنا أن بيانات محوري الدراسة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي للعينة المبحوثة موزعة توزيعاً طبيعياً وعليه يمكننا اختبار فرضية الفروق في متوسطات إجابات العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية فسيتم الاعتماد على اختبارين:

- ✓ **الاختبار الأول**: اختبار التباين للعينات المستقلة (Two Independent Sample T. Test) لقياس الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين لاختبار التباين في آراء العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) الفرضية الفرعية الأولى ومتغير الوظيفة الإدارية (بممارسة، لا بممارسة) الفرضية الفرعية الرابعة؛
- ✓ **الاختبار الثاني**: اختبار التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لقياس الفروق بين المتوسطات لأكثر من عينتين مستقلتين لاختبار التباين في آراء العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي وفقاً لمتغير (الأقدمية) الفرضية الفرعية الثانية، ومتغير (الرتبة) الفرضية الفرعية الثالثة.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نصت الفرضية الفرعية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

➤ **الفرضية الصفرية H_0 :** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

➤ **الفرضية البديلة H_1 :** يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (44.3): نتائج اختبار T لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعا لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة t المحسوبة	اختبار Levene لتجانس التباين		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المحور
			Sig	F				
غير دال إحصائيا (لا توجد فروق)	0.140	1.478	0.555	0.349	0.594	3.07	ذكر	رأس المال
					0.606	3.17	أنثى	البشري

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتضح من الجدول أعلاه أن الفئتين متجانستين بالنظر إلى اختبار ليفين لتجانس التباين (F- Levene)، حيث بلغت قيمة F (0.349) وبمستوى معنوية (0.555) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، ومنه يمكن الاعتماد على اختبار T للعينتين المستقلتين مع فرضية التباين المتساوي وقد أظهرت نتائج من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية يقدر بـ (0.140) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05).

بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس".

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نصت الفرضية الفرعية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية.

➤ **الفرضية الصفرية H_0 :** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية؛

➤ **الفرضية البديلة H_1 :** يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية.

جدول رقم (45.3): نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعا لمتغير الأقدمية.

الخوار	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	القيمة الاحتمالية sig	القرار
رأس المال البشري	بين المجموعات	2.028	3	0.676	1.900	0.129	غير دال إحصائيا (لا توجد فروق)
	داخل المجموعات	150.501	423	0.356			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة اختبار فيشر (F) قد قدرت بـ (1.900) بمستوى دلالة (0.129) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، أي أنه غير دال إحصائيا.

بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نصت الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة.

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة.

جدول رقم (46.3): نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعا لمتغير الرتبة.

الخوار	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	القيمة الاحتمالية sig	القرار
رأس المال البشري	بين المجموعات	2.162	4	0.407	1.138	0.338	غير دال إحصائيا (لا توجد فروق)
	داخل المجموعات	150.901	422	0.358			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة اختبار فيشر (F) قد بلغت (1.138) بمستوى دلالة (0.338) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، أي أنه غير دال إحصائياً. بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $\alpha \leq$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة".

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha \leq$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية؛
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha \leq$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

جدول رقم (47.3): نتائج اختبار T لآراء العينة حول رأس المال البشري تبعا لمتغير الوظيفة الإدارية.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة t المحسوبة	اختبار Levene لتجانس التباين		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوظيفة الإدارية	المحور
			Sig	F				
دال إحصائياً (توجد فروق)	0.000	3.668	0.325	0.867	0.576	3.24	يمارس وظيفة إدارية	رأس المال البشري
					0.645	3.02	لا يمارس وظيفة إدارية	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتضح من الجدول أعلاه أن الفئتين متجانستين بالنظر إلى اختبار ليفين لتجانس التباين (F- Levene)، حيث بلغت قيمة F (0.867) وبمستوى معنوية (0.325) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، ومنه يمكن الاعتماد على اختبار T للعينتين المستقلتين مع فرضية التباين المتساوي وقد أظهرت نتائجه من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية (0.000) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمن لديهم وظيفة إدارية والمقدر بـ (3.24) أكبر من المتوسط الحسابي لمن ليس لديهم وظيفة إدارية والمقدر بـ (3.02) أي أن الفرق هنا لصالح من لديهم وظيفة إدارية على حساب من ليس لديهم وظيفة إدارية.

بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية".

الفرع السادس: اختبار الفرضية الرئيسية السادسة

نصت الفرضية الرئيسية السادسة على أنه: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)".

والمقسمة إلى جزئين:

➤ **الفرضية الصفرية H_0** : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية)؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية فسيتم الاعتماد على اختبارين:

✓ **الاختبار الأول**: اختبار التباين للعينات المستقلة (Two Independent Sample T. Test) لقياس الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين لاختبار التباين في آراء العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) الفرضية الفرعية الأولى ومتغير الوظيفة الإدارية (يمارس، لا يمارس) الفرضية الفرعية الرابعة؛

✓ **الاختبار الثاني**: اختبار التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لقياس الفروق بين المتوسطات لأكثر من عينتين مستقلتين لاختبار التباين في آراء العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي وفقا لمتغير (الأقدمية) الفرضية الفرعية الثانية، ومتغير (الرتبة) الفرضية الفرعية الثالثة.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس؛

➤ الفرضية البديلة H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (48.3): نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة t المحسوبة	اختبار Levene لتجانس التباين		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المحور
			Sig	F				
غير دال إحصائياً (لا توجد فروق)	0.174	1.363	0.650	0.206	0.626	3.08	ذكر	جودة التعليم العالي
					0.648	3.18	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتضح من الجدول أعلاه أن الفئتين متجانستين بالنظر إلى اختبار ليفين لتجانس التباين (F- Levene)، حيث بلغت قيمة F (0.206) وبمستوى معنوية (0.650) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد على اختبار T للعينتين المستقلتين مع فرضية التباين المتساوي وقد أظهرت نتائجه من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية بلغ (0.174) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05).

بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس".

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نصت الفرضية الفرعية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية.

➤ الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية.

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية.

جدول رقم (49.3): نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعا لمتغير الأقدمية.

القرار	القيمة الاحتمالية sig	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية df	مجموع المربعات	مصدر الاختلاف	الخوار
غير دال إحصائيا (لا توجد فروق)	0.222	1.471	0.587	3	1.760	بين المجموعات	جودة التعليم العالي
			0.399	423	168.708	داخل المجموعات	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة اختبار فيشر (F) قد قدرت بـ (1.471) بمستوى دلالة (0.222) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، أي أنه غير دال إحصائيا.

بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة.

➤ **الفرضية الصفرية H_0** : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة؛

➤ **الفرضية البديلة H_1** : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة.

جدول رقم (50.3): نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الرتبة.

القرار	القيمة الاحتمالية sig	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية df	مجموع المربعات	مصدر الاختلاف	المحور
غير دال إحصائياً (لا توجد فروق)	0.886	0.287	0.116	4	0.463	بين المجموعات	جودة التعليم العالي
			0.403	422	170.006	داخل المجموعات	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss.V.26).

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة اختبار فيشر (F) قد بلغت (0.287) بمستوى دلالة (0.886) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، أي أنه غير دال إحصائياً. بناء على هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة".

رابعاً: الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية؛
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

جدول رقم (51.3): نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تبعاً لمتغير الوظيفة الإدارية.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية Sig	قيمة t المحسوبة	اختبار Levene لتجانس التباين		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوظيفة الإدارية	المحور
			Sig	F				
دال إحصائياً (توجد فروق)	0.000	4.028	0.175	1.850	0.576	3.26	يمارس وظيفة إدارية	جودة التعليم العالي
					0.645	3.01	لا يمارس وظيفة إدارية	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.26).

يتضح من الجدول أعلاه أن الفئتين متجانستين بالنظر إلى اختبار ليفين لتجانس التباين (F- Levene)، حيث بلغت قيمة F (1.850) وبمستوى معنوية (0.175) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد على اختبار T للعينتين المستقلتين مع فرضية التباين المتساوي وقد أظهرت نتائجه من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية (0.000) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمن لديهم وظيفة إدارية والمقدر بـ (3.26) أكبر من المتوسط الحسابي لمن ليس لديهم وظيفة إدارية والمقدر بـ (3.01) أي أن الفرق هنا لصالح من لديهم وظيفة إدارية على حساب من ليس لديهم وظيفة إدارية. بناء على هذه النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد العينة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية".

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

بعد عرضنا لنتائج اختبارات فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها من خلال عرض توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية وتحديد مدى توفر رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) بجامعة الوادي، ثم تحليل مستوى جودة التعليم العالي بالجامعة ومعرفة مدى علاقتها مع رأس المال البشري والتأكد من تأثير رأس المال البشري من عدمه في تحسين جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة، ودراسة تباين آراء أعضاء هيئة التدريس حول محاور الدراسة تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية، سنقوم بمناقشة وتفسير الإجابات عن أسئلة الدراسة ونتائج الاختبارات ومقارنتها بالدراسات السابقة التي تم عرضها في الفصل الثاني، وذلك قصد الوصول إلى استنتاجات تخدم أهداف الدراسة الحالية.

الفرع الأول: مناقشة نتائج إجابات العينة حول معرفة مدى توفر أبعاد رأس المال البشري بجامعة الوادي

من خلال تحليل واقع ومستوى رأس المال البشري بجامعة الوادي فقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- جاء في المرتبة الأولى بعد الإبداع بمستوى متوسط وبأعلى قيمة لمتوسط حسابي قدره (3.14) وانحراف معياري بلغ (0.703).

وتشير هذه النتائج أن الجامعة بالرغم من امتلاكها مستخدمين مبدعين بمستوى مقبول إلا أنها غير مهتمة بالموضوع، فهي لم تخلق بيئة مساعدة على الإبداع بالقدر الكافي، بحيث أنها لم توفر مناخا يشجع المبدعين على تقديم أفكار جديدة والتعبير بحرية عن أفكارهم وآرائهم والمشاركة في تقديم حلول لمشاكل العمل وفي اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة، كما أنها لم تعمل على فتح قنوات اتصال وتواصل بين هذه الفئة والقيادات المسؤولة، كل هذه الأسباب أدت في الأخير

إلى الحد من رفع درجات الإبداع لرأس المال البشري بالجامعة محل الدراسة، ومن أجل تدارك ذلك يتطلب التفكير بجدية في خلق بيئة مشجعة على الإبداع من خلال نشر ثقافة الإبداع بالمؤسسة ومشاركة أصحاب الأفكار الجديدة والمميزة وفتح المجال أمام مشاركة الجميع في اقتراح الحلول المناسبة من خلال فتح باب الحوار والتشاور والعمل على تعزيز القدرات الإبداعية الحالية من خلال التدريب والتجريب لأساليب حديثة تؤدي في النهاية إلى امتلاك الجامعة لرأس مال بشري مبدع يساهم في تنميتها وتطورها؛

- وجاء في المرتبة الثانية بعد المعرفة بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وانحراف معياري بلغ (0.761). وتشير هذه النتائج إلى أن الجامعة محل الدراسة لا تحرص على توفير بيئة ملائمة مشجعة على استقطاب أصحاب المعارف النوعية المميزة وتنمية معارف مستخدميها واكتفت بالمعرفة المتوفرة لدى رأس مالها البشري دون تطويرها، كما اكتفت ببرامج التكوين وتحسين المستوى بالخارج حسب الاعتمادات الوزارية المخصصة لهذا الغرض في الميزانية السنوية للجامعة دون الاهتمام بمرود البعثات والتي تتطلب إعادة النظر من أجل وضع آليات جديدة لتطوير معارف أفرادها وتحسين مكتسبات البعثات لتحقيق نتائج ملموسة تخدم مهام هيئة التدريس بالدرجة الأولى والمهام الإدارية بالدرجة الثانية.

- ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد الخبرة بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي قدره (3.10)، وانحراف معياري بلغ (0.717).

وتشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المتوفرة لم تستغل بالشكل اللازم والمثالي لتحسين قدرات الأفراد ولم تقدم حلولاً مميزة لمشكلات العمل وأن إدارة الجامعة غير مهتمة بالاستفادة من أصحاب الخبرات العملية ولم توليهم مكانة خاصة كما أنها لم تعمل على نقل خبراتهم إلى الأقل منهم خبرة ولم تضع آليات لاكتساب خبرات جديدة كأسلوب التدوير الوظيفي وبالتالي ظلت المعارف المتراكمة دون تطوير ولم تستفد منها المؤسسة بالقدر المثالي لرفع مستوى خبرات رأس مالها البشري بما يخدم مصالح وأهداف الجامعة محل الدراسة.

- أما في المرتبة الرابعة فكان بعد المهارة بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي قدره (3.04) وانحراف معياري بلغ (0.845).

وتشير هذه النتائج إلى أن المورد البشري بالجامعة لا يملك مهارات عالية وهذا بسبب الاكتفاء بالتدريب والتعلم الفردي دون تدخل المؤسسة في ذلك من خلال برامج تكوين معينة لصقل المهارات وتطويرها للاستفادة بها في أداء المهام وتعزيز مستوى رأس المال البشري بالمؤسسة، كما أن هذه الأخيرة لا تسعى لتحفيز وتشجيع مستخدميها من أجل تجديد وتطوير مهارتهم المتعلقة بفن التعامل مع الرقمنة والتقنيات الحديثة والبرامج المتطورة التي فرضتها العولمة، وتتميز مؤسسات التعليم العالي نظراً لطبيعتها وعملها بمثل هذا النوع من مهارات رأس المال البشري، إلا أنها عموماً إلى الآن لم

تحقق مستويات عالية ترقى إلى طموحات الأفراد ومستقبل الجامعة محل الدراسة، مما يتطلب المزيد من الجهود الفردية والجماعية لتحقيق النتائج المرجوة.

- وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد الابتكار وهو أيضا بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي قدره (2.97) وانحراف معياري بلغ (0.781).

وتشير هذه النتائج إلى أن الابتكار كباقي المتغيرات الفرعية سابقة الذكر لم يكن مستواه بالقدر المطلوب ويعود هذا إلى ضعف في دعم الإدارة لفرق الابتكار سواء من الجانب المالي أو التقني أو بخلق بيئة عمل مناسبة مدعومة بقاعدة بيانات شاملة تخدم متطلبات فرق الابتكار وتوفر لهم المعلومات الضرورية لأداء الأعمال.

وبالرغم من الجهود والمحاولات التي تقوم بها جامعة الوادي مؤخرا بتشجيع الابتكارات وبراءات الاختراع وتحفيز المؤسسات الناشئة بناء على برامج ومخططات الوزارة الوصية المهادفة إلى تشجيع الابتكار في قطاع التعليم العالي والتي أسفرت عن تقدم ملحوظ مقارنة بالسنوات السابقة في احتواء المشاريع الابتكارية والبحثية والاهتمام بالمؤسسات الناشئة وخاصة بعد إنشاء حاضنة أعمال في 8 أكتوبر 2020 على مستوى جامعة الوادي¹، إلا أن مردودها مازال بعيدا على مستوى الطموحات، بالإضافة إلى الأسباب سابقة الذكر فإن حادثة حاضنة الأعمال يعتبر أيضا من بين أسباب تأخر تحقيق نتائج مرضية في مشاريع المؤسسات الناشئة على مستوى الجامعة وقد اكتفت هذه الحاضنات بدور المرافق ولم تخلق آلية للتمويل الذاتي للمشاريع المبتكرة وهذا بسبب جمود القوانين وعدم مرونتها ومركزية القرار التي لا تساعد الجامعة على المبادرة بالتكفل بتمويل المشاريع المبتكرة والاستثمارات في المجال العلمي والاقتصادي الذي يهتم مؤسسات التعليم العالي، كما أن تلك الابتكارات لم تلق اهتماما وتمويلا من قبل المؤسسات الاقتصادية الموجودة بالمنطقة بسبب حادثة التجربة وعدم انتشار هذه الثقافة الجديدة التي مازالت لحد الآن لم تستساغ لدى جل المؤسسات الاقتصادية بالمنطقة، بل أنها مازالت بعيدة ومتأخرة وطنيا مقارنة بالدول المتقدمة والرائدة في هذا المجال.

الفرع الثاني: مناقشة نتائج إجابات العينة حول مستوى جودة التعليم العالي بجامعة الوادي

يمكننا تقييم مستوى جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة من خلال مستوى جودة مكوناتها والتي نوضحها

كالتالي:

- بالنسبة لجودة عضو هيئة التدريس جاء في المرتبة الأولى بأعلى قيمة لمتوسط حسابي قدرها (3.45) وانحراف معياري بلغ (0.683).

¹ القرار الوزاري رقم 118 المؤرخ في 08 أكتوبر 2020، يجدد المؤسسات التي تعتبر طرفا بالنسبة للحاضنة، من بينها جامعة الوادي.

وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى جودة أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعا نوعا ما وهذا يوضح عموما أن هذه الفئة مستواها الحالي مقبول ولكنها تتطلب مزيدا من تحسين جودة أدائها، فمن خلال إجابات العينة لاحظنا أن هناك تقصيرا في استخدام التقنيات الحديثة في التدريس وعدم استخدام منصات التعليم عن بعد لفائدة الطلبة وقد يعود هذا إلى حداثة التجربة على مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وما زالت هيئة التدريس بالجامعة غير متمكنة بدرجة كبيرة من التحكم في هذه التقنيات كما أن الجامعة المبحوثة لم تظهر جدية كبيرة في الموضوع من خلال توفير الإمكانيات من معدات وأجهزة تصوير وقاعات خاصة لهذه العملية كما أنها لم تقم بتكوين وتدريب حقيقي لهيئة التدريس على مثل هذه البرامج، وقد ساد هذه العملية الاجتهادات الشخصية وبعض المحاولات المحدودة خاصة على مستوى الكليات التقنية.

ولهذا فإنه من الضروري على إدارة الجامعة التدخل للعمل بجدية من أجل تحسين جودة هيئة التدريس التي تعتبر مهمتها الأولى هي التدريس باعتباره الوظيفة الأولى من بين الوظائف الأساسية للجامعة المتعارف عليها في الأوساط الأكاديمية وهي (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

- بالنسبة لمستوى جودة البحث العلمي فقد جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.23) وانحراف معياري بلغ (0.833) ودرجة متوسطة.

وتشير هذه النتائج إلى أن جودة البحث العلمي لم تصل إلى مستويات عالية بالرغم من الحركة الكبيرة للوزارة والجامعة محل الدراسة والاهتمام الكبير بتشجيع الباحثين على تطوير البحث العلمي باعتباره الوظيفة الأساسية الثانية في مهام الجامعة بعد التعليم، إلا أن مستوى جودتها غير مرتفعة وهذا في اعتقادنا يعود إلى عدة أسباب من بينها عدم اكتساب خبرة البحث من خلال تجربة التدريس بجامعة أجنبية عريقة ورائدة في مجال البحث ما يسمى بحركة الأساتذة التي ما زالت غير منتشرة بالمؤسسة الجامعية المبحوثة، بالإضافة إلى أن أغلب البحوث نظرية ومنتشرة باللغة العربية وفي مجلات مصنفة في (C) أو (B) ولا ترقى إلى النشر في الدوريات العلمية العالمية، مثل قاعدة بيانات (سكوبس scopus) وغيرها، وهذا ما يضعف مستويات البحث العلمي ويحد من تحقيق أهدافه المتمثلة في تنمية المجتمع وحل مشكلاته وترقيته.

- بالنسبة لمستوى جودة الإدارة التعليمية فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.04)، وانحراف معياري بلغ (0.643) ودرجة متوسطة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة التعليمية تعمل في ظروف عادية ولكنها ليست مثالية، لهذا بات من الضروري على إدارة الجامعة التدخل لأجل تحسين ظروف العمل والوقوف على النقائص وتداركها والعمل على رفع كفاءة وفعالية

قيادتها وتشجيع تبني الأساليب الحديثة في التسيير الإداري كالعامل التشاركي وأسلوب فريق العمل، والاعتماد في اختيار القيادات على قاعدة التميز من أجل تحقيق مستويات عالية من الجودة بالإدارة التعليمية.

- أما مستوى جودة الهياكل والتجهيزات فجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.00)، وانحراف معياري بلغ (0.861) وبدرجة متوسطة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الهياكل البيداغوجية وتجهيزاتها على مستوى الجامعة تتطلب مزيدا من الدعم وذلك بالعمل على توفير الأجهزة الضرورية والتي تعاني نقصا معتبرا، كأجهزة العارض الضوئي داخل جميع القاعات والمدرجات ووضعتها في خدمة التدريس، كما يتبين أن هناك ضعفا في خدمة الأنترنت سواء نوعية أو كمية وهي ضعيفة التدفق ولا تغطي أغلب الفضاءات التعليمية، ولهذا يتطلب تخصيص أماكن مجهزة بخدمات الأنترنت لفائدة الأساتذة والطلبة بتدفق عال تكون قريبة من أماكن الدراسة، وبالرغم من توفر هياكل بيداغوجية معتبرة إلا أن الجامعة تعاني من اكتظاظ طلابي مما سبب عجزا في الهياكل البيداغوجية حيث بلغ عدد الطلبة خلال الموسم الجامعي 2022-2023، (26631) طالبا (ملحق رقم 04) مقابل (16 ألف) مقعد بيداغوجي (جدول رقم 3.3)، ويعود هذا إلى عدم التوازن بين الزيادة الطلابية المتسارعة والتوقف التام في بناء الهياكل البيداغوجية منذ 2015، وهذا ما أثر على مستويات جودة الهياكل البيداغوجية بالجامعة.

- وكان مستوى جودة المكتبة ومصادر المعلومات في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.97) وانحراف معياري بلغ (0.815).

ويشير هذا إلى توفر جودة للمكتبات ومصادر البحث على مستوى الجامعة بمستوى متوسط، وبالرغم من الجهود المبذولة للمكتبات الجامعية بالمؤسسة محل الدراسة من أجل تحسين جودة خدماتها من خلال توفير الخدمات عن بعد مثل الفهرس الآلي والمستودع الرقمي والتبرئة الإلكترونية، بالإضافة إلى اعتمادها أحيانا وعلى نطاق ضيق على الأساتذة المختصين عند اقتناء الكتب والمراجع المختلفة، إلا أن هناك نقصا ملحوظا في خدمات التواصل الاجتماعي مثل يوتيوب وتطبيقات اندرويد وفيس بوك، كما أنه لا توجد خدمة لخدم التنبيهات التلقائية المتعلقة بمستجدات الموقع، بالإضافة إلى ذلك فإنه لا تتوفر الجامعة حتى الآن على مكتبة الكترونية، ويظهر ذلك من خلال الموقع الإلكتروني الرسمي للمكتبة المركزية¹، وعليه فإن على الجامعة وإدارة المكتبة تدارك هذه النقائص والعمل على تحسين جودة المكتبة ومصادر البحث للوصول إلى مستويات عالية في خدمة الطلبة والباحثين بالجامعة.

¹ الموقع الإلكتروني للمكتبة المركزية لجامعة الوادي، متاح على الرابط التالي:

<https://biblio.univ-eloued.dz>, accessed at: 17/09/2023, 22 h:19.

- أما مستوى جودة البرامج التعليمية فقد جاء في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.92) وانحراف معياري بلغ (0.815).

وتشير هذه النتائج إلى أن هناك جودة للبرامج التعليمية في الجامعة المدروسة بمستوى متوسط أقرب إلى الضعيف، ويعود هذا إلى عدم تحديث هذه البرامج حتى تكون مواكبة لهذا العصر ومتطلبات سوق العمل وأنها غير ملائمة لتقديم المعرفة والمهارة لطلاب التخصص بمستوى عال، علاوة على ذلك فإن هذه البرامج لا تتوافق في العموم مع المعايير العالمية في التعليم ولهذا يتطلب من الجامعة إصلاح هذا الخلل عن طريق تحديث البرامج التعليمية وتطوير المقررات وذلك بالاستعانة بفرق عمل خبيرة تشرف على عملية تحسين جودتها.

الفرع الثالث: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه: "تتوفر جامع الوادي على رأس مال بشري بدرجة عالية وفق آراء عينة الدراسة".

وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي، حيث توصلنا بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (24.3) أن جامعة الوادي تتوفر على رأس المال البشري بدرجة متوسطة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (خيري علي اوسو، 2015)، واختلفت مع دراسة (سمير الجمل وميساء عمران، 2021) التي كانت نتيجة مستوى رأس المال البشري بالمؤسسة مرتفع، مما يستوجب على جامعة الوادي أن تسعى جاهدة إلى من أجل رفع وتحسين مستواه وذلك من خلال تشجيع اكتساب المعرفة وتحسين مستوياتها وتطوير المهارات والتشجيع على استغلال الخبرات وخلق بيئة مساعدة على الإبداع وفتح المجال للابتكارات من خلال توفير الإمكانيات المادية والمالية وهذا من أجل تحقيق مستويات عالية لرأس المال البشري في المؤسسة الجامعية.

الفرع الرابع: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: "يوجد مستوى عال لجودة التعليم العالي في جامعة وفق آراء عينة الدراسة".

وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي، حيث توصلنا بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (31.3) أن هناك مستوى متوسطا لجودة التعليم العالي في جامعة الوادي، مما يستوجب عليها تكثيف جهودها من أجل تحسينها ورفع مستواها من خلال زيادة الاهتمام والدعم لهيئة التدريس وتشجيع البحث العلمي وخلق بيئة مناسبة لنجاح مهام الإدارة التعليمية والعمل على بناء وهيئة وصيانة الهياكل البيداغوجية وتموينها بالمعدات والأجهزة

الحديثة والتفكير في مكتبات عصرية تتماشى مع متطلبات عصر التكنولوجيا، والعمل بجدية ومسؤولية من أجل تحديث البرامج التعليمية وجعلها ملبية لمتطلبات سوق العمل والأهداف الاستراتيجية للجامعة، وانسجمت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (بولصنام وتشانتشان، 2018) ودراسة (جمعة زكريا، 2022) ودراسة (بجياوي ونسرين، 2020) واختلفت مع دراسة (خيري علي اوسو، 2015) حيث جاءت الجودة فيها بمستوى منخفض.

الفرع الخامس: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة

تنص الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

من خلال نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة تبين أن معامل الارتباط الإجمالي لرأس المال البشري بأبعاده مجتمعة (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) وبين جودة التعليم العالي بلغ (0.772) بمستوى دلالة (0.000)، وبلغت معاملات الارتباط لأبعاد رأس المال البشري متفرقة، المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار على الترتيب (0.623، 0.655، 0.657، 0.667، 0.703) وبدلالة (0.000)، وكانت علاقة ارتباط كل بعد منفصل والمتغير التابع طردية متوسطة.

بناء على المعطيات والتحليل السابقة يتبين أن هناك علاقة ارتباط طردية قوي بين رأس المال البشري بأبعاده مجتمعة وجودة التعليم العالي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (شلفوح عبد الرحمان الحراري، 2019) و(خيري علي اوسو، 2015)، وقد اختلفت نتيجة الأبعاد الفرعية منفصلة في مستوى الارتباط، حيث أن الأبعاد (المعرفة، المهارة، الخبرة والإبداع) كانت لهم علاقة ارتباط طردية ومتوسط، أما بعد الابتكار كانت علاقته طردية وقوية مع المتغير التابع جودة التعليم العالي، وهذا يعني أن الأبعاد عند اجتماعها تؤثر بدرجة أقوى في المتغير التابع مما يستوجب تعزيز مستوى كل مكونات رأس المال البشري من أجل تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي.

الفرع السادس: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة

تنص الفرضية الرئيسية الرابعة على أنه: يوجد أثر لرأس المال البشري تبعاً لأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار البسيط لرأس المال البشري على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (41.3) أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة (α)

$0.05 \leq$) في جامعة الوادي، حيث بلغت قيمة التأثير (0.816)، كما أكدت النتائج أن نسبة (59.6%) من التغيرات الحاصلة في جودة التعليم العالي ترجع إلى التغير في رأس المال البشري وهي نسبة معتبرة، وقد اتفت هذه النتيجة مع دراسة (خيري علي اوسو، 2015)، دراسة (Salmi & Cherfaoui, 2021)، دراسة (Kadri & Medjahad, 2021)، ودراسة (Sager & al, 2021)، واختلفت مع دراسة (مريم يوسف، 2019) التي جاءت نتائجها أن رأس المال البشري لا يؤثر على جودة التعليم العالي من منظور هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة.

ويشير هذا إلى الدور الكبير الذي يلعبه رأس المال البشري في تعزيز الجودة وذلك عن طريق تطوير وتأهيل الأساتذة والموظفين أصحاب المستويات العالية لتمكينهم من المساهمة في ترقية المؤسسة ورفع قيمتها وسمعتها لدى الطلبة والأولياء والتي تحقق مزيدا من الاستقطاب الأجنبي للطلبة والأساتذة مما يعزز ترتيب المؤسسة وتصنيفها وبالتالي تحسين جودتها.

ويتفرع عن هذه الفرضية خمسة فرضيات فرعية، نوضحها كالتالي:

أولا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (43.3) أن هناك أثرا ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي وذلك بمعامل تأثير بلغ (0.097) وهو البعد الأقل أهمية وتأثيرا في المتغير التابع جودة التعليم العالي من بين أبعاد رأس المال البشري الخمسة المذكورة، حيث تؤكد هذه النتيجة على مساهمة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، ويرجع ذلك إلى: إدراك المؤسسة محل الدراسة لأهمية المعرفة التي أصبحت مهمة جدا في عصر يسمى بعصر اقتصاد المعرفة، وتعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم مصادر المعرفة وإنشائها وذلك من خلال التركيز على توفير كل الظروف الملائمة لنقل المعرفة داخل المؤسسة الجامعية بين المجموعات أو الأفراد ثم إلى باقي المؤسسات الأخرى باعتبار الجامعات القاطرة الأمامية في تقدم الشعوب وتحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع وتعزيز النمو الاقتصادي للبلد.

ثانيا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (43.3) أن هناك أثرا ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي وذلك بمعامل تأثير بلغ (0.115) وهو البعد الذي جاء في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية والتأثير في المتغير التابع جودة التعليم العالي من بين أبعاد رأس المال البشري الخمسة المذكورة، وتشير هذه النتيجة إلى مساهمة المهارة في تحسين جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة، ومن أجل رفع مستوى الجودة بالمؤسسة فمن الضروري دعم مهارات المستخدمين أصحاب المستوى الجامعي وخاصة فئة الأساتذة لامتلاك المهارات اللينة وخاصة مهارات التواصل المكتسبة من خلال المحاضرات والمؤتمرات والاجتماعات والمناقشات التي تتوفر خاصة في الوسط الجامعي، بالإضافة إلى مهارات التفكير الناقد التي تميز فئة الأساتذة والمكتسبة من الدراسات المختلفة والبحوث الأكاديمية ومناقشة الرسائل والأطروحات ومهارة القدرة على التحكم في التقنيات الحديثة والتكيف مع البرامج المتنوعة في الإعلام الآلي والمرئية والتعليم الإلكتروني كل هاته المهارات التي يتميز بها المستخدمون بالمنظمات التعليمية وخاصة الجامعات لها تأثير في تطوير وجودة التعليم العالي وزيادة مستوى الجودة بالمؤسسة.

ثالثا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (43.3) أن هناك أثرا ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي وذلك بمعامل انحدار بلغ (0.136) بقيمة احتمالية قدرها (0.001).

وقد جاء هذا البعد في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية والتأثير في المتغير التابع جودة التعليم العالي من بين أبعاد رأس المال البشري الخمسة المذكورة، وتشير هذه النتيجة إلى مساهمة الخبرة في تحسين جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل

الدراسة، ومن أجل رفع مستوى الخبرة بالمؤسسة فمن الضروري دعم أصحاب القدرات الإضافية المكتسبة من خلال التجارب وحل المشكلات والعمل على تمكينهم من تولي المهام الإدارية وإشراكهم في مختلف النشاطات الثقافية والعلمية وحل المشكلات مع السعي على الاستقطاب الخارجي لعناصر الخبرة من مؤسسات جامعية تمتلك سمعة جيدة وبالتالي تحسين مستوى جودة المؤسسة محل الدراسة.

رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (43.3) أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي وذلك بمعامل انحدار بلغ (0.215) بقيمة احتمالية قدرها (0.000) وقد جاء هذا البعد في المرتبة الثانية من حيث الأهمية والتأثير في المتغير التابع جودة التعليم العالي من بين أبعاد رأس المال البشري الخمسة المذكورة، وتشير هذه النتيجة إلى مساهمة الإبداع في تحسين جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة، فالإبداع يدعم القدرة على مواجهة رهانات المستقبل من خلال خلق الأفكار الجديدة في مجال البحث والتطوير التكنولوجي الذي تتميز بها الجامعات خاصة ويساعد أيضاً على مواكبة التطور وتلبية الحاجات العصرية للمجتمع الذي يسعى إلى التميز والجودة في تقديم الخدمات، ومن أجل رفع مستوى الإبداع لأفراد المؤسسة فمن الضروري دعمه وتشجيعه من خلال خلق بيئة تساعد على الحوار والتعلم والمناقشة وتبادل الأفكار وفتح المجال أمام المبدعين لتعلم حل المشكلات وتنمية قدرات الإبداع من خلال التجريب وبالتالي تتحسن مستويات الجودة بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة.

خامساً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي.

أظهرت نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) على جودة التعليم العالي والموضحة في الجدول رقم (43.3) أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي وذلك بمعامل تأثير بلغ (0.268) وقد تصدر هذا البعد من حيث الأهمية والتأثير في المتغير التابع جودة التعليم العالي من بين أبعاد رأس المال البشري الخمسة المذكورة،

وتشير هذه النتيجة إلى مساهمة الابتكار الذي يعبر على تطبيق الأفكار المبدعة وتحويلها إلى أشياء عملية مفيدة أو خدمة جديدة، ومن أجل رفع مستوى الابتكار بالمؤسسة فمن الضروري توفير الدعم المالي للمشاريع المبتكرة وتشجيع الطلبة والباحثين على المزيد من الابتكارات وذلك بثمنين مجهوداتهم بتقديم جوائز مالية معتبرة والسعي من أجل إخراج مشاريعهم إلى النور وعدم الاكتفاء بمنح الشهادات وبراءات الاختراع فقط وبالتالي تحسين مستوى جودة التعليم بالمؤسسة محل الدراسة.

مما تقدم يتأكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري تبعاً لأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار) مجتمعة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي وكانت نتائج مكوناته متباينة في درجة التأثير، وقد جاء ترتيبها على النحو التالي: حيث تصدر بعد الابتكار أعلى تأثير وأهمية على تحسين جودة التعليم العالي بمعامل تأثير قدر بـ (0.268) ويليه في المرتبة الثانية تأثير بعد الإبداع بمعامل تأثير قدر بـ (0.215)، ثم جاء في المرتبة الثالثة تأثير بعد الخبرة بمعامل تأثير بلغ (0.136)، ويليه في المرتبة الرابعة تأثير بعد المهارة بمعامل تأثير بلغ (0.115)، أما في المرتبة الخامسة والأخيرة فكان بعد المعرفة أقل أهمية وتأثيراً والذي بلغ معامل تأثير بقيمة (0.097).

بناء على المعطيات والتحليل السابقة فإننا نستخلص صحة وجود أثر لرأس المال البشري بأبعاده مجتمعة والمرتبة حسب درجة التأثير (الابتكار، الإبداع، الخبرة، المهارة، المعرفة) في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي وعليه فإن المتغير المستقل رأس المال البشري له تأثير في تحسين جودة التعليم العالي مما يستوجب على المؤسسة الاهتمام برأس المال البشري كونه نقطة البداية في نجاح وتطور المنظمات وخاصة المنظمات كثيفة المعرفة وذلك بالاهتمام الكبير بأبعاده المعرفة والمهارة والخبرة والإبداع والابتكار على مستوى الجامعة محل الدراسة.

ويمكن كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

$$y = 0.552 + (0.097x_1) + (0.115x_2) + (0.136x_3) + (0.215x_4) + (0.268x_5) + \varepsilon$$

أي:

جودة التعليم العالي = 0.552 + 0.097 (المعرفة) + 0.115 (المهارة) + 0.136 (الخبرة) + 0.215 +

(الإبداع) + 0.268 (الابتكار) + ε

حيث أن:

Y : متغير تابع يمثل جودة التعليم العالي؛

X₁ : متغير مستقل يمثل المعرفة؛

X_2 : متغير مستقل يمثل المهارة؛

X_3 : متغير مستقل يمثل الخبرة؛

X_4 : متغير مستقل يمثل الإبداع؛

X_5 : متغير مستقل يمثل الابتكار؛

ε : الخطأ العشوائي.

الفرع السابع: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الخامسة

تنص الفرضية الرئيسية الخامسة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

أولاً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس. أظهرت نتائج اختبار T لآراء العينة حول رأس المال البشري تعزى لمتغير الجنس والموضحة في الجدول رقم (44.3) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.140) وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي أجابوا في نفس الاتجاه دون أي فرق بغض النظر عن النوع الاجتماعي ذكورا أو إناثا، وقد يعود هذا إلى عدم وجود فرق بين الجنسين عند المستوى العالي لفهم وتقييم مستوى رأس المال البشري بالمؤسسة المبحوثة.

ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية. أظهرت نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تعزى لمتغير الأقدمية والموضحة في الجدول رقم (45.3)، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.129)

وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يمتلكون تصورا متشابها في فهم وتقييم مستوى رأس المال البشري بالمؤسسة المبحوثة، بغض النظر عن أقدميتهم في القطاع.

ثالثا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة.

أظهرت نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول رأس المال البشري تعزى لمتغير الرتبة والموضحة في الجدول رقم (46.3)، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.338) وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يتفوقون على أهمية ومستوى رأس المال البشري بالمؤسسة المبحوثة، بغض النظر عن رتبهم.

رابعا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

أظهرت نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية والموضحة في الجدول رقم (47.3)، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية ولصالح من لديهم وظيفة إدارية، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يختلفون على أهمية ومستوى رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، مما يبين أن أعضاء هيئة التدريس المعينين في مناصب إدارية بالجامعة تختلف رؤيتهم حول مفهوم ومستوى رأس المال البشري عن بقية أعضاء هيئة التدريس غير الممارسين لوظيفة إدارية بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثامن: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية السادسة

تنص الفرضية الرئيسية السادسة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الأقدمية، الرتبة، الوظيفة الإدارية).

أولاً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تعزى لمتغير الجنس والموضحة في الجدول رقم (48.3) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.174) وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي أجابوا في نفس الاتجاه دون أي فرق بغض النظر عن النوع الاجتماعي ذكورا أو إناثا وقد يعود هذا إلى عدم وجود فرق بين الجنسين عند المستوى العالي لفهم وتقييم مستوى جودة التعليم العالي بالمؤسسة المبحوثة.

ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية. أظهرت نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تعزى لمتغير الأقدمية والموضحة في الجدول رقم (49.3)، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.222) وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يمتلكون تصورا متشابهة في فهم وتقييم مستوى جودة التعليم العالي بالمؤسسة المبحوثة، بغض النظر عن أقدميتهم في القطاع.

ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة. أظهرت نتائج اختبار ANOVA لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تعزى لمتغير الأقدمية والموضحة في الجدول رقم (50.3)، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.886) وهي أكبر من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يتفقون على أهمية ومستوى جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة، مما يبين أن العينة المبحوثة لا تختلف في رؤيتها باختلاف رتبها.

رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

أظهرت نتائج اختبار T لآراء العينة حول جودة التعليم العالي تعزى لمتغير الأقدمية والموضحة في الجدول رقم

(51.3)، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة

حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية ولصالح من لديهم وظيفة إدارية، حيث بلغت

قيمة المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) المعتمدة، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي يختلفون على

أهمية ومستوى جودة التعليم العالي بالمؤسسة محل الدراسة، مما يبين أن أعضاء هيئة التدريس المعينين في مناصب إدارية

بالجامعة تختلف رؤيتهم حول مفهوم ومستوى جودة التعليم العالي عن بقية أعضاء هيئة التدريس غير الممارسين لوظيفة

إدارية بالمؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل المتعلق بالدراسة الميدانية، ولتحقيق أهداف الدراسة حاولنا الإجابة عن الإشكالية التي نصت على: "ما هو دور رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة الوادي؟"، حيث تناولنا في المبحث الأول عرضاً حول جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة بداية من تأسيسها ومراحل تطورها والهيكل التنظيمي للجامعة والكلية، ثم عرضاً إحصائيات مختلفة متعلقة بتطور عدد الأساتذة الدائمين والطلبة والهيكل البيداغوجية وتم عرض وتحليل معدلات التأطير ونسب عجز الهياكل البيداغوجية.

تناولنا في المبحث الثاني الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، وقمنا بتحليل البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها من إجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتم معالجتها بطريقتين، عن طريق (Excel) والذي تم من خلاله تحليل المعلومات المتعلقة بعينة الدراسة، والبرنامج الإحصائي (SPSS V.26) من أجل استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين وكذا اختبار الفرضيات.

في المبحث الثالث تم اختبار الفرضيات وعرض النتائج ثم تقدير النموذج، حيث بينت الدراسة توفر جامعة الوادي على رأس مال بشري بدرجة متوسطة ومستوى متوسط أيضاً لجودة التعليم العالي، إضافة إلى وجود علاقة قوية وطرديّة بين المتغير المستقل والتابع، مع تأكيد وجود أثر للمتغير المستقل رأس المال البشري بأبعاده الخمسة في تحسين جودة التعليم العالي كمتغير تابع، وتم اختبار الفروق لإظهار التباين من عدمه تبعاً للمتغيرات الشخصية والديمغرافية وقد بينت الدراسة عدم وجود تباين في آراء المبحوثين للمحورين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي باستثناء الوظيفة الإدارية التي أظهرت نتائجها أن هناك تبايناً في آراء المبحوثين على مستوى المحورين.

في الأخير تم تقديم تفسير لإجابات العينة حول الأسئلة المطروحة لمحوري الدراسة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي وكذا تفسير نتائج اختبار فرضيات العلاقة والأثر والفروق.

خاتمة عامة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة والتي هدفت إلى إبراز دور رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة الوادي وكذا التعرف على مدى توفر رأس المال البشري بالجامعة وإبراز مستوى جودة التعليم العالي وسبل تحسينها، تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول.

تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة رأس المال البشري وجودة التعليم العالي والعلاقة النظرية بينهما، وذلك من خلال عرض أهم المفاهيم والتعاريف المختلفة للمفكرين والهيئات الدولية وتناولنا مستويات رأس المال البشري وجودة التعليم العالي في بعض الدول ومن بينها الجزائر وقدمنا بعض المقترحات لتحسين ترتيب وتصنيف مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ومن بينها جامعة الوادي المؤسسة محل الدراسة.

في حين تطرقنا في الفصل الثاني للدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا سواء للمتغيرين معا أو لأحد المتغيرات والمقدمة إما باللغة العربية أو الأجنبية وقد تم ذكر أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية. أما في الفصل الثالث فتناولنا الدراسة الميدانية التي تم فيها الإجابة عن الأسئلة واختبار الفرضيات والتي توصلنا من خلالها إلى عدة نتائج واستخلصنا مجموعة توصيات نعرضها كالتالي:

أولا: نتائج الدراسة

من خلال دراستنا نستخلص مجموعة من نتائج الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية نعرضها كما يلي:

1- نتائج الدراسة النظرية:

يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة النظرية كالتالي:

- عدم وجود مفهوم أو تعريف موحد لرأس المال البشري حسب الباحثين والمدارس الفكرية والمنظمات الدولية إلا أن هناك درجة معينة من التشابه؛
- رأس المال البشري المتقدم هو أهم مكونات رأس المال الفكري؛
- رأس المال البشري قد يكون بديلا استراتيجيا في حالة نقص للثروات الطبيعية؛
- يعتبر رأس المال البشري من أهم عناصر تحقيق النمو في عصر اقتصاد المعرفة؛
- يلعب رأس المال البشري دورا مهما في تنمية الأفراد وتحسين الحياة والدخل والنمو الاقتصادي والحد من الفقر؛
- هناك عدة أبعاد لرأس المال البشري اختلفت من دراسة إلى أخرى؛
- هناك عدة طرق لقياس رأس المال البشري؛

- هناك صعوبة في قياس رأس المال البشري؛
- مركزية القرار وعدم مرونة التعليمات والقوانين تحد من رفع درجات الإبداع بالمؤسسة الجامعية؛
- وجود عدة مقاربات لمفهوم الجودة في التعليم العالي؛
- لجودة التعليم العالي أهمية بالغة في سمعة وقيمة المؤسسة وتنافسيتها؛
- لجودة التعليم العالي عدة أهداف أبرزها الريادة والتميز لتحقيق خدمة المجتمع؛
- تتفق معظم الدراسات على وجود ستة (06) مكونات لجودة التعليم العالي تم تناولها في هذه الدراسة؛
- العلاقة بين جودة التعليم العالي ورأس المال البشري علاقة متبادلة، فكل متغير يؤثر في الآخر.

2- نتائج الدراسة الميدانية:

يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة الميدانية كما يلي:

- يتوفر رأس المال البشري بجامعة الوادي بمستوى متوسط بجميع مكوناته (المعرفة، المهارة، الخبرة، الإبداع والابتكار)؛
- عدم إيلاء إدارة الجامعة الاهتمام الكافي لرأس مالها البشري؛
- تمتلك جامعة الوادي مستوى متوسطا في جودة كل من (البرامج التعليمية، المكتبات، الهياكل والتجهيزات، البحث العلمي والإدارة التعليمية)؛
- تمتلك جامعة الوادي مستوى مرتفعا في جودة أعضاء هيئة التدريس؛
- جامعة الوادي غير مهتمة بالقدر الكافي لتحسين الجودة؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المهارة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابتكار وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرة في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في تحسين جودة التعليم العالي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جامعة الوادي؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة؛
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الجنس؛

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الأقدمية؛
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الرتبة؛
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة التعليم العالي في جامعة الوادي تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية.

ثانياً: التوصيات

على ضوء النتائج السابقة نقترح التالي:

- ضرورة الاهتمام أكثر بالابتكار من خلال تشجيع الطلبة والباحثين والإطارات وخاصة المتحصلين على شهادات عليا من المستخدمين المؤهلين للبحث العلمي والقادرين على المساهمة في تطوير الجامعة؛
- ضرورة وضع آليات للتكفل المالي بالمشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة وعدم الاكتفاء بالمرافقة، حيث بينت النتائج أنه البعد الأكثر تأثيراً على جودة التعليم العالي إلا أن مستواه كان بدرجة متوسطة؛
- العمل على تعزيز القدرات الإبداعية المتوفرة حالياً وذلك من خلال التدريب والتجريب لأساليب حديثة للحصول على رأس مال بشري مبدع يساهم في تنمية وتطوير الجامعة؛
- يتطلب التفكير بجدية في خلق بيئة مشجعة على الإبداع من خلال فتح المجال أمام مشاركة أصحاب الأفكار الجديدة والمميزة في اقتراح الحلول المناسبة للوصول إلى القرارات الصائبة؛
- ضرورة اهتمام الجامعة أكثر بإطاراتها فهي موجهة كل تركيزها على الطلبة ومتناسية موردها البشري (الأساتذة والموظفين)؛
- ضرورة تقوية الإنترنت بالجامعة والتي تعتبر ضعيفة، لأنها مؤثرة جدا في تحسين جودة التعليم العالي من خلال تحسين جودة المكتبات وجودة عضو هيئة التدريس وجودة البحث العلمي؛
- ضرورة نشر ثقافة الجودة بمؤسسات التعليم العالي من خلال مؤتمرات وأيام دراسية؛
- إعادة النظر في عمل لجان ضمان الجودة بالجامعات والتي لم تحقق النتائج المرجوة منها؛
- فتح المجال أمام الأساتذة والموظفين للمشاركة في حل المشكلات وتقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة لتعزيز الإبداع والتعرف على رأس المال البشري المبدع بالمؤسسة؛

- العمل على تحديث البرامج التعليمية وتطوير المقررات الحالية وذلك بالاستعانة بفرق عمل خبيرة سواء داخل الوطن أو خارجه؛
- إعادة النظر في برامج التكوين بالخارج التي لم تحقق الأهداف المنشودة المتمثلة في تطوير المعارف التي تخدم مهام هيئة التدريس بالدرجة الأولى؛
- من الضروري وضع برامج تكوين متخصصة لتحسين وتطوير مهارات متنوعة، خاصة في التعامل مع التقنيات الحديثة والبرامج المتطورة والمواقع المخصصة للبحث العلمي، كما يجب تطوير قدرات التواصل الإلكتروني لتحسين أداء المؤسسة وتعزيز مستوى رأس المال البشري مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين جودة التعليم العالي.

ثالثا: آفاق البحث

من خلال الدراسة صادف الطالب عديد المواضيع التي قد تكون منطلقات فكرية لباحثين مهتمين بهذا المجال،
نقترح منها ما يلي:

- أثر الابتكار والإبداع على تعزيز سمعة الجامعات الجزائرية في استقطاب الطلبة الأجانب؛
- مساهمة الجامعات الخاصة في رفع مستوى تنافسية الجامعات الجزائرية وتحسين جودة مخرجاتها؛
- الاستثمار في رأس المال البشري المميز كمدخل لتشجيع السياحة العلمية بالجزائر.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- إبراهيم فريد محاجنة وآخرون، الجامعات والبحث العلمي في العالم العربي، ط 01، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2017.
- 2- أشرف السعيد أحمد محمد، الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية-بين رؤية ما بعد الحداثة والرؤية الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 3- بدر البلوشي، التخطيط الاستراتيجي ورأس المال البشري في المنظمات الإعلامية، ط 01، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، مصر، 2017.
- 4- بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011.
- 5- بلية لحبيب، إدارة الجودة الشاملة، المفهوم-الأساسيات-شروط التطبيق، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 2018.
- 6- توفيق نور الدين الجابري، اقتصاديات التعليم، ط 01، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 7- جمال خير الله، الإبداع الإداري، ط 01، دار أسامة للنشر، الأردن، 2009.
- 8- حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، ط 01، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بمبك، القاهرة، مصر، 2012.
- 9- دلال القاضي ومحمود البياتي، منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 10- رافدة عمر الحريري، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

- 11- روبرت ديباني، ترجمة منذر محمود الصالح، التفكير الناقد والتفكير الإبداعي، ط 01، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2017.
- 12- سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، ط 01، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006.
- 13- سهيلة عباس، القيادة والابتكار والأداء المتميز، ط 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 14- سيد سماح السيد أحمد، التصنيفات العالمية للجامعات - نماذج نظرية وتطبيقية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017.
- 15- شتيوي عبد الله، التعليم العالي - القضايا المعاصرة ومنظور إصلاحي-، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
- 16- صلاح النعيمي، المدير القائد والمفكر الاستراتيجي، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 17- طارق عبد الرؤوف عامر، الجودة الشاملة والاعتماد في التعليم: اتجاهات معاصرة، ط 01، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2014.
- 18- عادل مجيد عيدان العادلي وحسين وليد حسين عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، دار غيداء، عمان، الأردن، 2016.
- 19- عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
- 20- عبد الستار علي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، ط 01، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 21- عبد الله العواشز، القيادة متكاملة الجودة، المجلد 01، الإبداع الفكري للطباعة والنشر، الكويت، 2010.

- 22- عبد الناصر حافظ، الاعتماد الأكاديمي وتطبيقات الجودة في المؤسسات التعليمية، ط1، دار غيداء، عمان الأردن، 2015.
- 23- علي السيد الشخبي، أفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2012.
- 24- عمر عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة -بعد استراتيجي، ط 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 25- قاسم نايف علوان الحياوي، إدارة الجودة في الخدمات -مفاهيم وعمليات وتطبيقات-، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 26- ماجد محمد الخياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، ط 01، درا الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، 82.
- 27- محمد الخشروم ونبيل موسى، إدارة الأعمال -المبادئ والمهارات والوظائف-، مكتبة الشقري، ط 02، الرياض، السعودية، 1999.
- 28- محمد جاسم ولي وآخرون، الإدارة الحديثة وسيكولوجيا التنظيم والإبداع، مركز ديونو لتعليم التفكير، ط 02، عمان، الأردن، 2015.
- 29- محمد عودة عليوي ومجبل لازم المالكي، المكتبات النوعية، المجلد 01، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 30- محمد عوض الترتوري وأغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، ط 02، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.
- 31- مدحت محمد أبو النصر، مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009.
- 32- نجم عبود نجم، إدارة المعرفة، ط 01، جدارا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديثة، الأردن، 2009.

33- نعيم الظاهر، إدارة المعرفة، جدارا للكتاب العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

34- نعيمة المهدي أبوشاقور، دراسات تربوية، مجلد 01، ط 01، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.

35- هدى الدعيمي وعدنان العذاري، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على تنمية الموارد البشرية، دار جرير، عمان، الأردن، 2010.

ب- المذكرات والأطروحات:

36- إبراهيم بوناب، دور رأس المال البشري في تحسين الأداء السياحي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، تخصص اقتصاد الخدمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018-2019.

37- الأخضر خراز، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011.

38- بشار حسن، درجة تطبيق معيار مالكولم بالدريج للجودة الشاملة- دراسة ميدانية على شركة مصفاة بانياس لتكرير النفط في سورية-، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2021.

39- بوبكر بن عمران، التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020-2021.

40- حفاظ زحل، إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري- دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيلالي لباس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2018.

41- خامرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018.

- 42- خيرية طليبي، الجودة البحثية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر بين جدلية التصنيف العالمي وإشكالية تحقيق التميز المؤسسي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020.
- 43- ربا المحاميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي - دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة-، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.
- 44- ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016.
- 45- سامية بعيبي، الاستثمار في الرأس المال البشري كمصدر لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر-، أطروحة دكتوراه في اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.
- 46- سلطان حاتم اللصاصمة، أثر تطبيق عناصر رأس المال الفكري في تعزيز السلوك الإبداعي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2014.
- 47- سماح شلوف، أثر التفكير الاستراتيجي على تطوير رأس المال البشري في المؤسسات الرياضية المحترفة في الأردن، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن، 2019.
- 48- شيروان عمر أومر، دور أبعاد القيادة الرؤيوية في عمليات المعرفة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة أربيل، العراق، 2003.
- 49- شين لزهري، أثر مخزون رأس المال البشري على النمو الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.
- 50- صليحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية آفاق ومعوقات، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2014.

- 51- عبد الرحمان مساهل، الاستثمار في رأس المال البشري وإشكالية هجرة الكفاءات في المنطقة المغاربية، أطروحة دكتوراه في التسيير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.
- 52- فاطمة الزهراء بن أحمد، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير (غير منشورة)، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2021-2022.
- 53- محمد حمزة حسن الصفدي، أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة آل البيت، الأردن، 2019.
- 54- محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 55- مريم يوسف، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً -، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2016.
- 56- معدن نصيرة، دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه في تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2022.
- 57- نجوى حرنان، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

ج- المجالات:

- 58- إسلام يوسف وشيت لعبيدي، دور التعليم والتدريب في تكوين رأس المال البشري -دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي محطة كهرباء دهوك الغازية-، مجلة الجامعة العراقية، العدد 38، العراق، 2017.
- 59- أسماء سلامي وبمينة حناش، إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة التعليم العالي، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 04، جامعة قسنطينة 3 صالح بونيدر، قسنطينة، الجزائر، 2018.

- 60- إسماعيل العمري وعبد الفتاح أبي مولود، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 28، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017.
- 61- آسيا طويل ونرجس فريوه، نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي خبرات وتجارب، المجلد 02، العدد 08، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2019.
- 62- إلهام يجاوي ونسرين اسماعيل، مقاومة التغيير التنظيمي كتحدٍ لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي، المجلة الجزائرية للأبحاث الاقتصادية والمالية، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1، المجلد 03، العدد 01، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2020.
- 63- محمد بن الدين، تقييم جودة الحياة الجامعية وفق المرجع الجديد لضمان جودة التعليم العالي بالجزائر- دراسة ميدانية بجامعة أدرار، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 21، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018.
- 64- محمد بن العربي وزهية بختي، التحديات التي تواجه تطبيق الجودة في التعليم العالي الجزائري في ظل نظام ل م د، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
- 65- أمير حازم عبد الرحمان وآخرون، تأثير رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي -دراسة حالة عينة من المدققين في جامعة الموصل-، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 10، العدد 38، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2021.
- 66- بشرى إسماعيل أرنوط، الالتزام بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي وعلاقته بالإبداع في البحوث النفسية والتربوية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية-دراسة استكشافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 02، المجلد 03، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين، 2019.
- 67- بعوني ليلي، الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 04، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.

- 68- بلال هري وياسر عبد الرحمان، تقييم جودة البحث العلمي في ضوء المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي- دراسة لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية-، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 11، العدد 01، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، 2022.
- 69- بلية لحبيب، أثر ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي على الاستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 37، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2017.
- 70- جمعة زكريا، تقييم وتحليل جودة التعليم في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان-، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 08، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2022.
- 71- حيدر الحمزاني، الخبرات التعليمية مفهوماً وخصائصها، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 22، العدد 93، العراق، 2016.
- 72- حيدر نعمة بخت، التصنيفات العالمية للجامعات وموقع الجامعات العربية والعراقية منها، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 20، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2011.
- 73- خيرى علي اوسو، رأس المال البشري ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في كلية القانون والإدارة بجامعة دهوك، مجلة بوليتكنيك، المجلد 05، العدد 02، جامعة بوليتكنيك، أربيل، العراق، 2015.
- 74- دحمان برسني، دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 04، العدد 13، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018.
- 75- رياض زروقي وأميرة فالتة، دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التعليم العالي، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد 04، العدد 12، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، مصر، 2020.
- 76- ريمة بلغالي وقدور بن نافلة، الابتكار التدريجي في المؤسسات العمومية الجزائرية، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 19، جامعة حسينية بن بوعلوي، الشلف، الجزائر، 2018.

- 77- زدوري أسماء، دور رأس المال البشري في تحفيز الإبداع والابتكار، رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، الأردن، 2014.
- 78- زين الدين كادي وعفيف غوار، إدارة الجودة الشاملة ومعايير الأيزو في المكتبات الجامعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالغرب الجزائري، مجلة الحضارة الإسلامية، العدد 23، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة، وهران، الجزائر، 2014.
- 79- سعاد عبود، قياس رأس المال البشري- قياس مالا يمكن قياسه-، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 10، العدد 10، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2019.
- 80- السعيد صالح وهالة عبدلي، تفعيل برامج الأيزو للجودة كآلية لتأهيل المنظومة التعليمية الجزائرية -مواصفة الأيزو 2000/9000 نموذجاً، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 03، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2019.
- 81- سمير سليمان الجمل وميساء عمران، رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا بفلسطين، المجلة الجزائرية للدراسات والأبحاث، المجلد 04، العدد 01، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2021.
- 82- شان عصمت محمد، إسهامات رأس المال البشري في الإبداع التقني، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 31، جامعة تكريت، العراق، 2014.
- 83- شان عصمت محمد، دور أنواع المهارات الإدارية في تحقيق متطلبات الإدارة الإلكترونية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد 09، العدد 01، جامعة داهوك، إقليم كردستان-العراق، 2020.
- 84- شتوح جمال، الموارد الفكرية والمعرفية أساس التميز في منظمات الأعمال، مجلة المعيار، العدد 18، كلية أصول الدين، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 85- شلغوم كريمة ومدفوني هندا، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية-، مجلة جديد الاقتصاد، المجلد 15، العدد 01، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، 2020.

- 86- صورية بوطرفة وعواطف بوطرفة، رأس المال الفكري وأثره على جودة التعليم العالي في المؤسسات الجامعية-دراسة حالة جامعة العربي التبسي تبسة-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 09، العدد 01، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2022.
- 87- الظالمي محسن وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل-دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط-، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 90، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 2012.
- 88- عامر ملايكية، واقع الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28/27، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012.
- 89- عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 07، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020.
- 90- عبد الفتاح بوخمنم وعمارة شريف، قياس الرضا الوظيفي للمرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية، مجلة الاقتصاد والمجتمع، المجلد 07، العدد 07، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، الجزائر، 2011.
- 91- عبير بكري سر الختم وآخرون، مدى مساهمة التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري، المجلة العالمية للاقتصاد، المجلد 10، العدد 03، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، الأردن، 2021.
- 92- علي حسون الطائي ومحمد عماد رؤوف، عوامل الاختيار الاستراتيجي وتأثيرها في جودة التعليم العالي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 103، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2018.
- 93- علي حميدوش ورايح فضيل، جودة التعليم العالي حالة التجربة الجزائرية، مجلة الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، العدد 19، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد، الجزائر، 2013.
- 94- عماد سعادي وسعاد عبود، رأس المال البشري ودوره في تبني إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مركب الملح لوطاية، ولاية بسكرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.

- 95- عمار زوين ومحمد حسن طاهر، التخطيط الاستراتيجي المستدام وتأثيره على ضمان جودة التعليم العالي، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد 59، الكوفة، العراق، 2020.
- 96- عمر عبد الكريم عبد وعلاء عبد الكريم هادي، رأس المال البشري ودوره في تحقيق سياسة الاكتتاب - بحث تطبيقي في شركة التأمين الوطنية-، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 15، العدد 52، المعهد العالي للدراسات المالية والمحاسبية، جامعة بغداد، العراق، 2020.
- 97- عمر عبد وعلاء هادي، رأس المال البشري ودوره في تحقيق سياسة الاكتتاب، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 15، العدد 52، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، العراق، 2020.
- 98- عياد ليلي، معايير قياس وتقييم الاقتصاد المعرفي ودورها في تفعيل عملية التنمية الاقتصادية، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، المجلد 04، العدد 02، المعهد الماليزي للعلوم والتربية، 2018، ماليزيا.
- 99- فايز جمعه النجار ونازم محمود ملكاوي، نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 02، دمشق، سوريا، 2010.
- 100- كلثوم واكلي، رأس المال البشري كمورد غير ملموس وعلاقته بإدارة المعرفة-دراسة حالة المؤسسة الصناعية للمواد والبناءات الحديدية باتيميتال وحدة عين الدفلى-، مجلة الأبحاث الاقتصادية، المجلد 17، العدد 01، جامعة البليدة 2 لونييسي علي، البليدة، الجزائر، 2022.
- 101- كمال جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 18، كلية العلوم الاقتصادية الجامعة، بغداد، العراق، 2008.
- 102- لحسن صدار ومحمد مزيان، مدى توفر معايير جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، المجلد 09، العدد 02، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، 2018.
- 103- محمد بن راجس، متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث، المجلة العلمية، المجلد 37، العدد 06، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، 2021.

- 104- محمد بولصنام وعماد تشانتشان، مستوى جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة جامعة يحي فارس المدية الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف، ميله، الجزائر، 2018.
- 105- مروان راسم كمال، التعليم الجامعي في الأردن، مجلة البحث العلمي، العدد 01، الجمعية الأردنية للبحث العلمي، الأردن، 2019.
- 106- ميسون أحمد ودينا محمد، الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، مجلة تنمية الراءدين، المجلد 34، العدد 109، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2012.
- 107- نبيلة باديس، أهمية محاور إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي -دراسة استطلاعية من وجهة نظر طلبة جامعة خنشلة-، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 03، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف، ميله، الجزائر، 2017.
- 108- نجوى حرنان، معايير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 04، العدد 02، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2017.
- 109- نفين عيسوي وعماد الطحان، رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجم، المجلة العربية للإدارة، المجلد 38، العدد 03، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2018.
- 110- هالة عبد القادر صبري، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي -تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن-، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد 01، العدد 04، عمان، الأردن، 2009.
- 111- ياسمينه عمامرة ويزيد تفرات، نماذج التقييم والقياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد الثالث، 2019.

112- يحياوي اسماعيل، مقاومة التغيير التنظيمي كتحدٍ لتطبيق نظام ضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1، المجلد 03، العدد 01، جامعة عباس فرحات، سطيف، الجزائر، 2020.

113- يوسف بودلة، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، مجلة العلوم التجارية، المجلد 15، العدد 02، مدرسة الدراسات التجارية العليا، الجزائر، 2016.

د- الملتقيات:

114- بختة بن فرج الله وعائشة لشهب، معوقات جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و 27 جوان 2021.

115- حياة قدة وآخرون، أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي-، الملتقى الدولي حول الاتجاهات الحديثة للتجارة الدولية وتحديات التنمية المستدامة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، يومي 02 و 03 ديسمبر 2019.

116- دريس منى وزباني خولة، آليات تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي -التجربة اليابانية نموذجاً-، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و 27 جوان 2021.

117- الزهرة صوالحية، مساهمة الجامعة في البحث العلمي وتنمية المجتمع -قراءة تحليلية لوظائف الجامعة-، الملتقى الدولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات والرهنات، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 29 أفريل 2018.

118- سليم بن الطاهر ومرزاق ببي، مؤشرات نجاح وصعوبات تطبيق نظام ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و 27 جوان 2021.

- 119- سناء عبد الكريم الخناق، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركييزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005.
- 120- عبد الوهاب بوفجي وعبد الله إبراهيمي، الاقتصاد العربي أمام تحدي اقتصاد وإدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركييزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005.
- 121- عجيلة محمد وبن نوي مصطفى، دور الإبداع والابتكار في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة استطلاعية-، الندوة الدولية حول المقاومة والإبداع في الدول النامية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، يومي 13 و14 نوفمبر 2007.
- 122- فاطيمة شيخ وعلي مناد، تنمية قدرات البحث العلمي من خلال جودة النشر العلمي قراءة في المعايير العالمية المتخصصة، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية الاقتصادية والسياسية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021.
- 123- لوييزة قدرى وفريد راهم، منظومة التعليم العالي الجزائرية بين اجتهادات الإصلاح وتحديات تحقيق الجودة، المؤتمر الدولي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان جودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الاقتصادي العربي للدراسات الاستراتيجية الاقتصادية والسياسية، برلين، ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021.
- 124- فيولا مخزوم ويحي زلزلي، دور مؤسسات التعليم العالي في بناء رأس مال بشري يساهم في بناء جودة المخرجات التعليمية، المؤتمر الآسيوي الدولي الثاني حول العلوم المعاصرة، بيروت، لبنان، أيام 12-15 نوفمبر 2019.
- 125- مهدي محمد القصاص، بيئة استثمار رأس المال البشري- دراسة ميدانية في قرية مصرية-، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر، نوفمبر 2008.
- 126- هاشيم مريم نبيلة وسامية دومي، إدارة الإبداع كآلية لتحقيق الجودة بمؤسسات التعليم العالي، المؤتمر الدولي العلمي حول ضمان جاذبية المؤسسات الجامعية في ظل متطلبات ضمان الجودة ومشروع المؤسسة الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين ألمانيا، يومي 26 و27 جوان 2021.

ه- التقارير:

127- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، الأمم المتحدة، نيو يورك، 2003.

و- المراسيم والقوانين:

128- القانون رقم 05/99 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 04 أفريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24 الصادرة بتاريخ 1999/04/07.

129- المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ 23 غشت سنة 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيورها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 51 الصادرة بتاريخ 2003/08/24.

130- المرسوم التنفيذي رقم 243/12 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 04 جوان 2012، المتضمن إنشاء جامعة الوادي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35 الصادرة بتاريخ 10 جوان 2012.

131- القرار الوزاري رقم 118 المؤرخ في 08 أكتوبر 2020، يحدد المؤسسات التي تعتبر طرفا بالنسبة للحاضنة، من بينها جامعة الوادي.

132- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 8 رجب عام 1425 الموافق لـ 24 غشت سنة 2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62 الصادرة بتاريخ 2004/09/26.

133- تعليمة رقم 348 مؤرخة في 25 ديسمبر 2014، بخصوص تدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد، الوزارة الأولى، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ز- مواقع الأنترنت:

134- موقع مجموعة البنك الدولي، متاح على الرابط التالي:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/hd.hci.ovrl.lb>, accessed at: 21/02/2022, 17h:32.

135- فترة لإدارة الأعمال مركز تعليمي، مفهوم وأهمية رؤوس الأموال، نشر يوم 2022/06/27، متاح على الرابط:

<https://www.daftra.com/hub/%D8%B1%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84>, <https://2h.ae/BHWG>, accessed at 03/11/2022, 20h:43.

136- الطيب داودي وحمزة بعلي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمدخل لإدارة المعرفة -دراسة حالة مؤسسة ميناء عنابة-، 2016، متاح على الرابط:

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/7643>, accessed at: 11/12/2022, 13h:47.

137- مارك شولتز، الابتكار أكبر هبة في التاريخ، مجلة ويو، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2017، متاح على الرابط التالي:

https://www.wipo.int/wipo_magazine/ar/2017/03/article_0003.html, accessed at: 12/01/2023, 14h :21.

138- ناصر بن دهيم، ماهية أنواع الابتكارات وماهية أفضل الطرق لتصنيفها، موقع عقول، على الرابط: <https://n9.cl/cl2uu>, accessed at : 12/01/2023, 15h :47

139- محمد السعيد، الطلاقة الرقمية، عالم الثقافة، جوان 2021، متاح على الرابط التالي:

<https://worldofculture2020.com/?p=52386>, accessed at: 25/01/2023, 10h:53.

140- ويكيبيديا، مؤشر رأس المال البشري، 2023، متاح على الرابط التالي:

https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Capital_Index, accessed at: 22/02/2023, 21h :16.

141- المصطفى بنتور، منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، صندوق النقد العربي، الإمارات، 2020، متاح على الرابط التالي:

<https://2h.ae/dlot>, accessed at: 24/02/2023, 19h :46.

142- محمد الأشهب، مراحل تطور الجودة، متاح على الرابط التالي:

https://www.youtube.com/watch?v=kYM2HCe_e8g, accessed at :14/03/2023, 07h :11.

143- شلفوح عبد الرحمن الحراري، أثر رأس المال البشري على تحقيق الجودة الشاملة بالجامعات الليبية دراسة تطبيقية من وجهة نظر الهيئة التدريسية بجامعة الزاوية، المستودع الرقمي لجامعة الزاوية، كلية الاقتصاد، 2019، متاح على الرابط التالي:

<http://www.dspace.zu.edu.ly/handle/1/840>, accessed at: 17/03/2022, 13h :02.

144- جامعة المجمعة، السعودية، متاح على الرابط التالي:

<https://m.mu.edu.sa/ar/colleges/college-of-education-zulfi/17557>, accessed at :15/04/2023, 18h :31.

145- الموقع الإلكتروني للمكتبة المركزية لجامعة الوادي، متاح على الرابط التالي:

<https://biblio.univ-eloued.dz>, accessed at: 17/09/2023, 22 h:19.

146- محمد السبوع وآخرون، تعزيز ثقافة الجودة وممارساتها في الجامعات العربية، دليل إرشادي، 2011، مشروع التير، متاح على الرابط التالي:

<https://2h.ae/MAOt>, accessed at 28/09/2023, 13h:05.

ثانيا: باللغة الأجنبية

A- Les Livres :

147- Dolores Modic, Jana Suklan, **Multidimensional experience and performance of highly skilled administrative staff: Evidence from a technology transfer office**, Published by Elsevier B.V, Netherlands, 2022.

148- Edvinson, L. & Malone, M.S, **Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower**. Harper Business, New York, 1997.

149- Glossary, **Quality in Education and training: la qualité dans l'enseignement et la formation**, publication office of the Europe an union, Luxembourg, 2011.

150- Ikujiro Nonaka & al, **La connaissance créatrice : La dynamique de l'entreprise apprenante**, Editions de Boeck Université, Bruxelles, 2005.

151- Jay Heizer & Barry Render, **Operations management**, prentice-hall, USA, 2008.

152- Larson-Hall, Jenifer, **A Guide to Doing Statistics in Second Language Research Using SPSS**, Rout ledge, Taylor & Francis Group, New York, U.S.A, 2010.

- 153-** Mike smith, **analyzing organizational behavior**, Macmillan press, London, 1999.
- 154-** Richard A swanson, Elwood f Holton, **foundation of human resource development**, Berrett- Koehler publishers, San Francisco, U.S.A, 2009.
- 155-** Taro Yamane, **Statistics. An Introductory Analysis**, 2nd Ed, Harper and Row, New York, 1969.
- 156-** Uma Sekaran, Roger Bougie, **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**, 6th Edition, von Hoffmann press, USA, 2013.

B- Les thèses :

- 157-** NeEma Eleyae, **The Relationship Between Human Capital, Productivity, and Profitability**, Doctoral Thesis, College of Management and Technology, Walden University, Minnesota, USA, 2021.
- 158-** Yikaalo WeluKidane Mariam, **Human capital as a process Learning's from an emerging economy**, Doctoral Thesis, School of Business and Economics: Department of Management, Addis Ababa University, Ethiopia, 2019.

C- Les revues et Publications :

- 159-** Abdelmadjid KADRI & Sid Ahmed MEDJAHAD, **The Impact of Intellectual Capital on the Quality of Higher Education, by Using SEM Model, Case of Study: Faculty of Economics' of Bechar University**, Albashaer Economic Journal, 07, N° 02, University of Tahri Mohammed, Bechar, Algeria, 2021.
- 160-** Ahmed Benyahia Rabia, Ela Elliyana, **Human capital and economic growth in Indonesia**, **Journal of Contemporary Economic Studies**, Vol. 04, N° 01, , Université Ibn Khaldoun, Tiaret, Algeria, 2019.
- 161-** Akbar Fadaee & Haitham Abd Alzahrh, **Explaining the Relationship between Creativity, Innovation and Entrepreneurship**, International Journal of Economy, Management and Social Sciences, Vol. 03, N° 12, TI Journals, Kenya, 2014.
- 162-** Alhamzah Alnoor, **Human capital dimensions and firm performance, mediating role of knowledge management**, International Journal of Business Excellence, Vol. 20, N° 02, Inderscience Enterprises Ltd., United Kingdom, 2020.
- 163-** Ana Alexandra Gora & al, **Students' Perspective on Quality Assurance in Higher Education in the Context of Sustainability**, Sustainability, Vol.17, N° 11, Management Department, The Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Romania, 2019.

- 164-** Bernd Schulz, **The Importance of Soft Skills, Education beyond academic knowledge**, NAWA Journal of Language and Communication, Vol. 2, N°01, Namibia University of Science and Technology, Namibia, 2008.
- 165-** Black, S.E & Lynch, L.M, **human capital investment and productivity**, the American, Economic Review, vol.86, N° 02, American Economic Association, United States, 1996.
- 166-** Donlagic & Fazlic, **QUALITY ASSESSMENT IN HIGHER EDUCATION USING THE SERVQUAL MODEL**, Management, Vol. 20, SAGE Publications Inc., United States, 2015.
- 167-** Godfrey Bagonza & al., **Institutional Facilities and the Quality of University Education in Uganda**, American Journal of Educational Research, Vol. 07, N° 09, Science and Education Publishing, U.S.A, 2019.
- 168-** Idongesit David, **University education and its impact on human capital development in Nigeria**, *studisulla formazione* , Vol.24, Via Laura, University of Florence, Italy ,2021.
- 169-** Ikhlas Gherzouli, **Teachers Job Satisfaction and Quality Assurance: The Balance Fallacy of Higher Education**, revue des lettres et des sciences sociales, Vol. 17, N° 03, Université Mohamed Lamin Debbaghine, Setif, Algérie, 2020.
- 170-** Imadeddin Almosabbeh, **The role of Human Capital and Total Factor Productivity in Promoting Economic Growth: a Comparative International Study**, Roa Iktissadia Review, Vol.09, N° 01, University of El-Oued, Algeria, 2019.
- 171-** Jun whai Kim, **The Effects of Quality of Education Services on Student Satisfaction, Image, Commitment and Loyalty**, Journal of Digital Convergence, Vol.17, N° 02, The Korea Society of Digital Policy and Management, Korea, 2019.
- 172-** LE, Trinh ; GIBSON, John ; OXLEY, Les. **Cost and income based measures of human capital**. Journal of economic surveys, Vol 17, N° 3, Wiley-Blackwell Publishing Ltd, United Kingdom, 2003.
- 173-** Mario Franco, **Partnerships between higher education institutions and firms: The role of students, auricular internships**, Industry and Higher Education, Vol. 33, N° 03, SAGE Publications Inc., United States, 2019.
- 174-** Marouf Safaa, **Qualité de l'enseignement supérieur en Algérie : perception de l'étudiant**, Revue Excellence intellectuelle en sciences sociales et humains, Vol. 05, Université Chadli Ben Djedid, El Tarf, Algérie, 2021.
- 175-** Miami matteson & All, **Soft skills A phrase in search of meaning**, libraries and the Academy, vol.16, N° 01, Johns Hopkins University Press, United States, 2016.

- 176-** MIREILLE LAROCHE AND MARCEL MÉRETTEL, **On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context.** Canadian public Policy /Analyse de Politiques, vol. xxv, N° 1, University of Toronto Press, Canada, 1999.
- 177-** Nidal Al-Ramahi & Mahmoud Odeh, **The Impact of Innovative Technology on the Quality Assurance at Higher Education Institutions in Developing Countries: A Case Study of Jordan,** International Journal of Information and Education Technology, Vol. 10, No. 11, PUBLISHER, Singapore, 2020.
- 178-** Ramin Vandaie, **The role of organizational knowledge management in successful ERP implementation projects,** Journal of Knowledge-Based Systems, vol.21, N°. 08, Elsevier, Netherlands, 2008.
- 179-** Ran Zhao & Yuhong Du, **The impact of higher education and human capital quality on economic growth local neighborhood,** Best Evidence in Chinese Education, Vol. 08, N°01, Insights Publisher, United States, 2021.
- 180-** Rastogi, P. N., **Sustaining enterprise competitiveness—is human capital the answer?** Human Systems Management, Vol. 19, N° 03, IOS Press BV, Netherlands, 2000.
- 181-** Sadq Zana, **The Role of Leadership Soft Skills in Promoting The Learning Entrepreneurship,** (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International, Vol.7, N° 1, Kofa University, Iraq, 2019.
- 182-** Salmi Djellal & Cherfaoui Aicha, **The impact of human capital on the quality of higher education -Case Study University of Akli Mohand Oulhadj Bouira-,** Knowledge of Aggregates Magazine, Vol. 07, N° 02, Centre Tindouf University, Tindouf, Algeria, 2021.
- 183-** Samia Azieb & al., **The Role of E-learning in Enhancing the Quality of Higher Education from the Point of View of Faculty Members at the Algerian University,** Algerian of Research and Studies, Vol. 04, N° 03, University Mohammed Seddik Ben Yahia, Jijel, Algeria, 2021.
- 184-** Saqer Sulimas Al-Tahat& al, **The Impact of the Intellectual Capital of the University Administration in Achieving the Quality of Education,** International Journal of Economics and Finance; Vol. 11, N° 02, Published by Canadian Center of Science and Education, Canada, 2019.
- 185-** Thomas N Garavan and al, **Human Capital Accumulation- The Role of Human Resource Development,** Journal of European Industrial Training, Vol. 25. N° 2/3/4, Emerald Group Publishing Ltd., United Kingdom, 2001.
- 186-** Wang, M.K, & al, **An empirical study of the relationships among employee's perceptions of HR practice, human capital, and department performance -A case of**

AT & T Subordinate telecoms company in Taiwan, Expert Systems with Applications-, Vol. 38, N° 4, Elsevier Ltd., United Kingdom, 2011.

187- Zana Majed Sadq & Al, **Attitudes of Managers in the Knowledge Private University towards the impact of Human Capital in Achieving Competitive Advantages**, Test Engineering and Management, vol. 82, Mattingley Publishing, United States, 2020.

D- Les Conférences :

188- Björklund Tua, Eloranta Maaria, **Fostering innovation: What we can learn from experts and expertise**, Article in 36th Annual Conference publication, Future Lab of Product Design, Helsinki University of Technology, Finland, 05/07/2008.

189- Rezaei Forouzan & al, **Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital**, the proceedings of the 18th IFIP TC 13 International Conference on Human-Computer Interaction, INTERACT 2021, held in Bari, Italy, in August/September 2021.

E-Les Rapports :

190- OCDE, **L'investissement dans le capital humain, une comparaison internationale**, France, 1998.

191- Ministère de l'enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique, **Rapport sur les priorités et la planification Année 2023**, Vol 02, Algérie, Juillet 2023.

F- Les sites web :

192- Oxford English Dictionary, **human capital**, available at: <https://2h.ae/rUSS>, accessed at 21/02/2022, 18h:30.

193- <http://tinyurl.com/mw2jtf7z>, accessed at: 11/05/2022, 20h:17

194- Investopedia, **Hard Skills: Definition, Examples, and Comparison to Soft Skills**, available at: <https://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>, accessed at: 19/09/2022, 21h:12.

195- Ways for an Individual to Boost his/her Human Capital, available at: <https://2h.ae/spoE>, accessed at: 01/12/2022, 05h:57.

196- Ways for Organizations to Increase HC, **Management Study Guide**, available at: <https://2h.ae/KsqT>, accessed at: 01/12/2022, 07h :13.

- 197- Benjamin Talin, **Innovation explained – Definition, Types and Meaning of Innovation**, 2022, available at: <https://2h.ae/Kgts>, accessed at: 16/01/2023, 12h: 14.
- 198- Emily Elia, **The Ultimate Guide to the Four Types of Innovation**, 2020, available at: <https://2h.ae/VyZq>, accessed at: 16/01/2023, 18h: 07.
- 199- <https://www.scribd.com/presentation/377655735>, accessed at: 25/01/2023, 11h:07.
- 200- Adedeji, Olugbenga and Campbell, Omolara, **The Role of Higher Education in Human Capital Development**, February 8, 2013, P 10, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2380878>, accessed at: 17/02/2023, 20h:22.
- 201- <http://www.webometrics.info/>, accessed at: 24/02/2023, 13h:57.
- 202- <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>, accessed at: 24/02/2023, 14h:07.
- 203- <https://www.shanghai ranking.com/>, accessed at: 24/02/2023, 14h:23.
- 204- <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings>, accessed at: 24/02/2023, 15h:31.
- 205- <https://www.idp.com/middleeast/university-rankings>, accessed at: 15/08/2023, 11h:26.
- 206- <https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie>, accessed at: 15/08/2023, 11h:38.
- 207- <https://elhiwar.dz/national/262376/>, accessed at: 15/08/2023, 13h:05.
- 208- Webster 's **Third New International Dictionary**, 1976, available at: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uiuo.ark%3A%2F13960%2Ft3227430k&seq=1>, accessed at: 29/09/2023, 19h:27.
- 209- <https://www.univ-usto.dz/ar/arcaq/> accessed at: 30/09/2023, 14h:19.
- 210- <https://www.univ-eloued.dz/wp-content/uploads/2023/10/ha.pdf>, accessed at: 03/10/2023, 23:05.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبانة

الرقم	اسم ولقب المحكم	جامعة الانتساب
01	أ.د هشام لبزة	جامعة الوادي
02	أ.د منى مسغوني	جامعة الوادي
03	أ.د محمد الناصر حميداتو	جامعة الوادي
04	أ.د عرابة الحاج	جامعة ورقلة
05	أ.د رشيد مناصريه	جامعة ورقلة
06	أ.د محمد قريشي	جامعة بسكرة
07	أ.د تي احمد	جامعة الوادي
08	أ.د نصر ضو	جامعة الوادي

الملحق رقم (02): استمارة استبيان الدراسة

استمارة استبيان موجهة لأساتذة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
للسنة الجامعية 2022-2023

سيدي، سيدي/الفاضل (ة) ، تحية طيبة وبعد...

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الخاص بأطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات، والتي تحمل عنوان "دور رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي - دراسة حالة جامعة الوادي" ، لذا يرجى منكم الإجابة عن الأسئلة المرفقة، وذلك بوضع علامة (X) في الاختيار الذي يتوافق مع رأيكم ، مع العلم أن تعبئة هذا الاستبيان بعناية سوف يكون له أثر كبير في الحصول على نتائج دقيقة وأن المعلومات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة وستكون موضع اهتمام وتقدير، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شرح بعض المصطلحات الواردة في الاستبانة:

رأس المال البشري: يعني معرفة ومهارة وخبرة وابتكار وإبداع العاملين بالمؤسسة؛

جودة التعليم العالي: هي استراتيجية إدارية مستمرة التطوير تنتهجها مؤسسات التعليم العالي معتمدة على مجموعة من المبادئ تركز على

الجودة؛

المستخدمين: تضم الأساتذة الدائمين والموظفين الإداريين.

✓ المحور الأول: البيانات العامة

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- الأقدمية: أقل من 6 سنوات من 6 الى 10 سنوات من 11 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة
- 3- الكلية المنتمي إليها: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كلية الحقوق والعلوم السياسية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كلية علوم الطبيعة والحياة كلية الآداب واللغات كلية التكنولوجيا كلية العلوم الدقيقة كلية العلوم الإسلامية

- 4-المؤهل العلمي: دكتوراه ماجستير
- 5-الرتبة: أستاذ التعليم العالي أستاذ محاضر أ أستاذ محاضر ب
- أستاذ مساعد أ أستاذ مساعد ب
- 6-الوظيفة الإدارية: نعم لا

✓ المحور الثاني: رأس المال البشري

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. المعرفة: هي مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والمعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.						
01	ما يمتلكه الأساتذة والموظفون من معارف كاف لأداء المهام المنوطة بهم على أكمل وجه.					
02	توفر إدارة الجامعة جميع متطلبات العمل لأصحاب المعرفة العالية حفاظا على بقائهم بالمؤسسة.					
03	تعمل الجامعة على استقطاب الأفراد ذوي المعرفة من حملة الشهادات العالية المتخصصة					
04	تحرص الجامعة على مشاركة مستخدميها (أساتذة وموظفين) في دورات تكوينية لزيادة معارفهم في تنفيذ أعمالهم بجودة عالية.					
05	هناك تطور واضح لمعارف المستخدمين نتيجة استفادتهم بمنح نوعية بالخارج.					
2. المهارة: هي قدرة الفرد على تطبيق المعرفة النظرية لتحقيق النتائج المرغوبة						
06	تناسب الوظائف التي يشغلها الموظفون مع المهارات التي يمتلكونها.					
07	تسعى الجامعة إلى الاستعانة بأصحاب المهارات المميزة من داخل وخارج الوطن من أجل تحسين قدرات مستخدميها ورفع مهاراتهم العملية.					
08	يتلقى الأساتذة والموظفون بالجامعة تحفيزات تشجعهم على تجديد وتطوير مهاراتهم.					
09	تحرص الجامعة على الاحتفاظ بالمستخدمين ذوي المهارات العالية.					
10	تساعد المهارة صاحبها على تولي المناصب الإدارية القيادية بالجامعة.					
3. الخبرة: تعني المعارف المتراكمة التي اكتسبها الأفراد من خلال العمل الحالي والعمل السابق						
11	تمتلك الجامعة عددا كافيا من المستخدمين الذين يمتلكون الخبرة العالية في مجال عملهم.					
12	تتبنى الجامعة أسلوب التدوير الوظيفي (الانتقال من وظيفة إلى أخرى) لاكتساب الخبرات.					
13	تسهم الخبرة العملية التي يمتلكها المستخدمون بالجامعة بتقديم أفكار وحلول مميزة للمشكلات في العمل.					

					تتركز إدارة الجامعة على الاستفادة من المستخدمين ذوي الخبرة العالية بمتطلبات العمل وتوليهم مكانة خاصة.	14
					تشجع الجامعة على نقل الخبرات من المستخدمين الأكثر خبرة إلى الأقل خبرة.	15
4. الإبداع: هي عملية خلق فكرة جديدة أو تطوير معارف سابقة تكون في النهاية قابلة للتنفيذ (تقنية أو خدمات أو نظام إداري).						
					يمتلك المستخدمون بالجامعة القدرة على تقديم مزيد من الأفكار الجديدة لصالح العمل.	16
					يعمل المستخدمون على تنمية قدراتهم الإبداعية من خلال التدريب والتجريب لأساليب جديدة تساعد على حل المشكلات الصعبة.	17
					يشارك المستخدمون في اتخاذ القرار بطريقة إبداعية.	18
					يتمتع المستخدمون بالقدرة على تحويل التحديات التي تواجههم إلى فرص للتطوير والتحسين.	19
					يمكن للمستخدمين التعبير عن أفكارهم بكل حرية.	20
5. الابتكار: هو عملية التحقيق والإنجاز الفعلي لما هو جديد، فهو يمثل الجانب التطبيقي المتعلق بالمعرفة العلمية في الجانب الاقتصادي.						
					يتلقى المستخدمون تدريبات على مفاهيم وأدوات الابتكار وكيفية تطبيقها في مجال العمل.	21
					هناك تواصل بين حاملي الأفكار الجديدة والشركاء الاقتصاديين لبلورة أفكارهم إلى مشاريع ميدانية.	22
					يتوفر لدى الباحثين بالجامعة بيئة عمل مفتوحة على البيانات والمعلومات التي تساعد على الابتكار	23
					يمتلك المستخدمون القدرة على تسخير التقنيات التكنولوجية الحديثة المتوفرة بالجامعة لدعم الابتكار من أجل خلق مؤسسات ناشئة.	24
					هناك تطبيق للأفكار والمشاريع المبتكرة المقترحة على مستوى الجامعة.	25

✓ المحور الثالث: جودة التعليم العالي

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1. جودة عضو هيئة التدريس						
26	يحرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس بشكل عام.					
27	يعمل عضو هيئة التدريس على تنمية معارفه وفق متطلبات اختصاصه.					
28	يمارس عضو هيئة التدريس التعليم عن بعد.					
29	يحفز عضو هيئة التدريس قدرات التفكير لدى الطلبة.					
30	يعمل عضو هيئة التدريس على ربط موضوعات المقرر بالواقع.					
2. جودة البرامج التعليمية						
31	تتوافق المقررات التعليمية الحالية مع المعايير العالمية في التعليم.					
32	تناسب المقررات التعليمية مع قدرات طلبة الجامعة.					
33	البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل.					
34	تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل خبيرة لتقوم البرامج التعليمية.					
35	المقررات البيداغوجية الحالية قادرة على تزويد طلبة التخصص بالمعلومات الكافية.					
3. جودة المكتبة ومصادر المعلومات						
36	توفر مكتبات الجامعة فضاء رقميا للاستفادة من المراجع الإلكترونية.					
37	تستعمل مكتبات الجامعة تقنيات حديثة في فهرسة المكتبة وتنظيمها.					
38	توفر مكتبات الجامعة أجهزة حاسوب مدعمة بالإنترنت داعمة للبحث العلمي.					
39	تشارك مكتبات الجامعة بقواعد بيانات محلية ودولية متخصصة.					
40	يأخذ مسيرو المكتبات بآراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة والباحثين في تنمية مصادرها من الكتب والمراجع.					
4. جودة الهياكل والتجهيزات						

					تتوفر هياكل بيداغوجية تتناسب مع تكوين الطلبة.	41
					تتوفر الوسائل الضرورية داخل الهياكل الدراسية كالمكيفات الكراسي، والطاولات...	42
					يتوفر داخل الهياكل الدراسية الوسائل التعليمية اللازمة كأجهزة العرض الضوئي.	43
					تتوفر أماكن وأجهزة لخدمات الإنترنت داخل الهياكل الدراسية	44
					الهياكل البيداغوجية ملائمة للتدريس (التصميم، الإضاءة، الهدوء).	45
5. جودة البحث العلمي						
					تشجع الجامعة في إطار منظم الباحثين للمشاركة في برامج حركية الأساتذة (التدريس بجامعات أجنبية).	46
					تعقد الجامعة شراكة وعلاقات مع قطاعات أخرى لتطبيق نتائج البحوث العلمية على أرض الواقع.	47
					تتمن الجامعة عمل فرق البحث العلمي بكل أنواعها.	48
					توفر الجامعة الظروف الملائمة لعمل مخابر البحث العلمي.	49
					تشجع الجامعة النشر في مصنقات علمية A+. A . B .	50
6. جودة الإدارة التعليمية						
					تتسم إدارات وكليات الجامعة بالكفاءة والفاعلية.	51
					تستخدم الإدارة الأساليب الحديثة في سير عمل الجامعة.	52
					توفر الجامعة لمنسبها الجو الملائم للبحث العلمي.	53
					تتم الجامعة بتطوير تكنولوجيا التعليم بما يحقق مستويات عالية للجودة.	54
					تختار الجامعة القيادات المتميزة من أجل المحافظة على الأداء الجيد باستمرار.	55

شكرا لكم على حسن تعاونكم

الملحق رقم (03): تطور عدد الأساتذة لخمسة مواسم جامعية
(2019/2018 إلى 2023/2022)

تطور عدد الأساتذة لخمسة مواسم جامعية (2019/2018 إلى 2023/2022)

عدد الأساتذة خلال المواسم الجامعية					الكلية
2023/2022	2022/2021	2021/2020	2020/2019	2019/2018	
130	132	131	127	121	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
68	78	69	72	80	الحقوق والعلوم السياسية
141	142	136	129	129	العلوم الإنسانية والاجتماعية
78	68	77	76	56	علوم الطبيعة والحياة
151	154	146	150	152	الأداب واللغات
123	89	112	85	87	التكنولوجيا
122	156	123	153	137	علوم الدقيقة
56	57	54	54	51	العلوم الإسلامية
869	876	848	846	813	المجموع



الملحق رقم (04): تطور عدد الطلبة لخمس سنوات جامعية

(2023/2022 إلى 2019/2018)

تطور عدد الطلبة لخمس سنوات جامعية (2023/2022 إلى 2019/2018)

عدد الطلبة خلال السنوات الجامعية					الكلية
2023/2022	2022/2021	2021/2020	2020/2019	2019/2018	
4720	4804	4647	4578	4501	العلوم الإنسانية والاجتماعية
3563	3806	3885	3751	4228	الآداب واللغات
4706	5379	5329	4770	4982	التكنولوجيا
3902	4276	4020	3973	3853	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
1899	2159	1879	1800	2141	علوم الدقيقة
1648	1916	1924	2196	2169	العلوم الإسلامية
3399	3713	3205	3179	3230	علوم الطبيعة والحياة
2749	2975	2811	2503	2246	الحقوق والعلوم السياسية
26631	29028	27700	26750	27350	المجموع



الملحق رقم (05): مخرجات برنامج SPSS V.26

الملحق رقم (1.5): جداول التكرارات للمتغيرات الديمغرافية

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	325	76,1	76,1	76,1
	2	102	23,9	23,9	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	57	13,3	13,3	13,3
	2	113	26,5	26,5	39,8
	3	157	36,8	36,8	76,6
	4	100	23,4	23,4	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

		الكلية المنتمي إليها			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	81	19,0	19,0	19,0
	2	50	11,7	11,7	30,7
	3	32	7,5	7,5	38,2
	4	31	7,3	7,3	45,4
	5	47	11,0	11,0	56,4
	6	88	20,6	20,6	77,0
	7	66	15,5	15,5	92,5
	8	32	7,5	7,5	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	370	86,7	86,7	86,7
	2	57	13,3	13,3	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

		الرتبة		Percentage	Percentage
		Fréquence	Pourcentage	valide	cumulé
Valide	1	108	25,3	25,3	25,3
	2	153	35,8	35,8	61,1
	3	89	20,8	20,8	82,0
	4	53	12,4	12,4	94,4
	5	24	5,6	5,6	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

		الوظيفة الإدارية		Percentage	Percentage
		Fréquence	Pourcentage	valide	cumulé
Valide	1	154	36,1	36,1	36,1
	2	273	63,9	63,9	100,0
	Total	427	100,0	100,0	

الملحق رقم (2.5): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد ومتغيرات الدراسة

	Moyenne	Ecart type
المعرفة	3,1293	,76100
المهارة	3,0721	,81579
الخبرة	3,1190	,70307
الإبداع	3,1530	,69529
الابتكار	2,9675	,76923
رأس_المال_البشري	3,0823	,63956
جودة_التدريس	3,4506	,68304
جودة_البرامج	2,9293	,81521
جودة_المكتبة	2,9752	,81996
جودة_الهيكل	3,0075	,86178
جودة_البحث_العلمي	3,2319	,83363
جودة_الإدارة_التعليمية	3,0416	,86774
جودة_التعليم_العالي	3,1060	,63258

الملحق رقم (3.5): ثبات وصدق أداة الدراسة (ألفا كرونباخ)

- محور رأس المال البشري:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,931	,931	25

- محور جودة التعليم العالي:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,940	,940	30

- المحور الكلي:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,963	,963	55

الملحق رقم (4.5): الانحدار المتعدد لأبعاد الدراسة على المتغير التابع

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F	Durbin-Watson
						Variation de F	ddl1	ddl2		
1	,810 ^a	,656	,652	,37330	,656	160,462	5	421	,000	1,975

a. Prédicteurs : (Constante), الخبرة, المعرفة, الإبداع, المهارة, الابتكار,

b. Variable dépendante : جودة التعليم العالي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	111,802	5	22,360	160,462	,000 ^b
	de Student	58,667	421	,139		
	Total	170,469	426			

a. Variable dépendante : جودة التعليم العالي

b. Prédicteurs : (Constante), الخبرة, المعرفة, الإبداع, المهارة, الابتكار,

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B		Corrélations			Statistiques de colinéarité		
		B	Erreur standard				Borne inférieure	Borne supérieure	Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF	
1	(Constante)	,552	,096		5,784	,000	,365	,740						
	المعرفة	,097	,035	,117	2,769	,006	,028	,166	,623	,134	,079	,461	2,169	
	المهارة	,115	,036	,148	3,211	,001	,045	,185	,655	,155	,092	,385	2,600	
	الخبرة	,136	,039	,151	3,479	,001	,059	,213	,657	,167	,099	,432	2,317	
	الإبداع	,215	,036	,237	5,951	,000	,144	,286	,667	,279	,170	,517	1,933	
	الابتكار	,268	,033	,325	8,217	,000	,204	,332	,703	,372	,235	,521	1,918	

a. Variable dépendante : جودة التعليم العالي

الملحق رقم (5.5): الانحدار الخطي البسيط لرأس المال البشري على جودة التعليم العالي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F	Durbin-Watson
						Variation de F	ddl1	ddl2		
1	,772 ^a	,596	,595	,40278	,596	625,788	1	425	,000	2,009

a. Prédicteurs : (Constante), رأس_المال_البشري

b. Variable dépendante : جودة_التعليم_العالي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	101,521	1	101,521	625,788	,000 ^b
	de Student	68,947	425	,162		
	Total	170,469	426			

a. Variable dépendante : جودة_التعليم_العالي

b. Prédicteurs : (Constante), رأس_المال_البشري

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B		Corrélations		Statistiques de colinéarité		
		B	Erreur standard				Borne inférieure	Borne supérieure	Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1	(Constante)	,574	,103		5,575	,000	,372	,777					
	رأس_المال_البشري	,816	,033	,772	25,016	,000	,752	,880	,772	,772	,772	1,000	1,000

a. Variable dépendante : جودة_التعليم_العالي

الملحق رقم (6.5): فروقات متوسطات إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

- الجنس

Test des échantillons indépendants

Test de Levene
sur l'égalité des
variances

Test t pour égalité des moyennes

		Test de Levene		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
رأس_المال_البشري	Hypothèse de variances égales	,349	,555	1,478	425	,140	,10020	,06782	-,03310	,23350
	Hypothèse de variances inégales			1,462	166,426	,146	,10020	,06852	-,03508	,23548
جودة_التعليم_العالي	Hypothèse de variances égales	,206	,650	1,363	425	,174	,09775	,07172	-,04322	,23873
	Hypothèse de variances inégales			1,339	166,587	,182	,09775	,07299	-,04636	,24186

- المؤهل العلمي

Test des échantillons indépendants

Test de
Levene sur
l'égalité des
variances

Test t pour égalité des moyennes

		Test de Levene		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
رأس_المال_البشري	Hypothèse de variances égales	,923	,337	-1,800	425	,073	-,15283	,08492	-,31974	,01409
	Hypothèse de variances inégales			-1,887	76,986	,063	-,15283	,08100	-,31411	,00846
جودة_التعليم_العالي	Hypothèse de variances égales	1,859	,173	,594	425	,553	,05348	,09008	-,12357	,23054
	Hypothèse de variances inégales			,654	80,198	,515	,05348	,08181	-,10933	,21629

- الأقدمية

ANOVA

رأس المال البشري

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes (combiné)	2,028	3	,676	1,900	,129
Terme linéaire					
Non pondérés	,466	1	,466	1,310	,253
Pondérés	,256	1	,256	,720	,397
Ecart	1,771	2	,886	2,489	,084
Intragruppes	150,501	423	,356		
Total	152,529	426			

جودة التعليم العالي

Intergruppes (combiné)	1,760	3	,587	1,471	,222
Terme linéaire					
Non pondérés	,168	1	,168	,420	,517
Pondérés	,013	1	,013	,033	,855
Ecart	1,747	2	,873	2,190	,113
Intragruppes	168,708	423	,399		
Total	170,469	426			

- الرتبة

ANOVA

رأس المال البشري

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes (combiné)	1,628	4	,407	1,138	,338
Terme linéaire					
Non pondérés	,042	1	,042	,118	,731
Pondérés	,383	1	,383	1,072	,301
Ecart	1,245	3	,415	1,160	,325
Intragruppes	150,901	422	,358		
Total	152,529	426			

جودة التعليم العالي

Intergruppes (combiné)	,463	4	,116	,287	,886
Terme linéaire					
Non pondérés	,052	1	,052	,128	,721
Pondérés	,002	1	,002	,004	,948
Ecart	,461	3	,154	,381	,767
Intragruppes	170,006	422	,403		
Total	170,469	426			

- الوظيفة الإدارية

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
رأس المال البشري	Hypothèse de variances égales	,867	,352	3,668	425	,000	,21802	,05944	,10118	,33485
	Hypothèse de variances inégales			3,711	328,632	,000	,21802	,05875	,10243	,33360
جودة التعليم العالي	Hypothèse de variances égales	1,850	,175	4,028	425	,000	,25233	,06264	,12920	,37545
	Hypothèse de variances inégales			4,157	347,979	,000	,25233	,06070	,13293	,37172

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ