



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة باتنة 1

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى

مؤسسات التعليم العالي

- دراسة عينة من الجامعات الجزائرية -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل.م.د) في علوم التسيير شعبة تسيير المنظمات

إشراف:

أ.د فارس بوباكور

إعداد:

همامة بن عمومة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
نعيمة يحيوي	أستاذة التعليم العالي	جامعة باتنة 1	رئيسا
فارس بوباكور	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	مقررا
كمال عايشي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	ممتحنا
بوعلام عمار شبيرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باجي مختار عنابة	ممتحنا
ليلي قطاف	أستاذة التعليم العالي	جامعة سطيف 1	ممتحنا
نجمة عباس	أستاذة محاضرة أ	جامعة باتنة 1	ممتحنا

السنة الجامعية: 2017 / 2016

## إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

روح والدتي الطاهرة رحمة الله...

والدي الغالي أطال الله في عمرة وأمدّه بالصحة

والعافية...

إخوتي وأختي مريم...

أختي فريدة وعائلتها

كل أساتذتي الذين قدّموا لي يد العون لإكمال هذا

العمل...

كل من دعا لي في ظهر الغيب...

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

## شكر وعرفان

الحمد لله الذي منحني القوة والعزيمة وبث في متعة البحث والاستطلاع

لإنجاز هذا العمل.

بداية أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف البروفيسور " بوباكور فارس "

الذي كان سندا و عوناً لي بتوجيهاته وإرشاداته ونصائحه القيمة.

أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقراءة ومناقشة هذا

العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني من قريب أو بعيد لإعداد هذا

العمل.

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة لتحليل دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية مع معرفة اتجاهات المبحوثين سواء كانوا أساتذة أو أساتذة إداريين إزاء درجة توافر أبعاد إدارة رأس المال الفكري ومستوى الإبداع في هذه الجامعات، ولدراسة هذه العلاقة اعتمد الاستبيان كأداة للدراسة، حيث تم توزيعه على ثلاثة عشر جامعة موزعة على مختلف جهات الوطن شرقا، وسطا وغربا، وقد استخدمت عدة أساليب إحصائية منها الأساليب الوصفية والتحليلية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري؛
  - ضعف مستوى الإبداع في الجامعات الجزائرية؛
  - وجود مساهمة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات المبحوثة من وجهة نظر الأساتذة، في حين يرى الأساتذة الإداريين أن هذه المساهمة تعود لإدارة رأس المال التنظيمي فقط؛
  - عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى المتغيرات الوسيطة (الجنس، السن، نوع الكلية، العضوية في المخبر، الرتبة العلمية، المنصب الإداري، الخبرة المهنية).
- من خلال هذه النتائج يمكن القول أن الجامعة الجزائرية مطالبة بتوفير رأس المال الفكري وإدارته بالشكل الذي يسمح لها بتشجيع الإبداع لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة في الجزائر.



### **Summary:**

This study intends to analyze the role of intellectual capital management in promoting creativity in Algerian universities, and to discover the respondents trends – whether they are professors or administrator-professors- about the availability of intellectual capital management and the creativity level in these universities. In order to study this relationship, a survey was conducted in thirteen universities at various areas of the country (east, west and middle). Several descriptive statistic and analytical methods have been used as well.

Main conclusions of this study include:

- Lack of an explicit policy for managing intellectual capital in Algerian universities,
- Weakness in matters of creativity in the Algerian university,
- No significant contribution of intellectual capital management and no encouraging creativity in the universities –as confirmed by professors-, while administrator-professors believe that this contribution involve only organizational capital,
- No real differences between respondents about promoting creativity. These respondents belong to different types of age, gender, college, membership in a laboratory, scientific rank, administrative office and professional experience.

At last, we can conclude that Algerian university is required to provide intellectual capital, and to manage it in a way that allows it to be creative and to achieve desired economic and social development in Algeria.

## **Résumé:**

Le but de cette étude est d'analyser le rôle de la gestion des ressources intellectuelles dans la promotion de la créativité au niveau des universités algériennes, et d'y connaître les positions des sujets en question, qu'ils soient des enseignants ou des enseignants-administratifs, vis-à-vis des degrés de disponibilité de ces ressources et le niveau de la créativité. Afin d'étudier ce lien, nous avons opté pour le questionnaire comme outil de recherche, qui a été distribué dans treize universités, du centre, de l'est et de l'ouest du pays. Diverses méthodes, ont été employées, y compris la méthode descriptive et la méthode analytique.

La recherche a donné lieu à de nombreux résultats, dont les plus importants sont :

- L'absence d'une politique particulière pour gérer les ressources intellectuelles, dans les universités algériennes,
- La faiblesse de la créativité dans ces universités,
- Selon les enseignants, il existe une contribution morale entre les dimensions des ressources intellectuelles et l'encouragement de l'esprit créatif au niveau de ces universités interrogées, alors que, les enseignants-administratifs, estiment que cette contribution ne revient qu'au capital organisationnel de l'administration,
- L'absence de différences significatives, entre les personnes du cas échéant, concernant l'encouragement de la créativité, et qui sont liées aux variables : âge, genre, département ou faculté, affiliation à un laboratoire précis, Classement académique, poste administratif et expérience professionnelle.

En se basant sur ces résultats, on peut dire que l'université algérienne doit fournir des ressources intellectuelles et les gérer en encourageant la créativité afin de contribuer au développement économique et social souhaité en Algérie.

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	شكر وعرفان
III	ملخص الدراسة باللغة العربية
IV	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
V	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
VI	فهرس المحتويات
IX	قائمة الأشكال
XI	قائمة الجداول
أ	<b>مقدمة عامة</b>
ب	I. إشكالية وفرضيات الدراسة.
ث	II. أهمية الدراسة.
ث	III. أهداف الدراسة.
ج	IV. الدراسات السابقة.
ظ	V. هيكل الدراسة.
18	<b>الفصل الأول: مقارنة نظرية حول الإبداع في التعليم العالي</b>
19	مقدمة الفصل.
20	I. مدخل عام للتعليم العالي.
25	II. الإطار النظري للإبداع.
40	III. مقومات الإبداع.
47	IV. الإبداع في التعليم العالي.
70	خاتمة الفصل.

71	<b>الفصل الثاني: إدارة رأس المال الفكري والإبداع في التعليم العالي</b>
72	مقدمة الفصل.
73	I. مفاهيم عامة حول رأس المال الفكري.
78	II. عناصر رأس المال الفكري.
84	III. طرق قياس الرأس المال الفكري.
91	IV. مدخل إلى إدارة رأس المال الفكري في التعليم العالي.
105	V. إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي.
111	خاتمة الفصل.
112	<b>الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة</b>
113	مقدمة الفصل.
114	I. مؤشرات رأس المال الفكري في الجزائر.
130	II. مؤشرات الإبداع في الجزائر.
140	III. تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الويبومتريكس.
142	IV. منهجية الدراسة والبحث الميداني.
153	V. إجراءات تحليل المعلومات وتفسيرها.
158	خاتمة الفصل.
159	<b>الفصل الرابع: تحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة</b>
160	مقدمة الفصل.
161	I. إجراءات تحليل البيانات وتفسيرها.
176	II. اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة.
188	III. الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة.
190	خاتمة الفصل

191	الفصل الخامس: تحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين
192	مقدمة الفصل.
193	I. إجراءات تحليل البيانات وتفسيرها.
205	II. اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة.
216	III. الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الإداريين.
217	خاتمة الفصل.
218	خاتمة عامة.
223	قائمة المراجع.
236	قائمة الملاحق.

# قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	الفرق بين الإبداع والابتكار	27
02	الفرق بين درجات الإبداع	35
03	نظرة عامة حول الإبداع الفردي	37
04	المقاربة النظامية للإبداع	38
05	ركائز الإبداع التنظيمي	39
06	طريقة عمل حلقات الجودة	42
07	عناصر رأس المال الفكري	79
08	نموذج Stevens, Brown and Russell	99
09	مقارنة بين الجزائر وبعض الدول العربية من حيث عدد المقالات المنشورة عالميا	135
10	عدد طلبات براءات الاختراع المقدمة للمكاتب المعتمدة في اقتصاديات الدول النامية	136
11	تكامل الأنماط الاستدلالية	147
12	العلاقة بين متغيرات الدراسة	152
13	توزيع الأساتذة حسب الجنس	161
14	توزيع الأساتذة حسب السن	162
15	توزيع الأساتذة حسب الكلية	163
16	توزيع الأساتذة حسب الجامعة	164
17	توزيع الأساتذة حسب العضوية في المخبر	165
18	توزيع الأساتذة حسب الرتبة العلمية	167
19	توزيع الأساتذة حسب الخبرة المهنية	168
20	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجنس	193
21	توزيع الأساتذة الإداريين حسب السن	194
22	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الكلية	195
23	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجامعة	196
24	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الرتبة العلمية	197
25	توزيع الأساتذة الإداريين حسب المنصب الإداري	198

# قائمة الجداول



رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقارنة بين الإبداع والابتكار	26
02	القبعات الست وأنماط التفكير	31
03	مقارنة بين الإبداع الجذري والإبداع الجزئي	35
04	معايير تصنيف ويومتركس	59
05	معايير تصنيف شانغهاي	62
06	معايير تصنيف QS	66
07	أبعاد التمييز بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي	76
08	مقاييس رأس المال الفكري	88 - 86
09	أنماط و مراحل رأس المال الفكري في النموذج الشامل لرأس المال الفكري	101
10	أهداف وأغراض الإدارة في النموذج الشامل لإدارة رأس المال الفكري	103
11	عدد السكان في الجزائر	114
12	واقع التعليم في الجزائر	115
13	جودة إدارة المؤسسات التعليمية	116
14	جودة نظام التعليم	117
15	جودة تعليم الرياضيات والعلوم	118
16	الإنفاق على التعليم	119
17	تدريب الموظفين	119
18	معدل الالتحاق بالتعليم العالي	120
19	العمالة في الأنشطة كثيفة المعرفة	121
20	توافر أحدث التكنولوجيات	123
21	إمكانية الوصول إلى المحتوى الرقمي	124
22	مستعملي الانترنت	125
23	مستوى استيعاب التكنولوجيا	126

127	أهمية تكنولوجيا المعلومات في الرؤية المستقبلية للحكومة	24
128	أثر تكنولوجيا المعلومات على نماذج تنظيمية جديدة	25
129	وصول الانترنت إلى المؤسسات التعليمية	26
130	حماية الملكية الفكرية	27
131	أثر تكنولوجيا المعلومات على الخدمات والمنتجات الجديدة	28
132	القدرة على الإبداع	29
134	عدد الباحثين والمتخرجون في العلوم والهندسة	30
135	عدد المقالات في المجالات العلمية والتقنية	31
137	عدد براءات الاختراع للباحثين الوطنيين	32
138	عدد براءات الاختراع للباحثين الوطنيين	33
138	عدد براءات الاختراع للباحثين غير المقيمين بالجزائر	34
140	تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الويبومتريكس	35
143	عينة الدراسة	36
149	مقياس ليكارت الخماسي	37
154	معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبيان الموجه للأساتذة	38
155	معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين	39
161	توزيع الأساتذة حسب الجنس	40
162	توزيع الأساتذة حسب السن	41
163	توزيع الأساتذة حسب الكلية	42
164	توزيع الأساتذة حسب الجامعة	43
165	توزيع الأساتذة حسب العضوية في المخبر	44
166	توزيع الأساتذة حسب الرتبة العلمية	45
167	توزيع الأساتذة حسب الخبرة المهنية	46
169	توزيع مقياس ليكارت الخماسي	47

170	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد إدارة رأس المال البشري	48
171	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة بعد إدارة رأس المال التنظيمي	49
172	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد إدارة رأس المال العلاقتي	50
173	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد مؤشرات الإبداع	51
174	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد دوافع الإبداع	52
175	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد معيقات الإبداع	53
176	اختبار T للعينة الواحدة لبعء إدارة رأس المال البشري	54
177	اختبار T للعينة الواحدة لبعء إدارة رأس المال التنظيمي	55
178	اختبار T للعينة الواحدة لبعء إدارة رأس المال العلاقتي	56
179	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدارة رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع	57
180	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال البشري	58
181	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال التنظيمي	59
182	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال العلاقتي	60
183	اختبار T لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجنس	61
184	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير السن	62
184	اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الكلية	63
185	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الجامعة	64
186	اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير العضوية في مخبر	65
187	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الرتبة العلمية	66
187	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الخبرة المهنية	67
189-188	الحلول المناسبة لمواجهة معيقات تشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة	68
193	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجنس	69
194	توزيع الأساتذة الإداريين حسب السن	70
195	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الكلية	71

196	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجامعة	72
197	توزيع الأساتذة الإداريين حسب الرتبة العلمية	73
198	توزيع الأساتذة الإداريين حسب المنصب الإداري	74
199	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال البشري	75
200	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال التنظيمي	76
201	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال العلاقتي	77
202	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد مؤشرات الإبداع	78
203	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد تشجيع الإبداع	79
204	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد معيقات الإبداع	80
205	اختبار T للعينه الواحدة لبعء إدارة رأس المال البشري	81
206	اختبار T للعينه الواحدة لبعء إدارة رأس المال التنظيمي	82
207	اختبار T للعينه الواحدة لبعء إدارة رأس المال العلاقتي	83
208	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدارة رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع	84
209	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال البشري	85
210	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال التنظيمي	86
210	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال العلاقتي	87
211	اختبار T لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجنس	88
212	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير السن	89
213	اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الكلية	90
213	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الجامعة	91
214	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الرتبة العلمية	92
215	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير المنصب الإداري	93
216	الحلول المناسبة لمواجهة معيقات تشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الإداريين	94

مقدمة عامة

تواجه المجتمعات الكثير من التحديات والتغيرات نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات والاتجاه المتزايد نحو المعرفة، الأمر الذي فرض على المنظمات تبني استراتيجيات قائمة على اقتصاد المعرفة لتحقيق ميزة تنافسية متجددة تمكنها من البقاء والاستمرار، ومن هنا جاء الاهتمام بموضوع الإبداع باعتباره أحد هذه الإستراتيجيات.

ولأن قيمة المنظمات الحديثة كما يؤكد أغلب الباحثين تكمن في الموجودات اللامادية أي رأس المال الفكري فعليها الاهتمام بإدارته للوصول إلى الإبداع ومن ثم التميز الذي أصبحت تتشده.

وبجانب مصالح البحث والتطوير الموجودة على مستوى المنظمات الصناعية والإنتاجية، تعد المؤسسات التعليمية واحدة من المؤسسات التي تساهم في تشجيع الإبداع وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي، وعليه لابد من الاهتمام بترسيخ البحث العلمي في الجامعات لتنمية قدرة إنتاج المعرفة من خلال تبني مدخل إدارة رأس المال الفكري.

وعلى هذا الأساس يجب تشجيع الإبداع في مؤسسات التعليم العالي بتهيئة الظروف والأدوات اللازمة لتشجيع الطاقات المعرفية، فبناء قاعدة فكرية فعالة تعتبر من أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي، ومنه يجب اعتماد مدخل إدارة رأس المال الفكري الذي أصبح من الضروري الاهتمام به، فالجامعة الناجحة هي تلك التي تقوم بتكوين أفراد أكثر قدرة على التكيف مع المستجدات وقادرين على العمل كفريق واحد، وبالتالي فهي تحتاج إلى هذه الفرق التي تمتلك مخزون المعارف ولديها القدرة على الإبداع والابتكار.

وعلى غرار مختلف الدول التي تبنت مدخل إدارة رأس المال الفكري، فالجزائر إذا أرادت أن تواكب مستجدات العصر وجب عليها تطوير هذا المدخل بشكل يمكنها من تشجيع الإبداع، بالإضافة إلى تأسيس ثقافة علمية للبحث العلمي عن طريق مختلف المؤسسات التعليمية وخاصة مؤسسات التعليم العالي.

فمن خلال البحث العلمي تمكنت بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية، الدول الأوروبية ودول شرق آسيا من تحقيق التقدم العلمي، التطور التكنولوجي والنمو الاقتصادي، حيث تدعم الولايات المتحدة الأمريكية البحث العلمي من خلال مجموعة من المؤسسات والمراكز البحثية الحكومية وغير الحكومية وتقدر نسبة الإنفاق عليه 2.7% من الناتج الوطني في مقابل 3.7% في السويد، و2.5% في فرنسا،

و1% بالنسبة للبرازيل، في حين بلغت نسبة الإنفاق في الجزائر 0.5% من الناتج الوطني<sup>1</sup> وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالدول السابقة. كما كشف التقرير السنوي الصادر عن المنظمة العالمية للملكية الفكرية سنة 2008 عن واقع الإبداع في بعض الدول من خلال مؤشر براءات الاختراع، ففي الوقت الذي سجلت فيه الدول الصناعية الكبرى أعداد كبيرة منها، فقد سجلت اليابان 28774 براءة اختراع، ألمانيا 18428، فرنسا 6867، وكندا 2966، اكتفت الجزائر بتسجيل 11 براءة اختراع فقط.<sup>2</sup>

وبالتالي على الجامعة الجزائرية التركيز على إدارة وتطوير مواردها الفكرية من ناحية، والاهتمام بالبحث العلمي من ناحية أخرى حتى تتمكن من تحقيق التقدم العلمي والتطور التكنولوجي.

وبناء على ما سبق تظهر أهمية إدارة رأس المال الفكري في الجامعات، فإذا كانت إدارة رأس المال الفكري رهانا لبعض الجامعات، فهي ضرورة بالنسبة للبعض الآخر لتعميق ديناميكية الإبداع، ومنها الجامعات الجزائرية التي إذا أردت أن تحقق الإبداع بشكل فعال وجب عليها التحول إلى الإنتاج المعرفي وخفض الاستثمار في الأصول المادية مقابل زيادة الاستثمار في الأصول غير المادية وهو الأمر الذي يؤدي إلى تحسين أدائها، خاصة وأن جامعات اليوم لم تحرز تقدما إلا بفضل اعتمادها على إدارة رأس مالها الفكري الذي أصبح ركيزة أساسية لنمو الإبداع وخلق مزايا تنافسية تتوقف على الأصول غير الملموسة.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتقويم واقع الإبداع ومدى مساهمة إدارة رأس المال الفكري في تشجيعه على مستوى الجامعات الجزائرية، وذلك بالاعتماد على أدوات جمع البيانات والوصول إلى الاستنتاجات الميدانية التي يمكن تقديمها في هذا المجال.

### I- إشكالية وفرضيات الدراسة

انطلاقا من احتلال الجزائر المرتبة 125<sup>3</sup> في تصنيف الدول على أساس الابتكار، الإبداع التقني والتكنولوجي سنة 2011 حسب تقرير دولي أشرف عليه المعهد الدولي للتجارة والمنظمة الدولية للملكية الفكرية، ومن المقاييس المعتمدة في هذا الترتيب البحث العلمي الذي يقع دعمه وتشجيعه على عاتق

<sup>1</sup> Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement, **Investissement dans la R&D Par rapport au PIB en %**, dans : El Baht, Alger, APEC, N° 3-4<sup>ème</sup> trimestre 2010, p 6.

<sup>2</sup> Voir: <http://www.socialar.com/vb/showthread.php> (10/09/2011, 15.30)

<sup>3</sup> Voir: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GITR\\_Report\\_2011.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GITR_Report_2011.pdf)

مؤسسات التعليم العالي، وباعتبار هذه الأخيرة هي البيئة المناسبة لتحسين إدارة رأس المال الفكري والمنظمة الأكثر قدرة على إدراك معنى الإبداع، جاءت هذه الدراسة للتأكيد على أهمية إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع، حيث تسعى لتحليل دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى عينة من الجامعات الجزائرية لإيضاح اهتمام هذه الأخيرة بإدارة رأس مالها الفكري من جهة ومدى استغلاله لتشجيع الإبداع من جهة أخرى.

ما سبق يمكن طرح التساؤل المحوري التالي:

### **ما دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟**

من خلال هذا التساؤل المحوري يمكن طرح الأسئلة التالية:

- 1- هل تنتهج الجامعة الجزائرية سياسة صريحة لإدارة رأس مالها الفكري؟
- 2- ما هي درجة مساهمة إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية؟

للإجابة على التساؤل المحوري والأسئلة السابقة تم الانطلاق من الفرضيات الآتية:

- 1- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري.
- 2- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية.



## II- أهمية الدراسة

- تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال الفوائد العملية والعلمية التي يمكن تحقيقها كالاتي:
- أ. بالانتقال من الاقتصاد الكمي إلى المعرفي أصبح موضوع إدارة رأس المال الفكري من أهم مرتكزات الاقتصاد الجديد بالإضافة إلى كونه من الموارد الأساسية للمنظمات الحديثة التي أصبحت تسعى إلى تحقيق الإبداع لضمان البقاء والاستمرار في محيط تسوده المنافسة وتحكمه آليات السوق المفتوح وتحتل فيه المعلومات والمعرفة مركز الصدارة؛
  - ب. النقص الواضح في الدراسات التطبيقية التي تطرقت إلى موضوع إدارة رأس المال الفكري وعلاقته بتشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي، فجاءت هذه الدراسة محاولة إثراء المكتبة العربية في هذا الجانب؛
  - ج. فتح المجال أمام الباحثين الآخرين لدراسة هذا الموضوع من جوانب أخرى نظرا لأهميته ودوره في مجال التعليم العالي؛
  - د. تطرقت الدراسة إلى قطاع حيوي ومهم للتنمية في المجتمع الجزائري وهو التعليم العالي؛
  - هـ. توفير طرق فعالة لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات الجزائرية مما يسمح بتشجيع الإبداع؛
  - و. الدور الهام الذي تؤديه الجامعات الجزائرية من حيث توفير المتطلبات اللازمة لتشجيع الإبداع.

## III- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- التعرف على واقع الإبداع في الجامعات الجزائرية؛
- 2- الكشف عن اتجاه إدارة الجامعات نحو الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري لديها؛
- 3- تسليط الضوء على واقع إدارة رأس المال الفكري في الجامعات محل الدراسة بأبعادها الثلاثة (البشري، التنظيمي والعلاقاتي)؛
- 4- إبراز أهمية إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي؛
- 5- توضيح مكانة الجامعات الجزائرية ضمن التصنيفات العالمية؛
- 6- التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون تشجيع الإبداع في الجامعات محل الدراسة؛

7- التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد إدارة الجامعات الجزائرية في إدارة رأس مالها الفكري لتشجيع الإبداع.

#### IV - الدراسات السابقة

لقد تم الإطلاع على مجموعة من الدراسات التي تتوافق مع موضوع الدراسة أو تقترب منه إلى حد كبير، وتم توزيعها إلى قسمين:

1- الدراسات العربية: بالنسبة للدراسات العربية التي عالجت موضوع الدراسة يمكن عرضها حسب تسلسلها التاريخي كما يلي:

أولاً، دراسة أكثم عبد المجيد الصرايرة (2003) (العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين في الأردن / دراسة مسحية)

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين الثقافة التنظيمية باعتبارها أحد مكونات رأس المال التنظيمي والإبداع الإداري في الشركات الصناعية الأردنية، كما بحثت في انعكاسات هذه العلاقة على مقدار التوافق بين الثقافة وأبعادها كمتغير مستقل والإبداع وأبعاده كمتغير تابع، وقام الباحث بتصميم استبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الثقافة التنظيمية للمؤسسة تختلف حسب طبيعة المؤسسة ودور القادة فيها فضلاً عن عمر المؤسسة وعراقتها وأنه لا تبقى مؤسسة على ثقافة تنظيمية واحدة لفترة طويلة من الزمن فذلك يؤدي إلى تقادمها فهي تتشد التطوير والتغيير وخصوصاً في مجال عملياتها وأن نمط الثقافة الشخصية هو السائد في مؤسسات عينة الدراسة وجاء نمط القوة في الدرجة الثانية وهذا يعني أن الإدارة هي التي ترسم صورة ثقافة مؤسستها.

وقد تم قياس الإبداع في هذه المؤسسات من خلال أبعاده، إذ كان متغير التغيير والقدرة على حل المشكلات واضحين بدرجة أكبر من بقية المتغيرات الفرعية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ينظر: أكثم عبد المجيد الصرايرة، " العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين في الأردن (دراسة مسحية)"، في: مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد 18، العدد 4، 2003.

ثانياً، دراسة محيا بن خلف عيد المطيري (2007) (إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة / تصور مقترح)

هدفت الدراسة إلى البحث في رأس المال الفكري كمفهوم حديث ظهر في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة ومدى أهميته للتعليم الجامعي المعاصر. كما استهدفت الكشف عن أبعاد إدارة رأس المال الفكري في الجامعات والتي يمكن من خلال الاهتمام بها تفعيل إدارة رأس المال الفكري لرفع أداء الجامعة وتحقيق التميز، وقد تم استخدام أسلوب التحليل الإستراتيجي المبني على نموذج (SWOT)، واقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية دون غيرها.

وقد توصل الباحث في دراسته إلى أن إدارة رأس المال الفكري تعتمد على المفهوم المعاصر للجامعة بوصفها منظمة معرفية، مجتمعية وحاضنة لرأس المال الفكري، كما يتطلب كل بعد من أبعاد إدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية أن يواكب انعكاسات التحولات التي تفرضها على كل بعد وتستجيب لها، وفي الأخير قدم الباحث تصوراً مقترحاً لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية.<sup>1</sup>

ثالثاً، دراسة حازم علي أحمد بدارنة (2007) (تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره)

هدفت الدراسة إلى كشف تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين من رؤساء الجامعات، نوابهم، عمداء شؤون الطلبة، عمداء البحث العلمي، عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الإداريين وقد بلغ عددهم 462 قائداً أكاديمياً. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة وزعت على جميع القادة الأكاديميين واسترجع الباحث 230 استبانة.

وبعد إجراء التحليل الإحصائي خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مجال رأس المال البشري جاء في المرتبة الأولى من حيث تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهميته،

<sup>1</sup> ينظر: محيا بن خلف عيد المطيري، "إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح)"، أطروحة دكتوراه، الإدارة التربوية والتخطيط (إدارة تعليم عالي)، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، 2007.

بالإضافة إلى أن أبرز أدوار القادة الأكاديميين في المحافظة على رأس المال الفكري وتطويره هي اختيار العاملين وفقا لمعايير التميز، الكفاءة، الوضوح والصدق في التعامل مع العاملين، وتحفيز المتميزين ذوي الأداء المرتفع والاشتراك في قواعد البيانات العالمية.<sup>1</sup>

رابعاً، دراسة أسامة عبد المنعم، عبد الوهاب المطارنة (2009) (رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية)

كان الهدف من هذه الدراسة هو توضيح أثر رأس المال الفكري على الإبداع والتفوق التنافسي في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي من وجهة نظر الإدارة العليا في هذه الشركات، وقد قام الباحث بتصميم استبانة وتوزيعها على 38 مديراً تنفيذياً ومدير قوى بشرية.

وأهم النتائج التي أظهرتها الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية وتبرز هذه العلاقة أهمية رأس المال الفكري في زيادة قدرة الشركة على المنافسة وتحسين الأداء وبالتالي تحقيق أهدافها. كما أظهرت الدراسة اعتماد هذه الشركات على الاستقطاب للحصول على رأس المال الفكري وعدم اهتمامها بصناعته أو تطويره داخلياً.<sup>2</sup>

خامساً، دراسة محمود الروسان، محمود العجلوني (2010) (أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية/ دراسة ميدانية)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى الاهتمام الذي توليه المصارف الأردنية لموضوع رأس المال الفكري، وذلك من حيث عملية (الصناعة، الاستقطاب، التنشيط، المحافظة والاهتمام بالزبائن)، وعلاقة ذلك بالقدرة الإبداعية لدى العاملين في هذه المصارف.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام برأس المال الفكري ما زال بحدود متواضعة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لرأس المال الفكري من حيث العمليات (الصناعة، التنشيط والمحافظة) على القدرات الإبداعية،

<sup>1</sup> ينظر: حازم علي أحمد بدارنة، تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره، أطروحة دكتوراه، أصول التربية، كلية التربية، جامعة اليرموك الأردن، 2007.

<sup>2</sup> ينظر: أسامة عبد المنعم، عبد الوهاب المطارنة، "رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية"، في: مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 6، ديسمبر 2009، ص 87-120.

وغابت هذه العلاقة الإيجابية لعمليات رأس المال الفكري (الاستقطاب والاهتمام بالزبائن) في تنمية القدرات الإبداعية، وبناء على ذلك أوصى الباحثان بضرورة الاهتمام بالموجودات المعرفية وإعطاء جهود التنمية البشرية بعدا استراتيجيا وتشجيع العاملين في المصارف على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، وإفساح المجال أمامهم للابتكار والإبداع.<sup>1</sup>

سادسا، دراسة علي أكرم عبد الله علي، ناهدة إسماعيل عبد الله الحمداني (2010) (رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين/ دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل)

هدفت الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط والأثر بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين في المنظمات المبحوثة، بالإضافة إلى تحديد أكثر مكونات إدارة رأس المال الفكري علاقة وتأثيرا بمكونات إدارة أداء العاملين.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين كل متغيرات رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين. وكانت هذه العلاقة متباينة حيث كانت أقوى بين رأس المال التنظيمي وإدارة أداء العاملين وأضعف مع رأس المال البشري.

وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات أبرزها: ضرورة اهتمام المنظمات المبحوثة برأس المال الفكري الذي تملكه والعمل على المحافظة عليه واستثماره باتجاه تحقيق أهدافها، فضلا عن الاهتمام ببراءات الاختراع وحقوق النشر التي يمتلكها عددا لا بأس به من الأفراد المبحوثين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ينظر: محمود الروسان، محمود العجلوني، "أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية (دراسة ميدانية)" في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010، ص 37-57.

<sup>2</sup> ينظر: علي أكرم عبد الله علي، ناهدة إسماعيل عبد الله الحمداني، "رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين (دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل)"، في: مجلة تنمية الرافدين، المجلد 32، العدد 98، 2010، ص 119-145.

سابعاً، دراسة الهلالي الشربيني الهلالي (2011) (إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي)

جاءت هذه الدراسة لتحديد الأساليب والطرق المختلفة التي يمكن استخدامها في قياس العائد على الاستثمار في رأس المال الفكري وتحديد المتطلبات الأساسية لتنميته في مؤسسات التعليم العالي، ومن ثم تقديم نموذج مقترح لقياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته في مؤسسات التعليم العالي. وقد خلصت الدراسة إلى أن تنمية رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي يتطلب:

- التعرف المستمر على المعرفة الكامنة المخترنة لدى الأفراد والعمل على تنميتها بالتدريب، التوجيه، التحفيز والتمكين؛
- تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة سوقية من خلال الإبداع والابتكار؛
- الاهتمام بالموارد البشرية عالية القيمة التي تفيد العملاء؛
- استخلاص المعرفة الكامنة وتحويلها إلى أصول فكرية معلنة ومملوكة للمؤسسة؛
- توثيق كافة العمليات الفكرية التي تتم في المنظمة.<sup>1</sup>

ثامناً، دراسة حسن الشيخ عمر (2013) (دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية / دراسة ميدانية)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبيان خاص لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (95) فرداً من عمداء الكليات في الجامعات السورية. وكان عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل (90) وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية مرتفع، كما أكدت النتائج على أهمية رأس المال المعرفي لنجاح العمل الإداري في الكليات ومساهمته

<sup>1</sup> ينظر: الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، في: مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 22، 2011.

في نشر الوعي وتسهيل إجراءات العمل، وقد أظهرت الدراسة أن الاهتمام بتنشيط رأس المال المعرفي في الجامعات السورية يساهم في تحقيق الابتكار ويعززها.<sup>1</sup>

## تاسعا، دراسة غالب محمود سنجق (2013) (أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة)

هدفت الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بدراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة من خلال مقابلة عينة ممثلة من قبل بعض المدراء، عمداء الكليات ورؤساء الأقسام للوقوف على مدى الاهتمام برأس المال الفكري، حيث أكد الباحث أن مفهوم وأهمية رأس المال الفكري كانت غامضة بقدر ما يشعر المدراء بالقلق من الخلط بين هذا المفهوم والملكية الفكرية، كما يفتقر الكثير من أصحاب القرار لمعرفة مدى تأثير رأس المال الفكري على قيمة الشركة محليا أو خارجيا، والعمل على إيجاد تصور لمدى تأثير عناصر رأس المال الفكري المتمثلة في الاستقطاب وصناعة رأس المال الفكري وتنشيطه والمحافظة عليه والاهتمام بالعملاء على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة.

وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج التي انسجمت مع الفرضيات الموضوعية والتي تؤكد على تأثير نسبي لعناصر رأس المال الفكري بشكل متفاوت على كفاءة وفعالية الأداء في الجامعات الأردنية الخاصة.

وأوصت الدراسة بتوفير كل ما تتطلبه من إمكانيات لاستثمار رأس المال الفكري والنهوض بصناعة وممارسة البحث العلمي باعتباره استثمارا إستراتيجيا وليس نفقات، وإيجاد نظم مرنة للجامعات الخاصة البحثية تسمح بانتقال الباحثين من موقع لآخر وفقا لضروريات البحث العلمي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ينظر: حسن الشيخ عمر، "دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية (دراسة ميدانية)"، في: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 2، 2013، ص 365-385.

<sup>2</sup> ينظر: غالب محمود سنجق، "أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة"، في: مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 13، 2013، ص 89-114.

2- الدراسات الأجنبية: لقد حفلت الأدبيات الإدارية والتنظيمية والدراسات الأجنبية بجوانب مختلفة من مناقشة هذا الموضوع بمختلف أبعاده، ولهذا سيتم عرض بعض هذه الدراسات وفقا للتدرج التاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

أولا، دراسة (Nick et Al, 2000) (رأس المال الفكري وأداء الأعمال في الصناعات الماليزية)

جاءت الدراسة بهدف معرفة المكونات الثلاثة لرأس المال الفكري (البشري، التنظيمي والعلاقاتي) والعلاقة التي تربط بينهم في قطاعين صناعيين في ماليزيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري مهم بغض النظر عن نوع الصناعة، وأن رأس المال البشري له أثر أكبر على كيفية وجوب بناء هيكلتها في الصناعات غير الخدمية مع الصناعات الخدمية. كما أن لرأس المال العلاقاتي تأثيرا فاعلا وذا دلالة على رأس المال التنظيمي مهما كان نوع الصناعة، بالإضافة إلى وجود أثر لتطوير رأس المال التنظيمي على أداء الأعمال.<sup>1</sup>

ثانيا، دراسة (Firer and stainbank, 2003) ( اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المؤسسة/ دلائل من جنوب إفريقيا)

تمت الدراسة في جنوب إفريقيا حيث سعت إلى معرفة وتفسير أداء المؤسسات من خلال مجموعة من المؤشرات الإنتاجية، الربح وتقييم السوق عن طريق رأس المال الفكري، وتم جمع البيانات من 65 مؤسسة مدرجة في القطاعات المرتكزة على المعرفة المتقدمة. وقد أشارت النتائج إلى أن العلاقات بين أداء رأس المال الفكري والمؤشرات السابقة ذات قيمة عالية ومتنوعة بشكل كبير، كما أن رأس المال الفكري للمؤسسة يمكن أن يوضح جانبي الإنتاجية والربحية للمؤسسة دون أن يوضح قيمة السوق.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Voir : Nick Bontis, William Chua Chong Keow and Stanley Richardson, « Intellectual capital and business performance in malysian industries », jornal of Intellectual Capital, vol 1, N° 1, 2000, p 85- 100.

<sup>2</sup> Voir : S.Firer, L. Stainbank, « Testing the relationship between intellectual capital and a company's performance: Evidence from South Africa », Meditari Accountancy Research, Vol 11, 2003, p 25- 44.



ثالثاً، دراسة (Mohan Subramaniam, Mark A. Youndt, 2005) (أثر رأس المال الفكري على أنماط القدرات الإبداعية الابتكارية)

تم تطبيق هذه الدراسة على 93 مؤسسة حيث تطرقت إلى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية والابتكارية في تلك المؤسسات وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن علاقات رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي والمؤسسي قد أثرت بشكل إيجابي على القدرات الإبداعية لدى تلك المؤسسات.

كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية وسلبية بين رأس المال البشري والقدرات الإبداعية، ووجود علاقة إيجابية بين رأس المال الاجتماعي والقدرات الإبداعية في المؤسسات محل الدراسة.<sup>1</sup>

رابعاً، دراسة (PALACIOS, et Al., 2006) (تأثير الإبداع على رأس المال الفكري/ تقييم تجريبي في صناعات الاتصالات والتقنية الحيوية)

قامت هذه الدراسة بوضع نموذج افتراضي لتأثير الإبداع على رأس المال الفكري، حيث تم التفريق بين قدرات الإبداع والتطوير وأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي)، وتم اختبار هذه العلاقة في دراسة تجريبية شملت 222 شركة إسبانية تركز على صناعة الاتصالات والتقنية الحيوية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن القدرات الإبداعية تؤثر بشكل إيجابي على رأس المال المهاري وتسهل التطوير في رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Voir : Mohan Subramaniam, Mark A. Youndt, « **THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE TYPES OF INNOVATIVE CAPABILITIES** », *Academy of Management Journal*, vol 48, N° 3, 2005, p 450 – 463.

<sup>2</sup> Voir : DANIEL PALACIOS MARQUÉS, FERNANDO JOSÉ GARRIGÓS SIMÓN and CARLOS DEVECE CARAÑANA, « **THE EFFECT OF INNOVATION ON INTELLECTUAL CAPITAL: AN EMPIRICAL EVALUATION IN THE BIOTECHNOLOGY AND TELECOMMUNICATIONS INDUSTRIES** », *International Journal of Innovation Management*, vol 10, N°1, 2006, p 89- 112.

خامسا، دراسة (Andrew Kok, 2007) (إدارة رأس المال الفكري كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي)

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم عناصر رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي ورأس المال العلاقتي)، وتوضيح أهميته بالنسبة للتعليم العالي وأنه من أهم مظاهر إدارة المعرفة، وقد طبقت هذه الدراسة في جامعة جنوب إفريقيا مبرزة أهمية إدارة رأس المال الفكري التي تملكها الجامعة، وقدمت الدراسة بعض نماذج إدارة رأس المال الفكري وطرق قياسه في مؤسسات التعليم العالي.

وخلصت الدراسة إلى أن إدارة رأس المال الفكري مهمة في المؤسسات التعليمية، وقدمت نموذجا لإدارة رأس المال الفكري في جامعة جنوب إفريقيا أعطى نتائج إيجابية في تحديد نقاط القوة والضعف وكيفية التغلب عليها، وقد ساهم هذا النموذج في تطوير عدة مجالات في الجامعة ولهذا أوصت الجامعات الأخرى بتبنيه.<sup>1</sup>

سادسا، دراسة (Salihet Al, 2009) (العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية)

لندرة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العلاقة بين رأس المال الفكري والقدرة على تحقيق الميزة التنافسية، جاءت هذه الدراسة كإضافة أدبية من خلال اقتراح نموذج نظري حول علاقة رأس المال الفكري مع خلق الميزة التنافسية في المنظمات القائمة على المعرفة. وحسب وجهة نظر الباحثين فإن أغلبية الدراسات السابقة لم تول أي اهتمام بالنقلة النوعية اتجاه الاقتصاد المعرفي وأهمية الأصول غير الملموسة في الوقت الراهن، وكان تركيزها على التميز وخلق عوامل الميزة التنافسية من خلال رأس المال المادي.

وقد خلصت الدراسة إلى تأكيد دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، وذلك من خلال مكوناته رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، رأس المال العلاقتي، الإبداع وتكوين إستراتيجية المؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Voir : Andrew Kok, « Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning », The Electronic Journal of Knowledge Management, Vol 5, N°2, 2007, p 181 – 192.

<sup>2</sup> Salih Zeki, « THE RELATIONSHIP BETWEEN FIRM INTELLECTUAL CAPITAL AND THE COMPETITIVE ADVANTAGE », Journal of Global Strategic Management, vol 06, 2009.

سابعاً، دراسة (Helen J Mitchel, 2010) (نموذج لإدارة رأس المال الفكري لتوليد الثروة)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات وذلك من خلال تطوير واختبار لإدارة رأس المال الفكري مستمد من رؤية وإستراتيجية المنظمة، وتطرقت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يحتوي على ثلاثة عناصر أساسية رأس المال البشري، رأس المال الداخلي (التنظيمي) ورأس المال الخارجي (العلاقاتي)، وهي التي تمثل الميزة التنافسية الرئيسية للمنظمات، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 71 فرد موزعة كما يلي: 9 مدراء تنفيذيين لوحدها عمل مستقلة لإحدى الشركات الكبرى في نيوزلندا، وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلات في جمع المعلومات منهم لمعرفة لماذا وكيف تتم إدارة رأس المال الفكري في مؤسستهم، كما تم مقابلة 18 موظفاً، وجمع المعلومات من 44 شخصا آخر عن طريق الاستبيان الذي تم إعداده لغرض معرفة وجهة نظرهم حول قضايا متعلقة بإدارة رأس المال الفكري في مؤسستهم وخاصة مشاركة المعرفة بين الموظفين.

وقد كانت أهم نتائج الدراسة أنه بالرغم من وجود معظم المظاهر المحددة لنموذج الدراسة في المؤسسة إلا أنه لم يكن هناك إدراك كاف لدى المؤسسة لإدارة رأس المال الفكري، ولهذا أوصت الدراسة بأنه يجب إحداث تغييرات سلوكية بالإضافة إلى أهمية التنشئة الاجتماعية للعاملين.<sup>1</sup>

ثامناً، دراسة (Melinda Cassandra Joseph, 2011) (العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي)

كان الهدف العام من الدراسة تحديد ما إذا كان الإبداع في المنظمات له علاقة بسلوكيات القيادة التحويلية، وقد تم مراجعة الأدبيات ووضع تصور القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي وتحديد العلاقة بين هذه المفاهيم النظرية، وخلال هذه الدراسة تبين أن العلاقة موجودة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. وقد تم تحليل الإحصاءات الوصفية من حيث الإدارة العليا والإدارة الوسطى والمقيمين بها. وجاءت نتائج الدراسة داعمة إلى حد كبير لنتائج البحوث النظرية التي تطرقت إلى العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، وفيما يتعلق بالإدارة الوسطى فقد وجد الباحث أن هناك علاقة بين الصفات والسلوك وبين الإبداع التنظيمي.

<sup>1</sup> Voir : Helen J Mitchel, A model for managing Intellectual Capital to Generate Wealth, Doctor of philosophy in business, Massey University, New Zealand, 2010.

كما كانت هناك فروق ذات دلالة معنوية بين تصورات مديري الإدارة الوسطى من بعض عناصر القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.<sup>1</sup>

تاسعا، دراسة (Eko Santoso, 2011) ( رأس المال الفكري في إندونيسيا: التأثير على الأداء المالي للقطاع المصرفي)

أجريت هذه الدراسة لفهم العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المنظمات من خلال تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المصارف في إندونيسيا. وقد تم جمع بيانات عن رأس المال الفكري من دراسة استقصائية للبنوك، كما تم حساب رأس المال الفكري أيضا من البيانات المالية للبنوك.

استخدمت هذه الدراسة الأساليب الإحصائية مثل الارتباط والانحدار لتحليل البيانات والتحقق في العلاقات والتفاعلات بين رأس المال الفكري وأداء البنوك.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وأداء البنوك، وأيضا بين كل مكونات رأس المال الفكري وأداء البنوك، ولذلك يجب على البنوك وغيرها من المنظمات زيادة رأس المال الفكري لتحسين أدائها، ويمكن للمنظمات أن تركز على أي مكون من رأس المال الفكري لأن معظمها يؤثر على الأداء.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Voir : Melinda Cassandra Joseph, **THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANISATIONAL CREATIVITY**, Master of Commerce, UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA, 2011.

<sup>2</sup> Voir : Eko Santoso, **INTELLECTUAL CAPITAL IN INDONESIA: THE INFLUENCE ON FINANCIAL PERFORMANCE OF BANKING INDUSTRY**, Doctor of Management in Organizational Leadership, UNIVERSITY OF PHOENIX, 2011.

### 3- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- هناك العديد من الباحثين الذين اهتموا بالمفهومين (إدارة رأس المال الفكري، الإبداع) وتم الاستفادة من هذه الدراسات في تصميم الاستبيانين وجمع معلومات، لكن الدراسة الحالية تتميز بـ:
- ركزت بعض الدراسات على المؤسسات الصناعية بينما تقوم هذه الدراسة على مجتمع التعليم العالي، والذي يختلف فيه مفهوم الإبداع عن المنظمات الأخرى، حيث أنه يقوم على أساس قواعد علمية وهذا ما يختلف عن عمل المنظمات الأخرى؛
  - معظم الدراسات تناولت وجهة نظر طرف واحد بينما الدراسة الحالية تعرض وجهة نظر كل من هيئة التدريس والأساتذة الإداريين؛
  - تميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات في كونها تدرس البيئة الجزائرية؛
  - تتطرق هذه الدراسة إلى موضوع إدارة رأس المال الفكري باعتباره أحد أهم المداخل لتشجيع الإبداع في الجامعات، وهو ما يتطلب دراسة معمقة للموارد المتاحة في الجامعات الجزائرية تسعى من خلالها إلى تطوير وتحسين الأداء؛
  - تقدم الدراسة أساليب لقياس رأس المال الفكري للاستفادة منها في الجامعات الجزائرية؛
  - تقدم الدراسة مؤشرات الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي بهدف توظيف الإمكانيات التي تمتلكها الجامعات الجزائرية بأفضل الطرق.
  - تقوم الدراسة بالتطرق إلى الأساليب المستخدمة في إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات.
  - تستخدم الدراسة استبيانين للوصول إلى النتائج المرجوة، من خلال استبيان موجه للأساتذة (هيئة التدريس) وآخر موجه للأساتذة الإداريين.
  - عرض لواقع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية من خلال بعض المؤشرات التي قدمتها بعض التقارير العالمية.
  - بالرغم من أن موضوع الدراسة الحالية يقترب من الدراسات السابقة إلا أن هدفها التركيز على أسس إدارة رأس المال الفكري التي تساهم في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية.

## V- هيكل الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم دراسة الموضوع من خلال التقسيم الآتي:

الفصل الأول: خصص للمقاربة النظرية حول الإبداع في التعليم العالي من خلال مدخل عام للتعليم العالي، الإطار النظري للإبداع، مقوماته ومختلف العناصر المتعلقة بالإبداع في التعليم العالي، بالإضافة إلى أهم التصنيفات العالمية للجامعات.

الفصل الثاني: وخصص لإدارة رأس المال الفكري والإبداع في التعليم العالي أين تم التطرق إلى مفاهيم عامة حول رأس المال الفكري، أهم عناصره المتمثلة في رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي ورأس المال العلاقتي، الإشارة إلى أهم طرق قياسه كما تم التطرق إلى إدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي وأهم النماذج التي قدمت لإدارته على مستوى هذه المؤسسات.

الفصل الثالث: خصص لعرض واقع رأس المال الفكري والإبداع في الجزائر عن طريق دراسة بعض المؤشرات، تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الوبومتريكس، وتحديد متغيرات الدراسة مع وضع نموذج لها، كما تناول الفصل المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات، هذا فضلا عن قياس صدق أداة الدراسة.

الفصل الرابع: تناول هذا الفصل تحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة (هيئة التدريس) من خلال التطرق إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية، درجة استجاباتهم لأبعاد الدراسة، ثم الإجابة على فرضيات الدراسة من وجهة نظرهم كهيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى معرفة درجة مساهمة إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع من وجهة نظرهم .

الفصل الخامس: خصص هذا الفصل لتحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين من خلال التطرق إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية، درجة استجاباتهم لأبعاد الدراسة، ثم الإجابة على فرضيات الدراسة من وجهة نظرهم كإدارة، هذا بالإضافة إلى معرفة درجة مساهمة إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع من وجهة نظرهم.

## الفصل الأول: مقارنة نظرية حول الإبداع في التعليم العالي

### مقدمة الفصل

- I. مدخل عام للتعليم العالي.
- II. الإطار النظري للإبداع.
- III. مقومات الإبداع.
- IV. الإبداع في التعليم العالي.

### خاتمة الفصل

## مقدمة الفصل:

يعد التعليم العالي محرك تطور مختلف قطاعات المجتمع، من خلال ما ينتجه من كوادرات وبحوث تساهم في النهوض بالإمكانيات الخاصة للدولة، لذا فقد عكفت معظم الدول إلى بذل جهود جبارة لتحسين أداء مؤسسات التعليم العالي بها، ومع ظهور مفهوم الإبداع ونجاحه في تحسين أداء المؤسسات، تسعى الجامعات اليوم إلى تشجيعه ضمن ممارساتها والحرص على المتابعة الدائمة له قصد الحصول على رضا مختلف الأطراف الداخلية والخارجية.

ونظرا لشدة المنافسة أصبح التفوق لتلك الجامعات التي تحقق ميزة تنافسية، أين أصبحت الجامعة تركز على الإبداع خاصة وأنه يمثل المفتاح الرئيسي لتحقيق التميز، حيث يؤدي دورا مهما في تحقيق الأهداف المرجوة من تحسين الجودة وتخفيض التكاليف، وهذا يعني أن الإبداع هو المدعم الأساسي لمجهودات الجامعة.

انطلاقا مما سبق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مدخل عام للتعليم العالي من خلال مفهومه، وظائفه، بالإضافة إلى أهم التحديات والمشاكل التي تواجهه، كما سيتناول الفصل الإطار النظري للإبداع بدءا بمفهوم الإبداع، نظرياته، أشكاله وصولا إلى مستوياته، وسيتعرض الفصل إلى مقومات الإبداع من أساليب التفكير الإبداعي، مراحل العملية الإبداعية ومعوقات الإبداع، في حين خصص المبحث الأخير من هذا الفصل لدراسة الإبداع على مستوى التعليم العالي من خلال مفهومه، دوافعه وصعوباته هذا فضلا عن مؤشرات تقويمه العامة والخاصة، كما حاولنا استعراض أهم التصنيفات العالمية للجامعات.



**I- مدخل عام للتعليم العالي**

يعتبر التعليم العالي بمؤسساته العلمية المحرك الرئيسي لمؤشر التقدم والرقى في المجتمعات المعاصرة، فهو أداة المجتمع في تلبية احتياجاته التنموية في مختلف مجالاته العلمية والعملية، وإن الحديث عن دور التعليم العالي في خدمة المجتمع يؤكد عمق الترابط بينهما فالمجتمع بحاجة إلى جهود التعليم العالي ومؤسساته، والتعليم العالي وأطره لا يمكن لها أن تنمو وتتطور وتتقدم علمياً إلا من خلال المجتمع ودعمه مادياً، معنوياً وعملياً.

وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم التعليم العالي، أهميته، أهدافه ووظائفه بالإضافة إلى أهم التحديات والمشاكل التي يواجهها.

**I-1- مفهوم التعليم العالي:**

يعد التعليم العالي أداة لإنتاج المعارف المتراكمة، كما له دور كبير في تطور الحضارة الإنسانية من خلال تبني استراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب تركز على العمليات المعرفية التي تتطلبها خطط التنمية.

**1- تعريف التعليم العالي:**

قبل التطرق إلى مفهوم التعليم العالي لابد من الإشارة أولاً إلى كلمة التعليم التي تعبر عن الآلية والبيئة التي يجري فيها تكوين وتطوير الفرد، ولقد عرف الفيلسوف الألماني "هيغل" التعليم بأنه " ذلك الشيء الذي بفضلها يمتلك الفرد الأهمية والقدرة على الفعل " <sup>1</sup>

فالتعليم هي مجموعة الحقائق المعرفية التي يكتسبها الفرد من خلال الوسائل المتاحة للتعلم.

ومنه فالتعليم العالي هو " التعليم الذي يقوم على التوجيه والإرشاد وصقل مواهب الطالب وملكته المعرفية، بناء شخصيته، تنمية قدراته ومساعدته على إبراز واستخدام كل ما لديه من إمكانيات في الترشيح والتطوير والابتكار " <sup>2</sup>

<sup>1</sup> جواد كاظم لفته، الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012، ص 22.

<sup>2</sup> أغدير عرفان جويحان، محمد عوض الترتوري، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006، ص 135.

كما يعرف بأنه " مرحلة من مراحل التعليم تلي المرحلة الثانوية، وهي قمة هرم المراحل التعليمية"<sup>1</sup> ومنه يمكن القول أن التعليم العالي هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، تهدف الجامعة\* من خلاله إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات التي تخدمه من جهة وتخدم المجتمع من جهة أخرى.

## 2- أهمية التعليم العالي:

تتجلى أهمية التعليم العالي في ثلاث نقاط:<sup>2</sup>

- الحفاظ على الإمكانيات الثقافية والتعليمية الوطنية؛
- الرفع من المستوى التعليمي للسكان؛
- التطور العلمي والتقني للبلد.

## 3- أهداف التعليم العالي:

يسعى التعليم العالي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:<sup>3</sup>

- نقل المعرفة: عن طريق التدريس في مستوى الدرجة الجامعية الأولى والدراسات العليا؛
- تطوير المعرفة: عن طريق إجراء البحوث النظرية والتطبيقية والاستثمار في التعليم العالي؛
- تنمية شخصيات الطلاب مع توجيه عناية خاصة لتنمية القدرات العقلية والأحكام الخلقية؛
- إعداد أفراد المجتمع وتزويدهم بالمعلومات والمعارف اللازمة لمواجهة التغيرات والمستجدات؛
- تلبية احتياجات المجتمع من خلال الحرص على الاهتمام بجودة التعليم؛
- تنمية شخصية الطالب بأبعادها المختلفة من خلال تنويع النشاطات؛

<sup>1</sup> هشام يعقوب مريزق، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الزاوية للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص 21.

\* " إن كلمة الجامعة (University) مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Universitas) والتي تعني الرابطة التي تضم عملاً أو حرفاً معينة، ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الإتحاد العلمي أو النقابة التي تشمل عدداً من رجال العلم سواء أكانوا أساتذة أو طلاباً لتدل على تجمع هؤلاء. وضمن معاجم اللغة العربية تعرف الجامعة بأنها مجموعة المعاهد العلمية المسماة بالكليات، تدرس فيها الآداب، الفنون ومختلف العلوم"

أنظر: سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 26.

<sup>2</sup> جواد كاظم لفته، مرجع سابق، ص 22، 23.

<sup>3</sup> عبد الباسط محمد دياب، تطوير الإدارة الجامعية (دراسة حالة كليات التربية في عدة دول)، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2008،

- إعداد باحثي المستقبل اللازمين لاستمرار الجامعات ومراكز البحث العلمي؛
- المقدر على التطوير، التجديد والإبداع؛
- الحفاظ على العناصر الأصيلة من الثقافة الوطنية.

## I-2- وظائف التعليم العالي:

مهما تنوعت وظائف التعليم العالي بحكم تطور العوامل والظروف الخارجية المؤثرة عليه إلا أن هذه الوظائف يمكن إجمالها في المجالات التالية:<sup>1</sup>

1. **البحث العلمي:** يعد البحث العلمي أحد العناصر الرئيسية لتحقيق التقدم والتنمية وهو من وظائف الجامعة الأساسية وجزء لا يتجزأ من رسالتها، وتهدف إستراتيجيات البحث العلمي إلى تحقيق التنمية بجميع أبعادها بما يساهم في بناء المجتمع ورفقيه.
2. **العملية التعليمية:** يقصد بها النظام الدراسي المطبق وخدماته التعليمية لاكتساب المعلومة المتطورة والخبرة العلمية من خلال برامج تعليمية هادفة وفق النظم المتعارف عليها وأيضاً يدخل في أطرها برامج التعليم عن بعد والتعليم الموازي، وأساليب التعلم الذاتي من خلال التقنيات المعاصرة، كما يتضمن النظام التعليمي الخطط الدراسية والبرامج الأكاديمية التي تقدم في مختلف مؤسسات التعليم العالي في المراحل المختلفة بأشكالها المتعددة كما يشمل اللوائح والسياسات الدراسية، ومنه فالهدف الأساسي من هذه الوظيفة تخريج كفاءات بشرية تساهم في تنمية المجتمع وتطويره.
3. **خدمة المجتمع:** تقدم مؤسسات التعليم العالي خدمات كثيرة للمجتمع منها تزويده بالكوادر العلمية المؤهلة، بالإضافة إلى الاستشارات والندوات والفعاليات والدورات التدريبية، والدراسات البحثية للمشاريع التنموية وهذا كله من أجل تحقيق طموحات المجتمع المادية، التعليمية والثقافية.

<sup>1</sup> نعمت عبد المجيد بن سعود، برامج الدراسات العليا ودورها التنموي في رقي المجتمعات، ندوة الدراسات العليا بالداخل لخدمة التنمية والمجتمع، جامعة السابغ من أكتوبر، ليبيا، 13-3-2008، ص 4.

**I-3- تحديات ومشاكل التعليم العالي:**

يواجه التعليم العالي الكثير من التغيرات والمستجدات التي ينبغي مواجهتها أو التكيف معها لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

**1- تحديات التعليم العالي:**

يمكن تلخيص التحديات التي تواجه التعليم العالي في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- الإقبال المتزايد على الالتحاق بالتعليم العالي؛
- الطلب المتزايد على مخرجاته؛
- فتح فروع وتخصصات علمية جديدة؛
- تنوع المستفيدين منه وتنوع حاجاتهم ورغباتهم؛
- ظهور جيل من التقنيات التعليمية الحديثة التي يسرت له إنتاج المعرفة وتطويرها، وإمكانية إيصالها إلى المستفيدين منها؛
- لجوء جهات عديدة له، بهدف توفير المشورة العلمية لحل المشكلات والصعوبات التي تواجهها؛
- المنافسة الشديدة بين الجامعات من خلال جودة البرامج، تميز الأساتذة وأساليب العمل فيها؛
- تزايد حجم الإنفاق عليه ومطالبته بتحقيق عوائد تتناسب وهذا الإنفاق.

**2- مشاكل التعليم العالي:**

يعاني التعليم العالي في الدول النامية بصفة خاصة من عدة مشاكل منها:<sup>2</sup>

- التغيير الدائم في القيادات الإدارية العليا؛
- عدم قناعة بعض القيادات الإدارية العليا بالتكوين؛
- جمود القوانين والأنظمة وعدم مرونتها؛
- صعوبة قياس نتائج العمل قياساً دقيقاً وتقويمها؛
- ضعف الإمكانيات المالية؛

<sup>1</sup> مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص 416.

<sup>2</sup> علي بن محمد زهيد الغامدي، "تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)"، ملتقى حول: الجودة في التعليم العام، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، المملكة العربية السعودية، 15-16 ماي 2007، ص 16، 17.

- ضخامة حجم الجمهور وتنوع فئاته؛
  - نقص الكفاءات البشرية نتيجة غياب سياسة الحوافز أو ضعفها مقارنة بالقطاع الخاص؛
  - صعوبة التنفيذ بسبب ضخامة مؤسسات التعليم العالي، تشعب هياكلها التنظيمية، هيمنة المناخ البيروقراطي، المركزية وقنوات الاتصال البطيئة؛
  - ضعف الانتماء والولاء؛
  - ضعف بنية نظام المعلومات في القطاع التعليمي؛
- وهناك من لخص هذه المشاكل في النقاط التالية:<sup>1</sup>
- الفجوة العلمية والتقنية بين الدول النامية والمتقدمة، والتي تشكل المقياس الحقيقي لنجاح نظم التعليم أو فشلها في بلوغ رسالتها، بالإضافة إلى أن تحقيق التنمية بمختلف أبعادها يتطلب سد هذه الفجوة؛
  - عدم مواكبة حركة تطوير المناهج لمتطلبات التطوير وغياب التخطيط المستمر للمناهج بمعناها الشامل؛
  - قصور الكفاءات العالية المسيرة لبرامج التعليم بسبب ضعف جاذبية أنظمة التعليم في جذب مثل هذه الكفاءات؛
  - تراجع الدور المؤثر للأساتذة وشيوع الظواهر السلبية لضعف الإعداد.

<sup>1</sup> ليلي محمد بن عبد الله الديبي، معوقات ومشكلات تحقيق الجودة في التعليم، اللقاء السنوي الرابع عشر حول: الجودة في التعليم، الجمعية السعودية للعلوم التربوية، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 10، 11.

## II- الإطار النظري للإبداع

تسبب اقتصاد المعرفة في إحداث تغييرات أساسية في مجال الأعمال، والتي غيرت أساس مستوى الميزة التنافسية في المنظمة، ووظائف الإدارة حيث أصبح الإبداع أساس التميز، وهذا ما فرض على المنظمات الاهتمام به بغض النظر عن نوعها.

لذا سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الإبداع، من خلال مفهومه، مراحل هذا بالإضافة إلى أهم مؤشراتته.

### II-1- مفهوم الإبداع

قبل التطرق إلى مفهوم الإبداع ووضع تعريف محدد له لابد من الإشارة إلى الكثير من الالتباسات النظرية التي تحدث في الغالب من خلال الخلط بين مفهوم الإبداع ومفاهيم نظرية أخرى متقاربة معه لكنها مختلفة عنه، ويمكن القول أن أسباب هذا الخلط هو تسرع الكثير من الكتاب والباحثين وراء مفهوم الإبداع بسبب حداثة وجاذبية المفهوم، وتضمنه ميادين وحقول معرفية وعلمية عديدة ومتنوعة هذا من ناحية، وعدم التخصص ونقص المعرفة الدقيقة في مجال الإبداع، وكذلك عدم التحكم في الترجمة فيما يتعلق بالكتاب والباحثين من ناحية أخرى.

وعليه يظهر الالتباس جليا في اختلافات الكتاب والباحثين المستعملين للغة العربية حول استخدام وتوظيف مصطلح الإبداع. فمنهم من لا يفرق بين مصطلحي الإبداع (créativité) والابتكار (innovation) على اعتبار أن الكلمتين مترادفتين ويعبران عن معنى واحد.

هناك عدة تعاريف للإبداع منها:

أنه "التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو فكرة جديدة"<sup>1</sup>

ويعرفه ويليام كوين بأنه " عملية التفكير في أفكار جديدة ومناسبة"<sup>2</sup>

وبالتالي يمكن القول أن الإبداع هو القدرة على توليد البدائل بسهولة وتقديم الحلول لمشكلة معينة.

أما الابتكار فيعني "القدرة على تحويل الأفكار إلى شيء معمول به، لمنحها معنى وقيمة في السياق"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Benoit cervantes, **La boîte à outils de l'innovation**, Dunod, Paris, 2008, p 84.

<sup>2</sup> بيتر كوك، إدارة الإبداع، ترجمة: خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2008، ص 16.

<sup>3</sup> **Crea Business Idea (MANUEL DE CRÉATIVITÉ EN ENTREPRISE)**, SUDOUE, UE, p 8.

كما يعرف بأنه " عملية خلق قيمة جديدة موجهة نحو المستهلك (العميل) باعتباره المصدر الرئيسي للمنافسة بين المؤسسات، كما قد يستفيد من هذه القيمة كل أطراف المؤسسة كالعاملين والمساهمين وحتى الشركاء الأجبيين"<sup>1</sup>

ومن هنا يمكن القول أن الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة والابتكار هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ.

أما الاختراع فهو التوصل إلى " منتج أو عملية جديدة لحل مشكلة فنية مرتبطة بالتكنولوجيا"<sup>2</sup> في حين يعني التجديد " إدخال تعديلات أو تغييرات صغيرة أو كبيرة على العمليات أو المنتجات الحالية بما يجعلها أكثر كفاءة أو تنوعا أو ملائمة في الاستخدام"<sup>3</sup> والجدول الموالي يبين الفرق بين الإبداع والابتكار:

جدول رقم (01): مقارنة بين الإبداع والابتكار

أوجه المقارنة	الإبداع	الابتكار
كيفية التطبيق	الموضوع	الهدف
المحاولة	فردية	جماعية
الضرورة	متقطعة، لحظية	مستمرة، طويلة
الأثر	غير قابل للقياس، محتمل	قابل للقياس، مؤكد
الشرط	توفر المناخ	توفر الميثاق
التدريب	استعمال وتعلم طرق التفكير	استعمال الأدوات الإستراتيجية
نوع الاجتماع	العصف الذهني	تسيير المشروع
نوع التفكير	متباعد (تضارب الأفكار وتشعبها)	متقارب (تقارب الأفكار والاجتماع حولها)
دور المشرف	التوجه نحو التفكير	التوجه نحو العمل
أهميتها في المنظمة	مصدر	كفاءة

Source: Anne Mikolajezak, *la valeur des idées de la créativité à la stratégie en entreprise*, Dunod, Paris, 2007, p 91.

<sup>1</sup> Jean Paul Flipo, *l'innovation dans les activités de service*, Editions d'organisation, Paris, 2001, P 19.

<sup>2</sup> Lewis M. Branscomb, Philip E. Auerswald, *Between Invention and Innovation An Analysis of Funding for Early-Stage Technology Development*, DEPARTMENT OF COMMERCE, USA, November 2002, p 1.

<sup>3</sup> نجم عبود نجم، إدارة الابتكار ( المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003، ص 18.

من خلال الجدول يتضح أن الإبداع عملية إدراكية وعقلية تتم على المستوى الفردي، أما الابتكار فهو عملية تفاعلية وجماعية يتدخل فيها عدد من المتعاملين.

والشكل الموالي يوضح الفرق بين الإبداع والابتكار على اعتبار أن الإبداع هو التفكير بأفكار غير مألوفة، في حين أن الابتكار هو التطبيق الناجح للأفكار الإبداعية.

شكل رقم (01): الفرق بين الإبداع والابتكار

الإبداع	الاختراع	الابتكار
عملية إبداعية		عملية ابتكارية
مجموعة من الأفكار.	-	عالم تقني وصناعي.
فهم وتعريف المشكلة.	-	تنفيذ عملي ( تستخدم الدولة نتائجه)
إنتاج الأفكار.	-	قرار تجاري وعملياتي
تقييم واختيار الحل ← الاختراع.	-	
قرار إيداعي.	-	

Source: Beragère Szostak, **la créativité: une étape fondamentale pour l'innovation**, Université de Lyon, France, p 2.

يمكن إجماع الدوافع والأسباب الكامنة وراء عملية الإبداع فيما يلي:<sup>1</sup>

- المنافسة الحادة في السوق: إن البيئة التي تعمل فيها المنظمات على اختلاف أنواعها هي بيئة ديناميكية متحركة، وعليه أصبح لزاما على هذه المنظمات اللجوء إلى الإبداع وتحمل مخاطره من أجل الحفاظ على حصتها السوقية؛
- الثورة العلمية: التي أدت إلى التطبيق الفوري تقريبا لنتائج الأبحاث والاكتشافات التي تتعلق بالإنتاج والتصميم وتحسين الجودة، لقد أصبحت الفترة المنصرمة بين التوصل إلى النتائج أو الاكتشافات وتجسيدها في شكل منتجات مادية قصيرة جدا وهذا ما شجع على تطوير الأبحاث والإكثار من التعاقدات مع مراكز البحث والجامعات بل وإقامة المختبرات الخاصة بالمنظمات نفسها وتطويرها؛

<sup>1</sup> صالح مهدي محسن العامري، " العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي (دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية)" ، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21، العدد 2، جامعة دمشق، سوريا، 2005، 149، 150.



- إمكانية الإنتاج بحجم كبير: وهذا يعني كميات كبيرة من الأرباح وانخفاض أكبر للتكاليف نتيجة تقسيم التكاليف الثابتة على عدد أكبر من الوحدات ومن ثم إمكانية البيع بأسعار منافسة؛
  - الأزمات: إن هذا العامل كان له فضل كبير على تطوير الكثير من المنتجات، وقد أثبت أن الأزمات في كثير من الدول كانت سببا في الإبداع حيث تزداد الحاجة للبحث عن حلول للمشاكل المترتبة على تلك الأزمات؛
  - التسهيلات والمساعدات الحكومية: التي تقدم لدعم عمليات الإبداع سواء كانت في شكل مساعدات فنية أو مالية، حيث لا يكاد يخلو بلد من بعض المنظمات التي ترعى المؤسسات المبدعة خصوصا الصغيرة منها؛
  - تكنولوجيا المعلومات: إن التطور الهائل في هذا النوع من الوسائل قد أدى إلى الكثير من الإضافات، منها ما هو بشكل سلع وخدمات كذلك التي تقدمها الإنترنت أو في شكل تصاميم.
- II -2- نظريات الإبداع:** تتوعت التعاريف التي تناولت مفهوم الإبداع نتيجة لتعدد الاتجاهات والنظريات التي حاولت تفسيره، فالنظريات تعد الأساس والقاعدة التي انطلق منها الاهتمام بالإبداع. ومن أهم نظريات الإبداع ما يلي:

### 1- نظرية ووترمان وبيتر ( البحث عن التفوق): B.Waterman & Peters

- توصل ووترمان وبيتر في كتابهما تحت عنوان " البحث عن التفوق" بعد دراسة تحليلية لمجموعة من المنظمات الأمريكية المتفوقة الرائدة إلى أن الأسس المشتركة لهذه المنظمات التي تتسم بدرجة عالية من الإبداع<sup>1</sup>، تتمثل في:<sup>2</sup>
- الرغبة والتحفيز للانجاز وإعطاء الأسبقية دائما للفعل والشروع في الأداء أكثر من إنفاق الكثير من الوقت في التحليل والاجتماعات والتقارير التفصيلية للجان؛
  - تنمية العلاقات والصلات مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة المقدمة من طرف المؤسسة، وذلك بهدف التعرف عليهم والاستفادة من مقترحاتهم؛

<sup>1</sup> بروش زين الدين، بلمهيدي عبد الوهاب، إدارة الابتكار في المنظمة ( من منظور إدارة الموارد البشرية)، المؤتمر العلمي حول: الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 8-9 مارس 2005، ص 38.

<sup>2</sup> زيد منير عوي، سليم بطرس جلد، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 32، 33.

- إعطاء استقلالية للوحدات والأقسام مما يشجعها على التفكير المستقل والإبداع وبالتالي المنافسة للوصول إلى الأداء المتميز؛
- تعزيز مفهوم الإنتاجية وتحقيقها وذلك عن طريق تنمية قدرات جميع العاملين في المنظمة وتعزيز روح المغامرة والإبداع لديهم؛
- تبسيط الإجراءات والمستويات الإدارية والاعتماد على القليل منها، والحد من الوظائف القيادية؛
- خلق وتطوير بيئة تنظيمية تؤمن بالانتماء للقيم الرئيسية للمؤسسة وتحقق المرونة المطلوبة؛
- استمرار المؤسسة في تقديم السلع والخدمات التي أثبتت فيها المؤسسة القدرة والتميز؛
- استمرارية الصلة بين القيادات التنفيذية والنشاطات الرئيسية بهدف التعرف على مدى تطابق النشاطات مع القيم والمبادئ التي تعمل وفقها المنظمة.

## 2- نظرية كليفورد وكافيني (الأداء الظافر): R.Cavengh & D.Cliford

أكد كليفورد أن الإبداع يقوم على الفكر المبدع وهو تنظيم يتكون من عدد من القدرات العقلية كالطلاقة، المرونة، الأصالة والحساسية للمشكلات. وهذه القدرات تعني استطاعة الفرد على إنتاج الجديد في عالم الأفكار وهذا الإنتاج لا بد أن يتميز بالجدية في زمن معين وضمن مواقف معينة وطبقا لشروط يمكن قياسها.<sup>1</sup>

والجانب العقلي عنده يفسر بالعوامل التالية:<sup>2</sup>

- الحساسية للمشكلات: تعني القدرة على رؤية أو استشعار وجود مشكلات معينة تحتاج إلى حل وهي مشكلات لا يدركها الفرد العادي؛<sup>3</sup>
- إعادة التنظيم لأن الكثير من الإبداعات نجمت عن تحويل أو إعادة تنظيم لشيء كان موجودا أصلا؛
- الطلاقة: تعني القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنية معينة؛
- المرونة: أي القدرة على تكوين أفكار متنوعة ليست متوقعة أو عادية؛
- الأصالة: يقصد بها القدرة على إنتاج الأفكار الأصيلة بوصفها عنصرا أساسيا في التفكير المبدع؛
- القدرات التحليلية والتأليفية: تحليل المركبات إلى جزئيات؛

<sup>1</sup> ملك حسين، الإبداع في رحلة الفائدة والإمتاع، دار علاء الدين للنشر والتوزيع والترجمة، دمشق، ط1، 2004، ص 20.

<sup>2</sup> Voir : <http://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication/1016234.pdf> (9/10/2013, 16.05)

<sup>3</sup> Voir : <http://uqu.edu.sa/page/ar/67421> (9/10/2013, 15.54)

- قدرة الفرد على التركيب والتعقيد في البناء التصوري؛
- التقييم: فكل عمل إبداعي يتضمن تقييم خاص به.

وتوصل كل من كليفورد وكافيني في دراستهما عن الأداء الناجح إلى أن المؤسسات الصغيرة والتميزة ذات القدرات الإبداعية العالية تتصف بسمات متعددة تميز بيئتها التنظيمية، وهي:<sup>1</sup>

- وضع وتطوير رسالة محددة للمنظمة، ومن الضروري أن تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للعاملين؛

- تركيز الاهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل؛
  - النظر إلى المنهج البيروقراطي على أنه عدو رئيسي؛
  - تحفيز جميع العاملين للتدريب والتجريب من أجل اكتساب المهارة؛
  - تطوير العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة، وذلك بالقدر الذي يجعل من جميع عمليات التطوير والإبداع جهوداً موظفة في سبيل تحقيق رغبات المتعاملين مع المنظمة؛
  - إعطاء أسبقية متميزة لتنمية وتطوير قدرات العاملين وتحفيزهم على الأداء المتميز والإبداع فيه.
- ويظل الهدف الأساسي قائماً على وضع هذه المفاهيم والمبادئ موضع تنفيذ فعلي ووفق تكامل عضوي لمقومات البيئة التنظيمية للمؤسسة وما يحكمها من نظم، طرق، أساليب ووسائل عمل ضرورية لتأصيل تفعيل هذه المبادئ والمفاهيم.

### 3- نظرية ادوارد دي بونو (التفكير الإبداعي): Edward de Bono

يعد اسم "دي بونو" اسماً مشهوراً في عالم الإدارة والصناعة، وهو كذلك مرجع لشركات ومؤسسات عملاقة مثل IBM وهيوز للسلاح، وقد أصدر "دي بونو" عدة كتب أهمها ميكانيكية العقل وقبعات التفكير الست. ويسمى أسلوب "دي بونو" في التفكير الإبداعي بالقبعات الست التي حازت على الإقناع والتطبيق في الكثير من المؤسسات العالمية، حيث أن الأسلوب يعتمد على مواقف عقلية تساعد صناع القرار على القيام بما يسمى "التفكير المتوازي" أي أن الجميع يفكرون بطريقة واحدة أو منهج واحد حتى تكون الطاقة العقلية المجتمعة قادرة على تحقيق أعلى قدرة تفكير ممكنة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رعد حسن الصرن، إدارة الإبداع والابتكار (الأسس التكنولوجية وطرائف التطبيق)، دار الرضا للنشر، ط1، 2000، ص 39.

<sup>2</sup> زيد منير عوي، سليم بطرس جلد، مرجع سابق، ص35.

وقد قسم " دي بونو " القبعات الست حسب الألوان التالية:

- القبعة البيضاء: هي مسؤولة عن جمع المعلومات ومعرفة الوضع الحالي وما يحيط به من مشاكل وملابسات أي النظرة الموضوعية للأمور؛
  - القبعة الحمراء: خاصة بالمشاعر، أي أن الشخص الذي يرتديها يقول ما يشعر به اتجاه اقتراح ما من دون إبداء الأسباب، فهي خاصة بالانفعال، الحدس والتفكير الفطري؛
  - القبعة الخضراء: هي المسؤولة عن الأفكار الإبداعية، البدائل والخيارات فهي قبعة الأفكار الجديدة والتفكير الخلاق؛
  - القبعة الزرقاء: مهمتها الأساسية هي المساعدة في التحكم وفي الوصول إلى القدرات وتوقع النتائج، أي ضبط عملية التفكير؛
  - القبعة الصفراء: تعنى بالمنطق وإظهار قيمة الأشياء، فهي قبعة الممكن والمنطق الإيجابي؛
  - القبعة السوداء: هي قبعة التشاؤم والحذر، ويتم التفكير بها بغرض معرفة مشاكل ونقاط الضعف في الموضوع، وتسمى قبعة التفكير السلبي.
- والجدول الموالي يوضح نمط التفكير لكل قبعة.

جدول رقم (02): القبعات الست وأنماط التفكير

القبعات	أنماط التفكير	ملاحظات
القبعة البيضاء	التفكير الحيادي	يتميز بالموضوعية، قائم على أسس التساؤل من أجل الحصول على حقائق.
القبعة الحمراء	التفكير العاطفي	قائم على ما يكمن في العمق من مشاعر وكذلك يقوم على الحدس.
القبعة السوداء	التفكير السلبي	قائم على منطق النقد والتشاؤم.
القبعة الصفراء	التفكير الإيجابي	يعتمد على التقويم الإيجابي فهو خليط من التفاؤل والرغبة في رؤية الأشياء تتحقق والحصول على المنافع.
القبعة الخضراء	التفكير الإبداعي	النمو، التغيير والخروج من الأفكار القديمة.
القبعة الزرقاء	التفكير الموجه الشمولي	تفكير النظرة العامة.

المصدر: عمرو حسن بدارن، الشخصية المبدعة، مكتبة الإيمان، مصر، ص 72.

4- نظرية أسبورن: Osborn<sup>1</sup>

صمم نموذج حل المشكلات الإبداعي في الأساس لمساعدة الأفراد العاملين في المجالات والأعمال التجارية بهدف تطوير منتجات وعمليات جديدة، ويعتبر أسبورن أول من وضع أسس هذا النموذج في مرحلته الأولى على أساس الاستخدام الأمثل للتخيل في معالجة المشكلة، كما أكد ضرورة تأجيل إصدار أي أحكام أو انتقادات للأفكار المطروحة أثناء جلسات العصف الذهني، حتى يشجع المشاركين على طرح كل ما لديهم من أفكار.

وقد اقترح أسبورن منهجية منتظمة وفق الخطوات التالية:

- أ- إيجاد المشكلة: يقصد بها البحث في طبيعة المشكلة ودراستها من عدة زوايا حتى يتم التوصل إلى تعريف واضح ودقيق للتحدي الحقيقي الذي تمثله المشكلة؛
- ب- إيجاد الحقائق: تهدف هذه الخطوة إلى فهم المشكلة وتخييل الماهية التي يمكن أن يكون عليها الحل؛
- ج- إيجاد الأفكار: تسعى إلى توليد الأفكار بأقصى قدر ممكن، وتعتبر أهم مرحلة لإيجاد الحل الإبداعي للمشكلة، وعليه فقد ركز عليها أسبورن وقدم عدد من الاستراتيجيات لانجازها بنجاح كاستخدام قائمة للشطب لتوسيع آفاق العملية عن طريق ربط الأفكار بالحلول المحتملة مباشرة؛
- د- إيجاد الحل: يتم فيها تقويم الأفكار التي تجمعت من حيث علاقاتها بالمشكلة وإمكانية تطبيقها ومن ثم اختيار أفضلها للتطبيق؛
- هـ- قبول الحل: في هذه المرحلة يتم إقناع جهة معينة بتقبل الحل ووضعه موضع التنفيذ.

## II -3- أشكال الإبداع

هناك عدة تصنيفات للإبداع منها:

1- من حيث الشكل: صنف Brockman & Morgan الإبداع إلى صنفين:<sup>2</sup>

- الإبداع التقني: يتمثل في عملية إحداث وتطوير منتجات جديدة، وإجراء تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، وتغيير في أساليب الإنتاج وإدخال تكنولوجيا جديدة في العمل.

<sup>1</sup> فتحي عبد الرحمن جروان، الإبداع (مفهومه، تدريبه)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002، ص 89.

<sup>2</sup> عاكف لطفى خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2011، ص 56، 57.

- الإبداع الإداري: هو إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي، تصميم الوظائف، عمليات المنظمة، سياساتها، إستراتيجياتها، ونشاطاتها الأساسية ولا يقتصر تطبيق الإبداع الإداري في مجالات معينة دون غيرها.

فيما يتعلق بهذين النوعين فقد أوضح (Daft, 2001) أن هناك اختلافاً بينهما يظهر ذلك من خلال انطلاق الإبداع التقني من الأسفل إلى الأعلى في الهرم التنظيمي، بينما الإبداع الإداري ينطلق من قمة الهرم التنظيمي إلى أدناه.

## 2- من حيث المضمون: على أساس هذا المعيار يصنف الإبداع إلى:<sup>1</sup>

- إبداع المنتج: يتضمن تقديم سلعة أو خدمة جديدة لتلبية احتياجات الزبائن، فضلاً عن الدخول إلى أسواق جديدة، ويشمل تحسين المنتج من خلال التغييرات الحاصلة في بعض خصائصه - وضع تصاميم أفضل - لتحسين أدائه.

- إبداع العملية: يركز هذا النوع على استحداث عمليات إنتاج جديدة وبطريقة تؤثر في كمية الإنتاج وجودته، أو بصورة تحسين للعملية الإنتاجية القائمة، وتهتم المنظمات اليابانية بإبداع العملية انطلاقاً من عدم إمكانية تقديم منتج جديد أو تحسينه بدون وجود عملية تساعد على ذلك.

## 3- من حيث الدرجة: يمكن تصنيف الإبداع من حيث درجته إلى قسمين:<sup>2</sup>

- الإبداع الجذري: يمكن اعتباره بمثابة الفاصل بين عنصري العملية أو المنتج أو الأساليب، ففي هذا النوع يكون هناك انقطاع في التكنولوجيا القديمة وظهور تكنولوجيا جديدة يمكن أن يكون لها آثار مذهلة على السوق.

يمكن إدراج بعض مخاطره فيما يلي:

✓ يتطلب استثمارات كبيرة في حالات كثيرة، وبالتالي مخاطر كبيرة في أغلب الحالات؛

✓ الفترة الزمنية الطويلة، حيث قد تصل مدة الإبداع من الفكرة إلى وصوله في شكله النهائي عدة

شهور؛

<sup>1</sup> غسان قاسم اللامي، إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص 129.

<sup>2</sup> بن عنتر عبد الرحمن، "واقع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر (دراسة ميدانية)"، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد 1، جامعة دمشق، سوريا، 2008، ص 151، 152.

✓ الحصاص النسبية من السوق يمكن أن تضطرب؛

✓ دخول منتجين جدد يمكن أن يحتلوا مكانا في السوق؛

✓ وضعية الرائد في السوق يمكن أن تززع؛

✓ يمكن أن تختفي مؤسسات.

- الإبداع التدريجي (الجزئي): يطلق عليه كذلك التحسين، ويكون من خلال إضافات صغيرة وتعديلات

جزئية سواء في المنتجات الموجودة حاليا، أو في العمليات والأساليب الإنتاجية المستخدمة.

إن تبني الإبداع الجزئي من قبل المنظمة لا يمثل إلا الخطوة الأولى، أما الخطوة الثانية تتمثل

في القيام بالتحسين والوصول إلى النتائج المرجوة سواء بالنسبة للمنتج الجديد المحسن أو العملية

أو الطريقة الإنتاجية المعدلة. والإبداع التدريجي مثله مثل الإبداع الجزئي له مزايا تبحث المنظمة

من أجل استغلالها، كما له عيوب تحاول أن تقلل منها أو تتجنبها من أجل تحقيق أهدافها.

لهذا النوع ميزتين هما:

✓ لا يستغرق وقتا طويلا، كونه يتطلب معرفة التكنولوجيا المسبقة المتجسدة في المنتج الجديد؛

✓ لا يحتاج إلى موارد (مادية، بشرية، مالية) كبيرة.

كما له خطرتين أساسيين هما:

✓ المبالغة في التحسينات تؤدي إلى التنوع الأقصى مما قد يربك الزبون؛

✓ التحسين هو في أغلب الحالات يمثل إتباع القادة في السوق، فهو لا يحقق قيادة حاسمة في الحصة

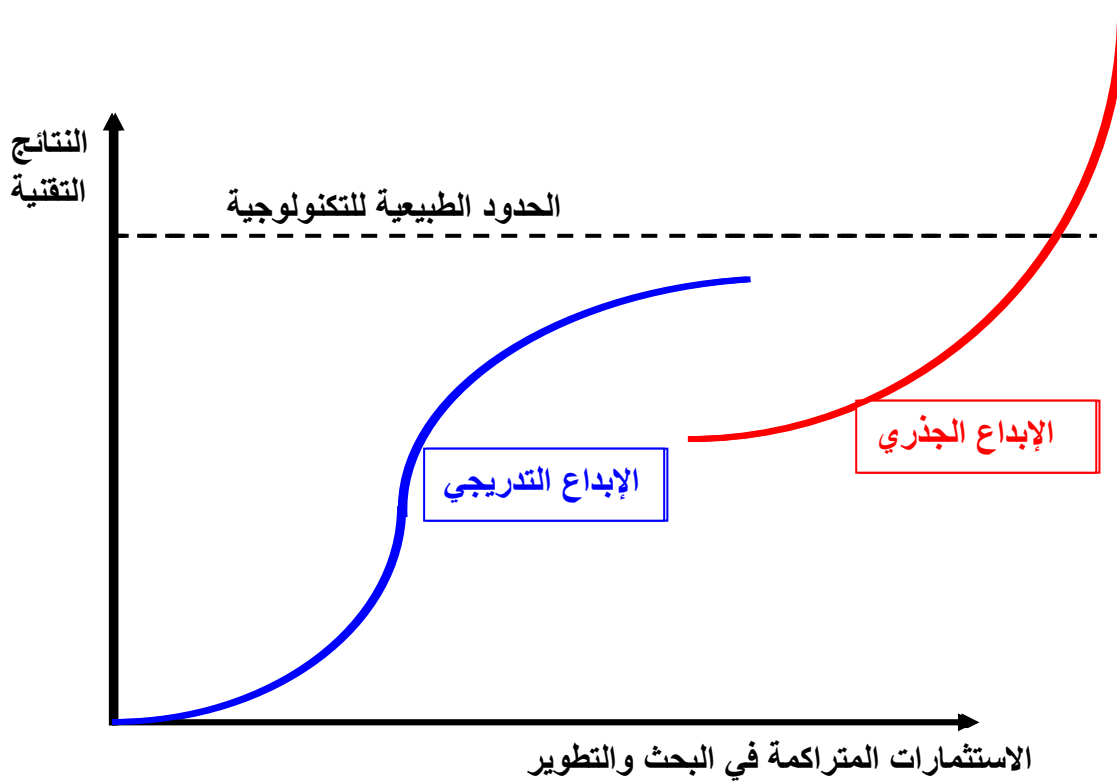
السوقية إلا في بعض الحالات الخاصة عند تراكم التحسينات.

ويمكن التمييز بين درجات الإبداع من جانبين، أولهما هو النتائج التقنية المحققة وثانيهما هو حجم

الاستثمارات المتركمة في مجال البحث والتطوير، الشكل والجدول الموالين يوضحان أهم معايير

الاختلاف بين الإبداع الجزئي والجزئي.

الشكل رقم (02): الفرق بين درجات الإبداع



المصدر: أنظر : <http://drber.com/d/2e447fc78e55460a9ca3ffc8ff3cb01a/files> (2012/09/12، 15.00)

جدول رقم (03): مقارنة بين الإبداع الجذري والإبداع الجزئي

الإبداع الجزئي	الإبداع الجذري	معايير المقارنة
يديم لفترة طويلة	قصير المدى	التأثير
خطوات صغيرة	خطوات كبيرة	السرعة
مستمر وتدرجي	متقطع وغير تدرجي	الإطار الزمني
تدرجي وثابت	مفاجئ وتطوري	التغيير
كل فرد	قلة من المتميزين المختارين	المساهمة
جهود جماعية، مدخل النظم	فردية عصف أفكار وجهود فردية	المدخل
الصيانة والتحسين	إعادة بناء	الطريقة
الدراية الفنية التقليدية والحالة القائمة	الافتراضات التكنولوجية، إبداعات جديدة، نظريات جديدة	الشرارة
استثمارات قليلة، جهد كبير للمحافظة عليه	استثمارات كبيرة، جهد قليل للمحافظة عليه	المتطلبات
أداء من أجل نتائج أفضل	نتائج من أجل الأرباح	معايير التقييم
أعماله جيدة في اقتصاد بطيء النمو	ملائم جيد للاقتصاد السريع النمو	الميزة

المصدر: نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2012، ص 282، 283.



## II -4- مستويات الإبداع

يظهر الإبداع في العديد من المستويات، منها:

**1- الإبداع على مستوى الفرد:** يعبر عن قدرة الفرد على استكشاف أفكار جديدة أو استغلال أفكار قائمة.<sup>1</sup>

أما (Amabile 1988) عرف الإبداع الفردي بأنه منطقة تقاطع بين ثلاثة عناصر، هي:<sup>2</sup>

- الموارد: تعبر عن مجموعة من المواهب والمعارف العامة في مجال معين؛
- التقنيات: المهارات الفنية اللازمة في العمل الإبداعي ولاستغلال الموارد التي تسمح بظهور أفكار جديدة؛

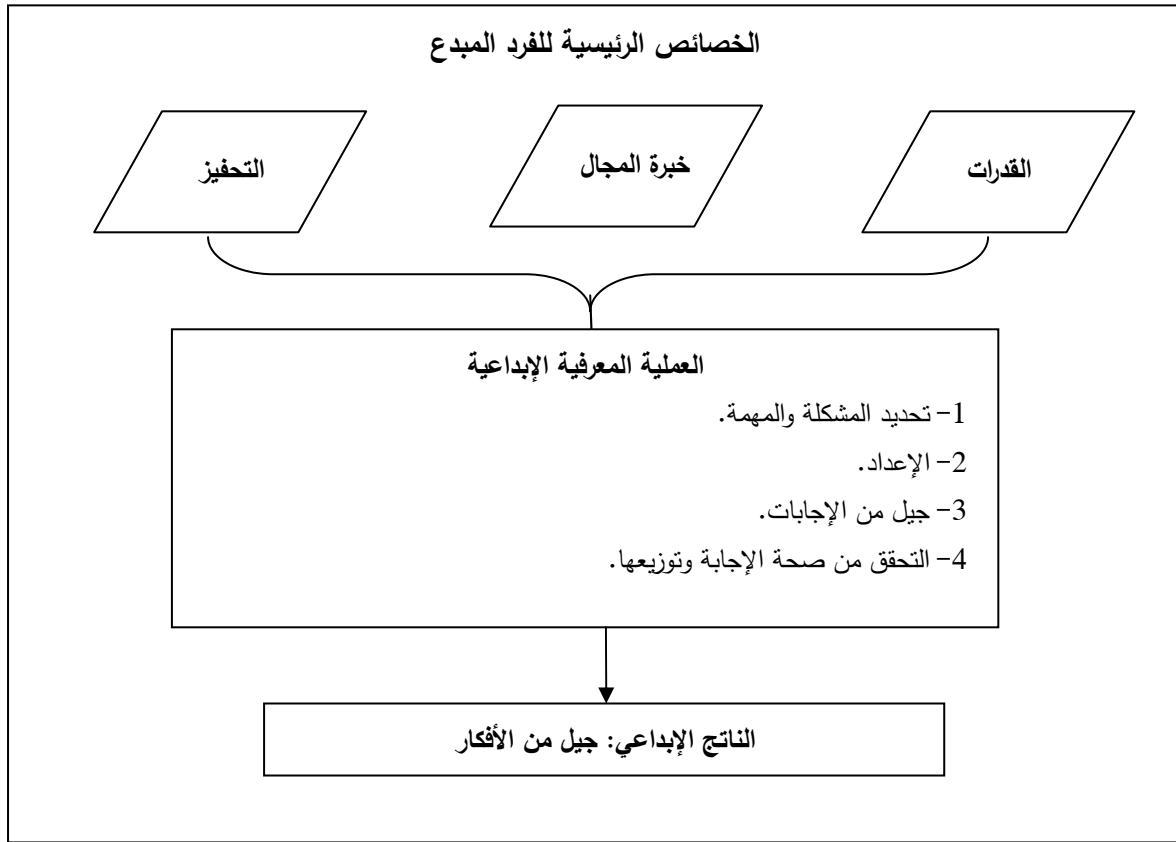
- التحفيز: هو العنصر الأكثر أهمية لأنه سيحدد إذا كان الفرد سيقوم بالإبداع أم لا.

والشكل الموالي يوضح نظرة عامة حول الإبداع الفردي:

<sup>1</sup> Beragère Szostak, Op Cit, p 5.

<sup>2</sup> Ibid, p 11.

شكل رقم (03): نظرة عامة حول الإبداع الفردي



Source : Séverine Le Loarne, Sylvie Blanco, **Management de l'innovation**, PEARSON Education, France, 2009, p 109.

2- **الإبداع على مستوى الجماعة:** هو الإبداع الذي يتم تقديمه، أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، لجنة، فرقة...)، حيث تتعاون لتطبيق الأفكار التي يحملونها، والمساهمة في التغيير نحو الأفضل من خلال تقديم منتجات وخدمات وطرق عمل جديدة وحل المشكلات المختلفة، وتعزز نظم المعلومات من خلال ما تنتجه من ربط جماعي يسهل تبادل الأفكار والآراء والمقترحات وتسهيل بيئة التشارك بالمعلومات، وإبداع الجماعة يفوق مجموع الإبداعات الفردية لأنه يعتمد على خاصية التداوب (التفاعل بين أفراد الجماعة).<sup>1</sup>

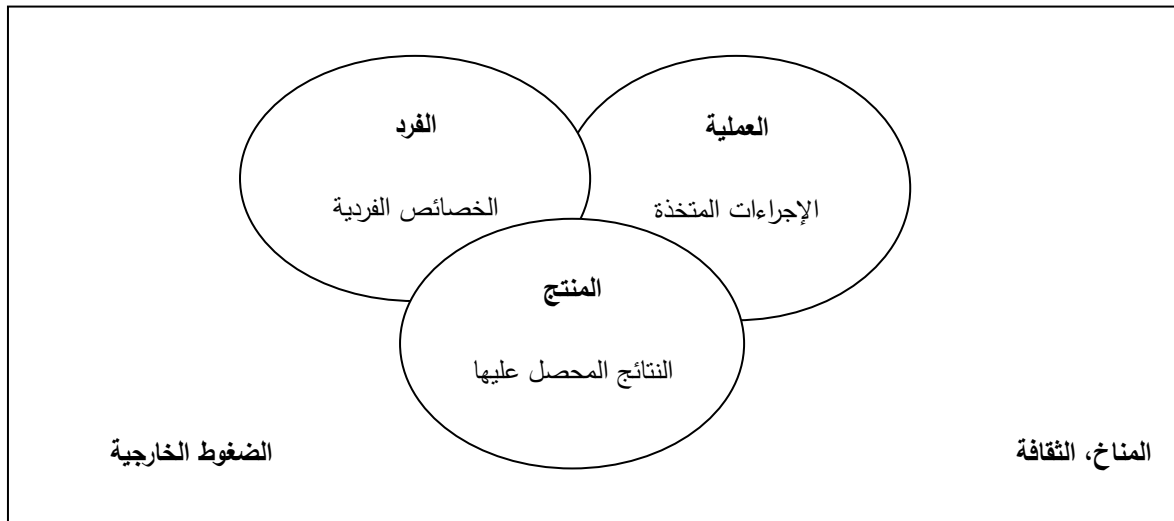
<sup>1</sup> فايز جمعة النجار، نازم محمود الأحمد ملكاوي، " نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع ( دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)"، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، جامعة دمشق، سوريا، 2010، ص 267.

ويتأثر الإبداع على هذا المستوى بالعوامل الرئيسية التالية:<sup>1</sup>

- القيم والأفكار المشتركة بين الأفراد؛
- الالتزام بالتميز في الأداء؛
- تنوع وتماسك الجماعة؛
- حجم الجماعة.

**3- الإبداع على مستوى المنظمة:** هو حسيطة الإبداع لنظام اقتصادي معقد، يعمل بدلالة الإبداع الفردي والإبداع الجماعي والمؤثرات التنظيمية، ويشير الإبداع عند هذا المستوى إلى المنظمات القادرة على تطوير نفسها بدون تدخل خارجي، إذ يمكن القول أن النظام نظام مبدع في حالة قدرته على التطوير في مجالات مجهولة، أو محددة سابقا، ووفقا لذلك لا يتحدد الإبداع بمدخلات النظام فحسب (الأفراد والجماعات)، بل يتحدد بالعمليات الإبداعية أيضا كإدارة الإبداع، السياق الإبداعي والظروف التي يجري فيها الإبداع.<sup>2</sup>

شكل رقم (04): المقاربة النظامية للإبداع



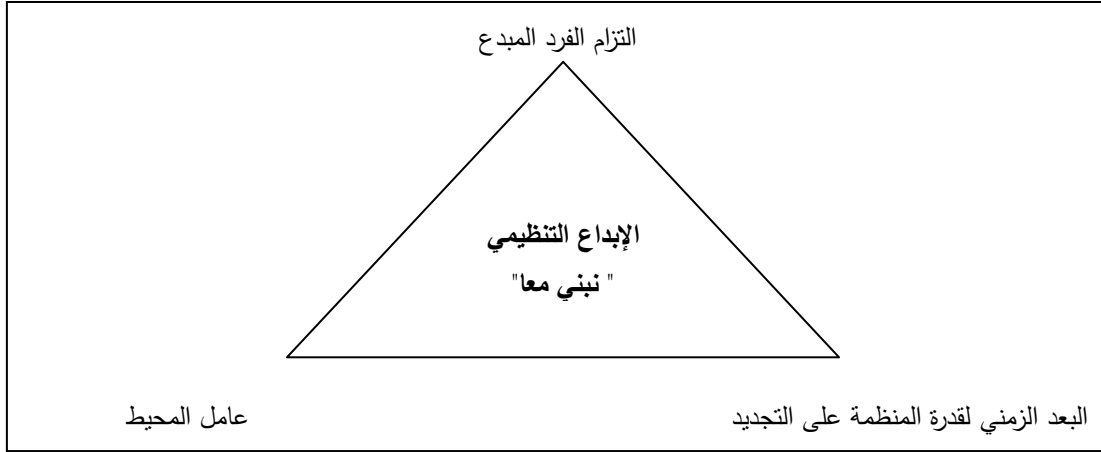
Source : Scottg ISAKSEN, K. Brian DORVAL, Donald j TREFFINGER, **Résoudre les problèmes par la créativité ( la méthode CPS)**, Edition d'organisation, Paris, 2003, p 9.

<sup>1</sup> زيد منير عبوي، سليم بطرس جلدة، مرجع سابق، ص 48، 49.

<sup>2</sup> بديسي فهيمة وآخرون، تنمية الإبداع و دوره في الرفع من أداء المنظمات، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة ( دراسة تجارب وطنية ودولية)، جامعة سعد دحلب البليدة، 18-19 ماي 2011، ص 10.

والشكل التالي يبين ركائز الإبداع التنظيمي.

شكل رقم (05): ركائز الإبداع التنظيمي



Source : Séverine Le Loarne, Sylvie Blanco, Op Cit, p 131.

يتأثر الإبداع التنظيمي بمجموعة من العوامل منها:

- الثقافة التنظيمية: هي من العوامل الرئيسية المؤثرة في الإبداع وتعرف بأنها " نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأفراد، وتميز منظمة عن أخرى، و إن هذا النظام للمعاني المشتركة هو عبارة على خصائص أساسية للقيم الأساسية"<sup>1</sup>؛
- الهيكل التنظيمي: يعتبر الهيكل التنظيمي من أبرز العوامل التي تؤثر على زيادة القدرة على الإبداع أو الحد منه، فهو إطار يتم من خلاله التعرف على علاقات التبعية بين أفراد التنظيم ونطاق الإشراف المطبق داخله وأسس تجميع الأفراد والأنشطة في أقسام عمل<sup>2</sup>؛
- فرق العمل: انتشر استخدام هذه الطريقة في المنظمات الحديثة بسبب فعاليتها في زيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف التحسين والتخطيط الاستراتيجي<sup>3</sup>؛

<sup>1</sup> ماجدة عطية، سلوك المنظمة (سلوك الفرد و الجماعة )، دار الشروق، عمان، ط1، 2003، ص326.

<sup>2</sup> طارق طه، التنظيم (النظرية- الهياكل- التطبيقات)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص163.

<sup>3</sup> عبد الفتاح محمود سليمان، الدليل العلمي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في شركات ومشروعات التشييد، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط1،

2001، ص 96.

- إدارة رأس المال الفكري: يمثل رأس المال الفكري الميزة التنافسية للمنظمة، حيث أصبحت القناة الأساسية للإدارة الحديثة أن رأس المال الفكري هو دعامة الإنتاج والتطوير في عصر المعلومات وأنه منبع الإبداع والابتكار وأصل التطوير التكنولوجي.<sup>1</sup>

### III- مقومات الإبداع

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم أساليب التفكير الإبداعي، مراحل العملية الإبداعية بالإضافة إلى أهم المعوقات التي تحول دون تشجيع الإبداع.

#### III-1- أساليب التفكير الإبداعي

يمكن القول أن التفكير الإبداعي هو ذلك الأسلوب الذي يهدف إلى التجديد، التطوير والإبداع، من خلال البحث عن طرق إبداعية لحل المشكلات، وتختلف الأساليب الإبداعية من منظمة إلى أخرى باختلاف إستراتيجيتها وإمكانياتها، ومن أهم الأساليب التي تتبناها المنظمة ما يلي:

**1- العصف الذهني:** يعد هذا الأسلوب من الأساليب الحديثة في الإبداع التي تطلق الطاقات الكامنة عند الأفراد في جو من الحرية والأمان يسمح بظهور كل الآراء والأفكار.

ومنه فالعصف الذهني هو " طريقة للتفكير الجماعي التي تسمح بالحصول على عدد كبير من الأفكار الذكية والمتطرفة، لمعالجة موضوع من الموضوعات خلال جلسة قصيرة، ويتراوح عدد الأفراد في الجماعة بين 6 كحد أدنى و 20 كحد أقصى"<sup>2</sup>

كما يعرفه (Alexander Osborn) بأنه: " اجتماع تقني يقوم من خلاله مجموعة من الأفراد بإيجاد حل لمشكلة محددة وذلك عن طريق جمع الأفكار بشكل تلقائي"<sup>3</sup> يهدف العصف الذهني إلى تحقيق الآتي:<sup>4</sup>

- الحصول على أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بتشخيص أو حل المشكلة ما؛

<sup>1</sup> سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، مؤسسة حورس الدولية، القاهرة، 2004، ص 130.

<sup>2</sup> خضير كاظم حمود، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص 292.

<sup>3</sup> Dand Gimenez, **1+1=3 ou l'effet brainstorming**, Rapport des journées de fin d'année des moniteurs du CIES de Montpellier, Centre d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES), 2002.

<sup>4</sup> أحمد محمد غنيم، المدخل الياباني للتحسين المستمر ومدى استفادة المنظمات العربية منه، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2009،

- توضيح أهمية التركيز الفعال عند تشخيص المشكلات؛  
 - إيجاد مناخ ملائم يمنح للأفراد الشعور بالحرية ليقدموا أفكارا صريحة وجريئة وبالتالي تحقيق الإبداع.  
 أما الهدف الجوهرى للعصف الذهني هو ضمان تفاعل كل العقول من أصحاب المعرفة وخبراء المجال للوصول إلى الحلول المبتكرة من خلال جلسات العصف الذهني، فالمهم هو توليد الأفكار وليس استنساخها، البحث عن الجديد وليس تكرار القديم.<sup>1</sup>  
 تمر جلسة العصف الذهني بعدد من المراحل يجب توخي الدقة في أداء كل منها على الوجه المطلوب لضمان نجاحها وتتضمن هذه المراحل ما يلي:<sup>2</sup>

- تحديد ومناقشة المشكلة (الموضوع)؛
- إعادة صياغة الموضوع؛
- تهيئة جو الإبداع والعصف الذهني؛
- العصف الذهني؛
- تحديد أغرب فكرة؛
- جلسة تقويم الأفكار التي تم التوصل إليها.

كما يمكن أن يتخذ العصف الذهني شكلا كتابيا، حيث يكتب كل مشارك أفكاره على ورقة ثم يتم تحريكها للسماح لكل فرد أن يفكر لبضع دقائق، وفي هذا النوع لا يوجد تحفيز الذي يأتي من تبادل الأفكار.<sup>3</sup>

**2- حلقات الجودة:** تستخدم المنظمات هذه التقنية للحصول على أفكار لمعالجة المشاكل التي تواجه العمليات وكذا في تحسين الأداء.  
 ويمكن تعريف حلقات الجودة على أنها " مجموعة من الأفراد الذين يجتمعون بانتظام من أجل مناقشة الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين الأداء"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعد غالب ياسين، إدارة المعرفة (المفاهيم، النظم، التقنيات)، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص 85.

<sup>2</sup> Voir : <http://www.the-saudi.net/kg/arabic/storn2.htm> (14/01/2014, 22.00)

<sup>3</sup> Astuce de MD, **Techniques de créativité (le brainstorming)**, p 2.

<http://www.post.ch/fr/post-startseite/post-directpoint/post-dp-tipps-und-tricks/post-dp-dm-tipps>.

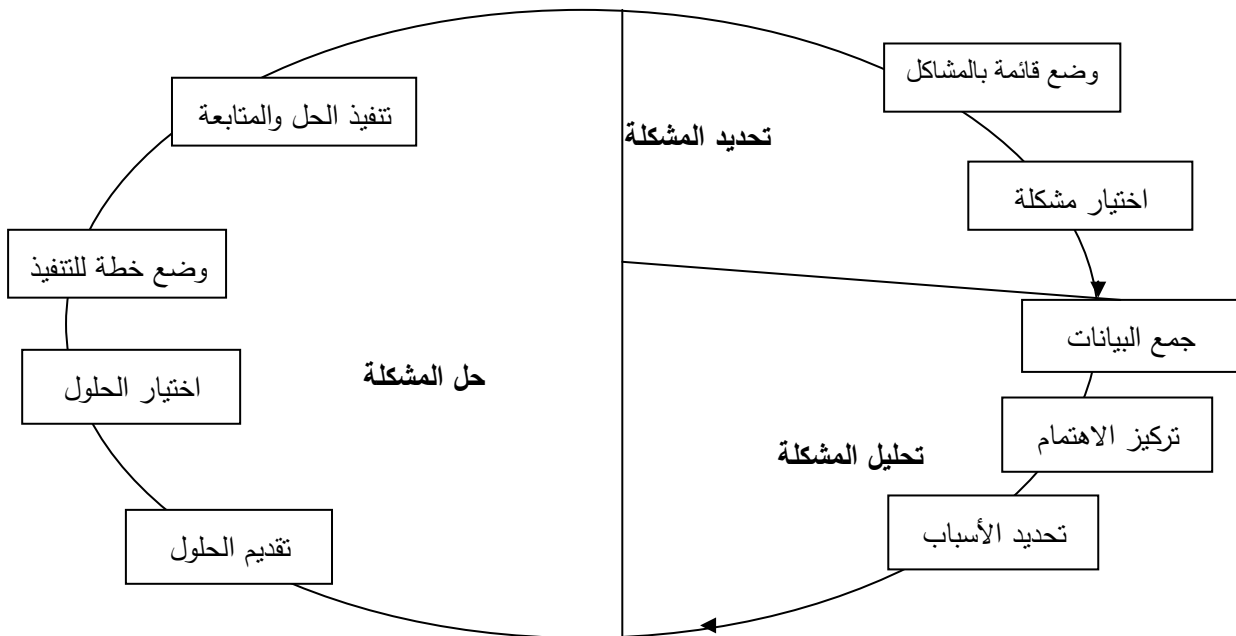
<sup>4</sup> John R, David S. Chappel, **Principe de management**, EDERPI : Quebec, Canada, 2002, p 303.

وعرفها (Reiker) بأنها " مجموعة من العاملين في اختصاصات متشابهة يعملون طواعية، ويلتقون بمحض إرادتهم ساعة في الأسبوع لمناقشة المشكلات النوعية وإيجاد الحلول المناسبة لها، ويتخذون الإجراءات التصحيحية بشأنها لمقابلة الانحراف الحاصل بين المتحقق فعلا والمخطط"<sup>1</sup>

عدد أعضاء حلقة الجودة يتراوح بين (6-12) يرأسهم رئيس القسم وأحيانا أحد أعضاء الحلقة ويقترح أن تجتمع الحلقة مرة واحدة في الأسبوع، وفي اجتماعها تناقش وتحلل مشاكل المؤسسة، ووسائل رفع مستوى الأداء والإنتاج، وتطرح المقترحات والحلول للأوضاع المستجدة في العمل.<sup>2</sup>

وتعمل حلقات الجودة وفق النموذج التالي:

شكل رقم (06): طريقة عمل حلقات الجودة



المصدر: حسيني ابتسام، خير الدين جمعة، " حلقات الجودة في المؤسسة ( تجارب بعض الدول)"، في: مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 9، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، جوان 2011، ص 126.

يمكن إدراج مهام حلقات الجودة فيما يلي:<sup>3</sup>

- تخطيط وتنفيذ أنظمة الجودة؛

<sup>1</sup> خضير كاظم حمود، إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 121.

<sup>2</sup> مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (تطوير)، ثقافة الجودة الشاملة في التعليم، المملكة العربية السعودية، ص 24.

www.tqhail.com/tqm/bookt.pdf

<sup>3</sup> محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة ( نظريات وتطبيقات)، دار وائل للنشر، عمان، ط2، 2006، ص 102.

- متابعة وتقويم أنظمة الجودة؛
- تنفيذ خطة التعليم والتدريب؛
- الإشراف على مشاريع التحسينات المستمرة؛
- تعزيز مفهوم الشراكة مع الأطراف الخارجية للمنظمة ( عملاء، موردين...).

**3- التمكين:** ظهر هذا المفهوم أول مرة في الإدارة الأمريكية، والذي يمكن من خلاله لأحد الأفراد اتخاذ قرار في حالة ما إذا كان المسؤول غائبا، ولقد شاع استعماله في المصانع التي تعمل بمبدأ ( juste a temps ) ثم انتشرت خارج هذه المصانع.<sup>1</sup>

ويعرف التمكين بأنه: " إجراء يؤدي إلى توطيد إيمان الشخص بقدراته الذاتية " <sup>2</sup>

**تتمثل أهداف تمكين الأفراد في:** <sup>3</sup>

- اكتساب إحساس أكبر بالمسؤولية الشخصية عن العمل والنتائج؛
  - توجيه العاملين نحو حل المشكلات؛
  - اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكفاً من خلال مشاركة العمال في صنعها؛
  - زيادة الرضا الوظيفي لدى الأفراد؛
  - سيادة روح التعاون بين الأفراد وبالتالي وحدة المنظمة ككل.
- ولابد من توافر مجموعة من الشروط للقيام بتمكين الأفراد منها:** <sup>4</sup>
- التوجيه الواضح حيث يجب أن يكون جميع أفراد الفريق على دراية كاملة بإستراتيجية المنظمة وبمختلف أهدافها (خاصة العمل على إرضاء زبائننا)؛
  - التعرف على مختلف الزبائن الداخليين أو الخارجيين للمنظمة لتسهيل التعامل مستقبلا؛
  - تحديد مجال الحرية بالنسبة للأفراد في عملية اتخاذ القرارات؛
  - تمتع أفراد الفريق بالمهارة والخبرة الكافية لأداء مهامهم؛

<sup>1</sup> Jean Brilman, **Les meilleures pratiques du management**, édition d'Organisation, Paris, 3<sup>eme</sup> éd, 2001, p 333.

<sup>2</sup> عبد الرحمن بن عبد الله الشقاوي، " نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية"، في: ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي، الرياض، وزارة التخطيط، أكتوبر 2002، ص 7.

<sup>3</sup> أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي (رؤية معاصرة)، الإسكندرية، 2000، ص 273.

<sup>4</sup> مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 48.



- قدرة الأفراد على التعامل بالوسائل التكنولوجية الجديدة التي تسمح بالحصول على المعلومات اللازمة لتسهيل الأداء؛
- استطلاع آراء الزبائن للتعرف على تقييمهم لمستوى الجودة فيما تقدمه لهم من خدمات ومستويات الجودة الأعلى التي يتطلعون إليها؛
- تحفيز أفراد الفريق لغرض تقديم الأفضل كل مرة؛
- مدى توافر مصادر معلومات هامة للاعتماد عليها؛
- استطلاع آراء العاملين التنفيذيين للتعرف على المعوقات التي تمنعهم من تحسين جودة الخدمات ورصد مقترحاتهم للتغلب على تلك المعوقات.

### III-2- مراحل العملية الإبداعية

هناك اختلاف في تحديد مراحل الإبداع، وهي مراحل متداخلة ومتفاعلة، ويمكن توضيحها فيما يلي:

1. **مرحلة الإعداد:** تتمثل في تحديد الأعمال الأساسية وجمع المعلومات عن خلفية الموضوع والبيانات ومختلف الآراء التي تمثل محور اهتمام المبدع، حيث يقوم المبدع بدراسة المعلومات ذات العلاقة بالمشكلة، وتتضمن أيضا المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والتدريب على العمل لتمكين الفرد من الإحاطة بكل أبعاد المشكلة.<sup>1</sup>
  2. **مرحلة الاحتضان:** تتميز هذه المرحلة بالجهد الشديد الذي يبذله المبدع في سبيل حل المشكلة أو انجاز الموضوع الذي يفكر فيه وعادة ما يواجه صعوبات وعوائق تحول دون تقدمه نحو أهدافه. في هذه الخطوة ينصرف المبدع عن موضوعه، وهذا لا يعني تخليه عنه أو عن التفكير فيه بل تتيح له النظر إليه بمنظور جديد.
- ويفترض الكثير من أصحاب النظريات أن المبدع حين يترك التفكير الواعي في موضوعه يكون هناك نوع آخر من التفكير اللاشعوري وهو الذي يسهل عملية الإبداع والوصول إلى مرحلة الإشراف، كما هناك عدد آخر من أصحاب النظريات الذين يميلون إلى الإقلال من استخدام المفاهيم الغامضة مثل اللاشعور، ويؤكدون أن مرحلة الاحتضان لا توصل إلى الحل بل تبعد عنه، لأن اللاشعور لا يخضع للبحث التجريبي أو القياس الكمي.

<sup>1</sup> حسين حريم، إدارة المنظمات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003، ص 306.

ومنه يمكن القول أن في هذه المرحلة يتم تحرير العقل من كل الأفكار التي لا صلة لها بالمشكلة والتي يمكن أن تعوق الأجزاء الهامة فيها.<sup>1</sup>

3. **مرحلة الإشراف:** هي إدراك العلاقة بين أجزاء المشكلة التي يستطيع المبدع من خلالها الوصول إلى الفكرة الجديدة في حل المشكلة، ففي حالة عدم استغلال هذه الفرصة قد يصعب استعادة الفكرة.<sup>2</sup>

4. **مرحلة التحقق:** في هذه المرحلة يتم التحقق من صحة الأفكار المتولدة والتأكد منها في ضوء التجارب، الحقائق والمعطيات المختلفة.<sup>3</sup>

من خلال ما سبق يتبين أن مراحل الإبداع هي تصورات هادفة إلى تفجير الطاقات الكامنة في الفرد والمنظمة، بالإضافة إلى أن نتائجها هي ذات أبعاد تطويرية فاعلة لخدمة المنظمة.

### III-3- قواعد الإبداع

يقوم الإبداع على مجموعة من القواعد يمكن تلخيصها فيما يلي:<sup>4</sup>

- **الانتماء والارتباط بالمنظمة:** يعد الانتماء المنظمي أساس الإبداع، فالمنظمة تستفيد من هذه القيمة الاجتماعية وتسخيرها في زيادة إخلاص الفرد أياً كان موقعه في العمل. لأن الشعور باللامبالاة يجعل الفرد يفكر في الطرق التي تحقق مكاسبه الشخصية على حساب أهداف المنظمة؛
- **الحس الاقتصادي والاجتماعي:** إن مبرر وجود الإدارة هو تحقيق الكفاءة والفعالية، حيث تعني الكفاءة تخفيض التكاليف وهي تشير إلى الحس الاقتصادي، بالإضافة إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة والتي تشير إلى الحس الاجتماعي، فانعدام هذا الحس يؤدي إلى هدر الموارد وعدم القدرة على الإبداع؛
- **التفكير العملي في التعامل مع المشاكل:** لا بد من الاعتماد على الطرق العلمية والعملية بدلا من أسلوب المحاولة والخطأ. فالوقت الذي كانت تعتمد في الإدارة على الجهد الفردي قد انتهى، فالعمل اليوم أصبح يعتمد على الجهود المتكاملة لكافة الأفراد؛

<sup>1</sup> رمضان الشيخ، الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2009، ص 177-180.

<sup>2</sup> محمد محمود الحيلة، تكنولوجيا التفكير من أجل تنمية التفكير (بين القول والممارسة)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2002، ص 50.

<sup>3</sup> Eric Lardinois, *La créativité par la pratique (Stimulation de la créativité)*, ID solution, Paris, 2005, p 6.

<sup>4</sup> رعد حسن الصرن، مرجع سابق، ص 51، 52.

- الانفتاح على الرأي الآخر: من أجل الإبداع لابد من توفر مناخ تنظيمي يسوده احترام الرأي الآخر، بل والإصرار على التعامل معه، فالمنظمات الإبداعية تنتهز الفرص المناسبة وتعمل على تشجيع الأفراد ليقدموا المقترحات للتطوير والتحسين؛

- البعد الإنساني في التعامل: يتحقق المجال الأكبر للإبداع في ظل الاهتمام بالأبعاد الإنسانية في النظر للأفراد هم أصحاب الإبداع، فكلما زاد الاهتمام بهم من قبل الإدارة كلما اجتهدوا في الأداء ليحققوا نتائج أفضل؛

- المثالية والمستقبلية: تتميز المنظمة المبدعة بالسعي المستمر للأفضل واستشراف المستقبل ورؤية الفرص المتاحة والتفكير في كيفية استثمارها.

### III-4- معوقات الإبداع

إن التعرف على معوقات الإبداع وتحديد آثارها يساعد على تعزيز دور القائمين على تبني مدخلا فعالا في مواجهتها والحد من تأثيرها السلبي، ومن أهم المعوقات التي تحد من الإبداع نذكر: <sup>1</sup>

- الإبقاء على العادات المألوفة: بمعنى القادة يحافظون على الوضع القائم ولا يرغبون في تحمل المخاطرة أو الدخول في مراهنات تتطلب مستوى عال من الجهد، و يغلب على الصفة القيادية في هذا الإطار خاصية الخوف من المجهول، و باعتبار الإبداع يتطلب قدرا مهما من تحمل المخاطرة، فإن السلوك ضمن التصرفات القديمة يتناقض مع الإبداع.

- الأحكام السابقة: أي تبني شعارات تهيي الآخرين لقبول واقع ساكن، وعادة ما يكون هذا النوع من الأحكام لصالح القياديين وخدمة لمصالحهم، وبذلك يصبح التجديد أو الإبداع تهديدا لهم.

- الجمود: إن التحديث بمختلف مستوياته يتطلب كسر الجمود والانتقال إلى موقع جديد، ومما لا شك فيه أن التجديد يقود إلى التوسع في النشاط، العمليات، السوق أو السلعة. و أن التوسع على هذا النحو يتطلب عزمًا موازيا للمسؤوليات والمهام. وفي حالة عدم وجود الدافع أو الرغبة لدى قيادة المنظمة فإن فرص الإبداع تكاد تكون مستحيلة.

- القصور وعدم القدرة على إظهار الفكرة: قد يمتلك الكثير من الأفراد حماسا للإبداع، ولكن قدراتهم للتعامل معه محدودة، إذ أن ولادة الفكرة لا تكفي للوصول إلى الإبداع، وإنما عرض الفكرة في ضوء

<sup>1</sup> محمد الطعمنة وآخرون، الإبداع (مقوماته ومعوقاته)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص 90، 91.

أسبابها وفروضها ونتائجها، والذي يتطلب سعة فكرية وإدراكية متميزة. وربما تكون الفكرة موجودة في ذهن الفرد، و لكنه لا يمتلك الجرأة على إطلاقها خوفاً من النقد الذي قد يواجهه.

- **غياب الفرصة:** إن توافر الفكر الإبداعي والقدرة على الإبداع والرغبة في تقديم الجديد والتخلي عن التقليد ومساره، يتطلب توافر الفرصة التي تطرح فيها الفكرة، إذ أن الإبداع على هذا الأساس هو حصيلة تفاعل القدرة والرغبة والفرصة، ففقدان أحدها يؤثر على نتيجة حصول الإبداع.

- **عدم توافر البيئة الإبداعية:** إن الإبداع مسألة قائمة على حشد التفكير المشترك لدعم الفرد المبدع في إطار قيم الإبداع وشيوعها في المجتمع التنظيمي، كما أن العمل الإبداعي يتطلب قبول الأفكار المتقاطعة مع الذات والقدرة على تحمل الخلافات في الرأي والمضمون أو الخروج عن المعتاد.

#### IV - الإبداع في التعليم العالي

إن ما يميز الاقتصاد الجديد هو الصفة الإبداعية، حيث يتجلى الإبداع في القدرة على تحويل المعارف (إجمالي النشاط التعليمي والبحث العلمي) إلى منتجات وعمليات جديدة، فالإبداع لا يقتصر على منجزات المؤسسات الاقتصادية فقط، بل يتعدى إلى مؤسسات التعليم العالي.

لهذا جاء هذا المبحث لتشخيص الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي من مفهوم، دوافع وصعوبات الإبداع على هذا المستوى، مؤشرات تقويمه بالإضافة إلى أهم التصنيفات العالمية للجامعات.

#### IV-1- مفهوم الإبداع في التعليم العالي

تعتبر مؤسسات التعليم العالي المصدر الرئيسي لابتكار المعرفة المتجددة والتي يمكن تطويرها للوصول إلى الإبداع المنشود.

#### 1- تعريف الإبداع في التعليم العالي: هناك عدة تعريف منها:

" النشاط الذي يتم على أساس قواعد علمية بهدف زيادة مخزون المعرفة واستخدامها في تطبيقات جديدة في النشاط الإنتاجي وتحقيق عائد مجزي " <sup>1</sup>

<sup>1</sup> هنري عزام وآخرون، البحث والتطوير (أهميته ودوره في تحسين المقدرة التنافسية للاقتصاد الأردني)، الملتقى الاقتصادي الوطني الثالث حول: استراتيجيات التنافسية من خلال البحث والتطوير، أكتوبر 2002، ص 5.

" النشاط الذي يقوم على طريقة منهجية في تقصي الحقائق، الظواهر بغية تفسيرها وتحديد العلاقات بينها وضبطها والتنبؤ بها وإحداث إضافات أو تعديلات في مختلف ميادين المعرفة مما يساهم في تطويرها وتقدمها لفائدة الإنسان وتمكينه من بناء حضارته"<sup>1</sup>

ومنه يمكن القول أن الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي هو النشاط المبني على أسس علمية بغرض خدمة الفرد والمجتمع من جميع النواحي.

## 2- أهداف الإبداع في التعليم العالي: تتمثل أساسا في:<sup>2</sup>

- ✓ النهوض بالمجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا والإسهام في تنميته؛
- ✓ الاهتمام بقضايا التقدم العلمي والثقافي للجامعة، وتطوير رسالتها الحضارية في المجتمع؛
- ✓ تعميق التلاحم والاحتكاك العلمي بين الجامعة والجامعات الأجنبية ومراكز البحوث والمؤسسات الإنتاجية المتقدمة المهتمة بقضايا الإبداع والتقدم الثقافي؛
- ✓ تقديم خبرات الجامعة واستشاراتها ومخرجات عملياتها الإبداعية لمشاريع التنمية المحلية.

## 3- أهمية الإبداع في التعليم العالي: يعتبر الإبداع الوسيلة المستخدمة للوصول إلى حقائق الأشياء

ومعرفة العلاقات التي تربط بينها، وتكمن أهميته في النقاط التالية:<sup>3</sup>

- ✓ الرغبة في حب الاستطلاع والتعرف على الجديد واكتشاف المجهول؛
- ✓ يعتبر طريقة علمية منظمة في مواجهة المشكلات اليومية والعامة؛
- ✓ تزويد المجتمع بالوسائل العلمية الضرورية لتحسين أساليب الحياة؛
- ✓ رفع كفاءة الفرد؛
- ✓ تحقيق طموحات المجتمع المادية، التعليمية والثقافية؛
- ✓ المساعدة على قبول أو رفض التغيير وآثاره البعيدة في المجتمعات؛
- ✓ مواجهة التحدي لحل المسائل العلمية.

<sup>1</sup> عبد الله المجيد، سالم شماس، "معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية"، في: مجلة دمشق، المجلد 26، العدد 1-2، سوريا، 2010، ص 28.

<sup>2</sup> فوزيه سببب الزبير، العائد من الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي لتحقيق أهداف الاستثمار لرجال الأعمال، منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي، 26 ماي 2009، ص 288.

<sup>3</sup> أبو بكر مصطفى محمود، مناهج البحث العلمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 32.

4- مهمات الإبداع في التعليم العالي: يمكن إدراجها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- ✓ تشجيع البحث العلمي في شتى المجالات ولاسيما في الميادين التطبيقية بما يؤدي إلى تطوير المعرفة وتعميقها وتوسيع نطاقها لنتلاءم مع خصائص كل بلد ومجتمع وإلى توفير قاعدة علمية لاتخاذ القرارات؛
- ✓ تأمين الإعداد والتدريب المناسبين للباحثين في الدراسات العليا؛
- ✓ تأمين الموارد والدعم الضروري للباحثين داخل الجامعة؛
- ✓ الاعتراف بالحريات الأكاديمية ولاسيما حرية البحث والنشر والمحافظة على حقوق الباحثين الفكرية وتوفير الآليات التي تتيح الاستفادة من نتائج أبحاثهم لتجويد التعليم العالي والتطوير القطاعي؛
- ✓ تعزيز نشر المعارف ونتائج الأبحاث في المجالات كافة؛
- ✓ الاهتمام بنشر نتائج الأبحاث وتطوير المعارف.

5- تصنيف البحث العلمي: تميز الدراسات بين ثلاثة أنواع، هي:<sup>2</sup>

- **البحث الأساسي:** يتمثل في الأعمال النظرية الموجهة أساسا إلى حيازة المعرفة المتعلقة بظواهر وأحداث تم ملاحظتها دون النية في تطبيقها أو استعمالها.
- **البحث التطبيقي:** يتمثل في الأعمال المنجزة بهدف إيجاد حلول جديدة تسمح بالوصول إلى الهدف المحدد، ويتطلب هذا البحث الأخذ بعين الاعتبار المعارف الموجودة.
- **التطوير:** يتعلق بالاستثمارات التي تسمح بالوصول إلى تنفيذ التطبيقات الجديدة ( طرق الإنتاج، المنتج).

<sup>1</sup> بن أعمارة منصور، الإبداع والابتكار كوسيلة لتحقيق الجودة في التعليم العالي، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة (دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية)، جامعة باجي مختار عنابة، 18-19 ماي 2011، ص 7.

<sup>2</sup> François Thérin , Melissa Schilling, *gestion de l'innovation technologique*, Maxima, Paris, 2006 , p 42.

## IV-2- دوافع وصعوبات الإبداع على مستوى التعليم العالي

أصبح النشاط الإبداعي حالياً سمة من سمات مؤسسات التعليم العالي التي تسعى إلى تحقيق التميز ولعل ما يميز هذه المؤسسات أنها أكثر قدرة على الإبداع من غيرها حيث أن الإبداع نشاط معقد تتدخل فيه عدة دوافع، تساعد أو تعرقل هذه المؤسسات في تحقيقها للإبداع .

## 1- دوافع الإبداع على مستوى التعليم العالي

توجد مجموعة من الدوافع التي تقف وراء الإبداع، يمكن تصنيفها كما يلي: <sup>1</sup>

## • دوافع ذاتية: التي تتلخص في النقاط التالية:

- الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية؛
- الحصول على رضا النفس؛
- الوصول إلى الغايات والأهداف بطريقة أسرع.

## • دوافع خارجية (بيئية): من أهمها:

- الرغبة في مواجهة المشكلات اليومية والعامّة؛
- الحاجة إلى التقدم والازدهار؛
- التكيف مع التغيرات والمستجدات؛
- تحقيق طموحات المجتمع المادية، التعليمية والثقافية؛
- التجاوب مع القوانين والتشريعات الحكومية.

## • دوافع مادية ومعنوية:

- الحصول على مكافآت مالية؛
- الحصول على التقدير، الثناء والسمعة الحسنة؛
- الرغبة في الحصول على درجة علمية أكاديمية.

وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة خصصت محورا كاملا في الاستبيان الموجه للأساتذة (هيئة

التدريس) لتحديد أهم الدوافع وراء إبداع الأستاذ.

<sup>1</sup> أسامة خيرى، إدارة الإبداعات والابتكارات، ص 44، 45.

## 2- صعوبات الإبداع على مستوى التعليم العالي

يعتبر الإبداع هدف النشاطات المتميزة لأغلب المنظمات التي تعمل على نشر المعرفة، ومن بينها مؤسسات التعليم العالي فهذه المؤسسات أصبحت تعمل على تبني أساليب لتشجيع الإبداع غير أن هذا الأخير يواجه عدة صعوبات، من أهمها:<sup>1</sup>

- عدم توفر التمويل المالي اللازم، وهذا يؤدي إلى عدم توفير البنية التحتية اللازمة للإبداع من خلال النقص الواضح في الأجهزة العلمية مثل المختبرات والأجهزة؛
- غياب السياسات والاستراتيجيات العلمية الواضحة المتعلقة بالإبداع؛
- غياب كفاءة الباحث، مما يؤدي إلى غياب الإبداع والبحث المجدي؛
- عدم توفر المناخ العلمي، والمناخ العام الذي يحفز ويشجع على الإبداع واستثمار القدرات الإبداعية للأفراد العلميين؛

- صعوبة تخصيص موارد بشرية كافية للإبداع بسبب ضغوطات العملية التعليمية؛
- نقص الدعم الحكومي في مجال البحث والتطوير والإبداع؛
- قلة عدد الكفاءات البشرية المتخصصة في مجال البحث والإبداع؛
- ندرة المعلومات الخاصة بالتكنولوجيات الحديثة وعدم استغلالها في مجال الإبداع؛
- غياب التعاون بين الجامعات والمنظمات الأخرى في مجال الإبداع؛
- الجمود التنظيمي داخل مؤسسات التعليم العالي.

إن الرفع من القدرات الإبداعية لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على التنبؤ بالعوامل المؤثرة على أدائها الإبداعي وسرعة الاستجابة للتغلب على آثارها السلبية والعمل على تداركها مستقبلا. وتجدر الإشارة أيضا أن الباحثة خصصت محورا كاملا في الاستبيانين لمعرفة أهم العوائق التي تحول دون تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر هيئة التدريس والإداريين، هذا بالإضافة إلى العوائق التي يمكن استنباطها من إجابات هؤلاء المبحوثين في الفقرات الأخرى للاستبيانين.

<sup>1</sup> فوزيه سببت الزبير، مرجع سابق، ص 288.



## IV-3- مؤشرات تقويم الإبداع في التعليم العالي

تعتبر عملية تقويم الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي معقدة نظرا لتداخل الفاعلين وقلة المعطيات الدقيقة التي تقيس مدخلاتها ومخرجاتها، ويمكن تصنيف هذه المؤشرات إلى قسمين:

## 1- مؤشرات عامة:

تستخدم عدة مؤشرات لتقويم الإبداع على مستوى التعليم العالي، وإن الأكثر شهرة من هذه المؤشرات ما اقترحه M. Porter (مدرسة هارفارد للأعمال) و S.Stern (مدرسة سلون لمعهد ماساشوتيس للتكنولوجيا)<sup>1</sup>، وهي:

- عدد الباحثين المنخرط في البحث العلمي والتطوير: يعكس هذا المؤشر مستوى الاستفادة من الموارد البشرية في مجالات البحث والتطوير، بالنظر إلى أن الباحثين هم المصدر الرئيسي للأفكار الجديدة ولهم مهمة مزدوجة لإنتاج المعرفة واستغلالها<sup>2</sup>؛

- حجم النفقات على البحث العلمي: عادة ما تقاس بنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي؛

- مقاييس الاستثمارات في أعمال البحث العلمي وحجم الأعمال العلمية الممولة من المؤسسات الصناعية، القطاع الحكومي، مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخارجي الأجنبي؛

- مشاريع البحث العلمي المنجزة: نظرية، تطبيقية أو مخبرية وكذا مجال تخصصها؛

- الإنتاج العلمي: أي عدد المنشورات والإصدارات العلمية، من حيث عدد الأبحاث المنشورة ومؤشرات التخصص النسبي التي تقيس نسبة النشر في كافة الحقول المعرفية، ومؤشرات الشراكة بين الباحثين من عدة دول في موضوع واحد، هذا بالإضافة إلى مؤشر الإنتاجية في نشر البحوث؛

- درجة حماية الملكية الفكرية، التي تحدد بما يعرف ببراءات الاختراع من حيث بيانات الاختراع ومدى مساهمة الاختراع في تطوير إنتاجية المنظمات وتحقيق التراكم العلمي. وتعتبر " فرع من القانون الذي يتناول حقوق التملك على الأشياء غير المادية، وهي تعمل كوسيلة لتحقيق التقدم الاقتصادي من خلال حماية الإبداعات"<sup>3</sup>؛

- عدد مراكز ومخابر البحث العلمي.

<sup>1</sup> جواد كاظم لفته، مرجع سابق، ص 25.

<sup>2</sup> Indicateurs de R&D www.mes.tn/indicateurs/indicateurs2008.../ress\_hum\_11 (14/01/2013, 18.00)

<sup>3</sup> إيناس الخالدي، محمد سعد الرحاحلة، مقدمات في الملكية الفكرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012، ص 19.

وقد خصت الباحثة محورا كاملا في الاستبيانين لتحديد مؤشرات الإبداع المتوافرة في الجامعات محل الدراسة من وجهة نظر هيئة التدريس والإداريين.

## 2- مؤشرات خاصة بالإنتاج العلمي:

تعد الدراسات الببليومترية أسلوبا بحثيا لقياس الإنتاج العلمي المنشور في مختلف مجالاته الموضوعية وأشكاله المعلوماتية المنشور فيها، فهي مصطلح شامل يراد به ببساطة دراسة الاتجاهات العددية والنوعية للإنتاج العلمي، حيث تستخدم في كثير من المجالات البحثية منها:<sup>1</sup>

- تحديد الخصائص البنائية للإنتاج العلمي المتخصص وتبين مظاهر اندماج أو انشطار الموضوعات العلمية؛

- تحديد أكثر المؤلفين إنتاجية في مجال معين وممن لهم نماذج واضحة في البحث العلمي؛

- تحديد خصائص التأليف المنفرد والمشارك في مختلف التخصصات الموضوعية؛

- تحديد الدوريات العلمية الأكثر إنتاجية والأكثر تأثيرا في مجالها وفي مختلف المجالات؛

- كما دخلت الدراسات الببليومترية مضمار تحليل مواقع الانترنت والإنتاج العلمي الرقمي المنشور فيها وذلك في إطار المفهوم الجديد لهذه الدراسات والمصطلح عليه بالدراسات الببليومترية (WEBOMETRICS) أو دراسات الشبكة العنكبوتية.

أ- تعريف الدراسات الببليومترية: هي " تطبيق الأساليب الرياضية والإحصائية في دراسة الخصائص البنائية للإنتاج العلمي"<sup>2</sup>

ب- القوانين الببليومترية: وتعتمد الدراسات الببليومترية في تحقيق أهدافها على مجموعة من القوانين يمكن تلخيصها فيما يلي:

• قانون برادفورد للتشتت: بحيث بدأ صمويل برادفورد في وضعه عندما كان يعمل في مكتبة العلوم الطبية بجنوب كينكستون في إنجلترا في الفترة ما بين 1925- 1938 اعتمادا على مصادر المعلومات المتواجدة بها.

<sup>1</sup> صباح محمد كلو، " تطبيقات النظم الآلية في مجال الدراسات الببليومترية وأثرها على الإدارة الإبداعية للمكتبات"، في: مجلة مكتبة فهد الوطنية، المجلد 16، العدد 2، سلطنة عمان، نوفمبر 2010، ص 261.

<sup>2</sup> Bibliometric Analysis of the Library and Information Science Research, Electronic Journal, from 2004 to 2010.

وقد انطلق من مبدأ أن أي موضوع علمي يتصل بموضوعات علمية أخرى بحيث تضمن عمله تحليلاً للاستشهادات المرجعية في المجالات المتصلة بموضوع الجيوفيزياء التطبيقية وهندسة التزييت.

ومن خلال تحليله لجميع المقالات، تبين له أنه يمكن تقسيم هذه الدوريات إلى ثلاث مجموعات بحيث أن كل مجموعة تحتوي على نفس عدد المقالات تقريبا أعطيت كالآتي:

- ✓ الدوريات التسعة الأولى أسهمت بعدد 429 مقالا؛
- ✓ الدوريات التسع وخمسون التالية أسهمت بعدد 499 مقالا؛
- ✓ الدوريات الأخيرة وعددها 258 أسهمت بعدد 404 مقالا.

وقد صاغ قانونه اعتمادا على هذه المعطيات وفق ما يلي:

$$5 \times 5 \times 9 = 5 \times 9 : 9$$

$$225 : 45 : 9$$

بمعنى أن عددا قليلا من الدوريات تنتج ثلث عدد المقالات، وهي بذلك الأكثر إنتاجية، والثلث الثاني من المقالات تم إنتاجه بعدد 59 دورية، في حين أن الجزء الأكبر من الدوريات ينتج الثلث الباقي.

• **قانون زيف:** وقد بدأ عمله سنة 1920 حينما كان طالبا بالجامعة، بحيث كان مهتما بدراسة تغيرات النطق في اللغة والتكرارات المستخدمة خلال فترة زمنية طويلة، مما أدى به لدراسة تكرار الكلمات. ويتمثل قانونه في أن الناس يجدون سهولة في اختيار الكلمات المألوفة بدلا من الصعبة، مما ينعكس على تواتر هذه الكلمات، وبالتالي فإن العلاقة بين الرتبة ومدى التواتر تعد دليلا على تطبيق مبدأ الجهد الأقل.

إذ أنه طبق مبدأه على كشف الكلمات لجيمس جويس بولس، ليستنتج ما يلي:

✓ كلمات قليلة ترد كثيرا؛

✓ كلمات كثيرة ترد قليلا؛

✓ حاصل ضرب التسلسل في التكرار يكون دائما ثابتا.

ومن خلال المعطيات السابقة، صاغ قانونه بالشكل التالي:

$$RF = C$$

حيث:

R: رتبة الكلمة.

F: تكرار الكلمة.

C: الناتج الثابت.

• **قانون لوتيكاس:** وهو مختص في الرياضيات، حاول من خلال قانونه تحليل الإنتاج العلمي للمؤلفين سنة 1926 من خلال قياس عدد المؤلفين والمقالات المنتجة من طرفهم، باستخدام كشافين: الأول في الفيزياء والآخر في الكيمياء، وقد ركز على كمية ونوعية هذا الإنتاج، إلى أن توصل إلى صياغة قانون التربيع العكسي لإنتاجية المؤلفين بالشكل التالي (1: ن<sup>2</sup>)، أي أنه إذا كان هناك 100 مؤلف ينتج كل واحد منهم مقالة واحدة، في موضوع معين فإن هناك (100: 2<sup>2</sup>) إلى غير ذلك.

وهذا يعني أن هناك عدد قليل من الباحثين ممن يمارسون النشر بدرجة كبيرة، وعدد كبير منهم ينشرون بدرجة قليلة جداً أو لا ينشرون أبداً.

#### IV-4- تصنيف الجامعات

لقد عرفت الجامعات مؤخراً تنافساً كبيراً فيما بينها، يعكسه التسابق لاستقطاب الطلبة والمؤسسات، وتعد التصنيفات العالمية للجامعات من أبرز أدوات تقييم أداء هذه الأخيرة، لذا تنهافت الجامعات على اكتساب مكانة متميزة فيها باستيفاء أهم المعايير المعتمدة.

#### 1- مفهوم تصنيف الجامعات وأهميته:

يعرف التصنيف في مجال التعليم العالي بأنه "طريقة لجمع المعلومات لتقويم الجامعات، البرامج والبحث والنشاطات العلمية لتوفير التوجيه لجماعات مستهدفة محددة، مثل الطلبة الذين أنهوا دراستهم في مرحلة المدرسة ويرغبون بالالتحاق في الجامعات، أو طلبة يرغبون في تغيير تخصصاتهم أو جامعاتهم، أو أعضاء من طاقم إدارة الجامعة أو القسم الذين يرغبون في معرفة نقاط القوة والضعف في الجامعة أو القسم".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أمل فتحي عقل، تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي: الأردن نموذجاً، دار الخليج للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 60.

وهو "ترتيب للجامعات من حيث المستوى الأكاديمي، والعلمي أو الأدبي، هذا الترتيب يعتمد على مجموعة من الإحصاءات أو استبانات توزع على الدارسين والأساتذة وغيرهم من الخبراء والمحكمين، أو تقييم الموقع الإلكتروني من قبل علماء جوجل، أو غير ذلك من المعايير".<sup>1</sup>

والهدف من التصنيف يختلف بين مؤسسات التعليم العالي، " فمنها من تقوم بعملية التصنيف لأغراض ضبط الجودة وضمان استمراريتها، وعادة تهدف المؤسسات الرسمية إلى تحقيق هذه الأغراض، من خلال تطوير أنظمة اعتماد (عام وخاص)، تمنح بموجبها شهادات لمؤسسات التعليم العالي تؤكد فيها التزام هذه المؤسسات بمجموعة من المعايير العامة ذات العلاقة بمؤسسات التعليم العالي بشكل عام، ومعايير خاصة ذات علاقة بعمل كلياتها، ومنها من تقوم بعملية التصنيف لغرض منح جوائز تميز".<sup>2</sup> وتتمثل أهمية التصنيفات العالمية للجامعات فيما يلي:<sup>3</sup>

- الثراء في إنتاج البحث العلمي في مختلف المجالات العلمية؛
- التركيز على نوعية خريجي الجامعات ومستوياتهم العلمية؛
- زيادة المساهمات التي تقدمها الجامعات للمعارف الحديثة؛
- حضور الجامعات على شبكة المعلومات الدولية وزيادة قدرتها على استخدام تقنية المعلومات والإنترنت؛
- المشاركة في عملية الإصلاح والتطوير.

## 2- أهم تصنيفات الجامعات:

إن تصنيف الجامعات يعكس جانبا كبيرا من جودة التعليم العالي، وعدم ورود اسم الجامعة ضمن قائمة التصنيف يمكن أن يدل على ضعف أدائها في جوانب معينة. وسيتم من خلال هذا العنصر توضيح أهم التصنيفات العالمية المعتمدة.

<sup>1</sup> التصنيفات العالمية للجامعات، أنظر:

[http://www.imamu.edu.sa/support\\_deanery/pnircs/road\\_map/inter\\_ranking/Pages/ran\\_1.aspx](http://www.imamu.edu.sa/support_deanery/pnircs/road_map/inter_ranking/Pages/ran_1.aspx) (16.05، 2013 /09/09)

<sup>2</sup> أمل فتحي عقل، مرجع سابق، ص60.

<sup>3</sup> أهمية التصنيفات العالمية للجامعات، أنظر:

[http://www.imamu.edu.sa/support\\_deanery/pnircs/road\\_map/importance/Pages/imp\\_1.aspx](http://www.imamu.edu.sa/support_deanery/pnircs/road_map/importance/Pages/imp_1.aspx) (17.00، 2013 /09/ 09)

أولاً، تصنيف الويبومتريكس (Webometrics):

أ/ نشأته وأهدافه:

هو تصنيف للجامعات يشرف عليه "معمل (Cyber metrics Lab, CCHS) وهو وحدة في المركز الوطني للبحوث (National Research Council, CSIC) بمدريد في اسبانيا ويعرف بتصنيف الويبومتريكس (Web metrics Ranking of World Universities)، بدأ هذا التصنيف سنة 2004 بتصنيف 16000 جامعة.<sup>1</sup> وبعد اليوم "أكبر نظام لتقييم الجامعات العالمية حيث يغطي أكثر من 20000 جامعة".<sup>2</sup> ويقدم المعمل تقريراً جديداً كل (6 شهور) يصدر مرتين في العام (يناير، يوليو)<sup>3</sup>

ويهدف هذا التصنيف أساساً إلى تقييم الأداء الإلكتروني للجامعات، مما يؤدي إلى:<sup>4</sup>

- حث الجهات الأكاديمية في العالم لتقديم ما لديها من أنشطة علمية تعكس مستواها العلمي المتميز على الإنترنت؛
- تقديم الإرشاد والتوجيه لمؤسسات التعليم العالي؛
- مساعدة الطلاب الوافدين لمعرفة سمعة الجامعة... وليس الهدف تقييم الجامعات حسب الجودة أو المكانة العلمية لكل جامعة، وإنما هو بمثابة المؤشر للالتزام بالجامعات بالاستفادة من الإنترنت لعرض ما لديها لكي تتم الاستفادة منه من قبل الآخرين.
- تشجيع مبادرات الدخول المفتوح (المجاني) لمواقع الجامعات وإتاحة الوصول إلكترونيًا إلى المنشورات العلمية ومختلف المواد الأكاديمية الأخرى الخاصة بالجامعات وأساتذتها، على عكس التصنيفات الأخرى التي تركز على جوانب مختصة ورسمية، فمؤشرات الإنترنت تتعدى ذلك إلى المنشورات غير الرسمية

<sup>1</sup> أبرز تصنيفات الجامعات العالمية، جامعة ديالى العراق، أنظر: <http://scr.uodiyala.edu.iq/PageViewer.aspx?id=46>، (10/ 10/ 2013)، (9.00).

<sup>2</sup> التقييم العالمي للجامعات، أنظر:

[http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A\\_%D9%84%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%A](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%A) (11/ 10/ 2013)، (10.00).

<sup>3</sup> فيصل عبد القادر بغداد، حول معايير ترتيب الجامعات العالمية، أنظر: <http://uqu.edu.sa/page/ar/27728>، (22/ 11/ 2012)، (15.00).

<sup>4</sup> أحمد صادق، جامعة الملك خالد السعودية، أنظر: [www.al-manhalmagazine.com](http://www.al-manhalmagazine.com)، (12/ 11/ 2012)، (14.00).

التي تساعد بصورة أساسية في إثراء المعارف والمكتسبات، وبالتالي تحفيز الجامعات ليكون لها وجود أكثر على شبكة الانترنت.<sup>1</sup>

### ب/ معايير تصنيف الويبومتريكس:

يعتمد التصنيف معيارين أساسيين للتقييم، "الأول يكمن في معيار الوضوح (Visibility) وبأخذ نسبة 50% من خلال عامل التأثير (Impact) والثاني يتمثل في معيار النشاط (Activity) بنسبة 50% توزع على ثلاثة عوامل هي: الوجود (Presence)، الانفتاح (Openness) والتميز (Excellence)<sup>2</sup>

وفيما يلي شرح لها بالتفصيل:<sup>3</sup>

#### ✓ الوضوح (Visibility): ويشمل:

- التأثير (Impact): يتم تقييم نوعية المحتويات من خلال "استفتاء افتراضي"، بحساب كل الروابط الخارجية التي يتلقاها موقع الجامعة من جهات أخرى، هذه الروابط تدعم الاعتراف بمكانة المؤسسة، أدائها الأكاديمي، قيمة المعلومات وفائدة الخدمات التي توفرها. ويتم جمع البيانات من اثنين من أهم المزودين لهذه المعلومات وهما موقعي: **Majestic SEO** و **Ahrefs**، كلاهما يستخدم برامج الزحف (crawlers) الخاصة به، لتوليد قواعد البيانات المختلفة التي يتم استخدامها بشكل مشترك من أجل سد الثغرات أو تصحيح الأخطاء. المؤشر هو نتاج الجذر التربيعي لعدد الروابط الخلفية وعدد عناوين المواقع المنشئة لتلك الروابط الخلفية، لذلك فأهمية الرابط ليست فقط في شعبيته ولكن في تنوع مصادره. الحد الأقصى من النتائج هو عامل التأثير.

#### ✓ النشاط (Activity): ويضم:

- الوجود (Presence): العدد الإجمالي لصفحات الويب المستضافة في عنوان الموقع الرئيسي (بما في ذلك جميع العناوين الفرعية والمجلدات) للجامعة كما هي مفهرسة من قبل أكبر محرك بحث تجاري (Google). يتم حساب كل صفحة، بما في ذلك كل الأشكال المعترف بها بشكل فردي من قبل Google،

<sup>1</sup> Voir: <http://www.webometrics.info/en/Objetives> (10/09/2013, 10.00).

<sup>2</sup> Voir: <http://www.webometrics.info/en/Methodology> (11/09/2013, 16.00).

<sup>3</sup> المير يوسف، تقرير خاص بترتيب الجامعة الجديد وفقا لتصنيف "ويبومتريكس" لشهر يناير 2013، أنظر: <http://www.univ-adrar.dz> (10/10/2013, 13.30).

والصفحات الديناميكية والملفات الغنية الأخرى، ليس من الممكن الحصول على وجود قوي دون مساهمة الجميع في الهيئة الجامعية من أجل نشر الملايين من صفحات الويب.

- **الانفتاح (Openness):** الجهود العالمية لإقامة مستودعات البحوث (مكتبات رقمية وما إلى ذلك) معترف بها في هذا العامل والذي يأخذ بعين الاعتبار عدد الملفات الغنية (PDF، DOC، DOCX، PPT) التي نشرت في المواقع المخصصة وفقا لمحرك الباحث العلمي (Google scholar)، والهدف هو النظر في المنشورات الحديثة.

- **التميز (Excellence):** الأوراق الأكاديمية المنشورة في المجالات الدولية عالية التأثير (with high impact factor) تلعب دورا هاما في ترتيب الجامعات، استخدام عدد الأوراق ببساطة يمكن أن يكون مضللا، لذلك يتم حصر المؤشر للمنشورات المتميزة فقط، أي الإنتاج العلمي للجامعة الذي يكون جزءا من 10% من الأوراق الأكثر ذكرا كمراجع في مجالاتها العلمية ذات الصلة. والجدول التالي يلخص معايير التصنيف:

جدول رقم (04): معايير تصنيف ويبومتر كس

الوزن	التعريف	المعيار
50%	عدد الروابط الخارجية التي تم الرجوع إليها على موقع الجامعة والواردة عن طريق مستكشف yahoo	الرؤية/التأثير (الروابط الخارجية)
20%	عدد الصفحات المنشورة بواسطة الجامعة، المستخرجة من تقارير yahoo, google, live search, exalead.	حجم موقع الجامعة/التواجد
15%	عدد الملفات من نوع: Pdf, Ps, Doc, Ppt (المنشورة في الفترة من 2007 والواردة في Google Scholar)	الملفات الغنية/الانفتاح (مخرجات البحث)
15%	عدد المنشورات والاستشهادات الواردة في الباحث العلمي (البيانات المنشورة والإنتاج العلمي للفترة من 2003 والمتحصل عليه من Scimago ( SIR	البحث/الامتياز

Source : Andrejs Rauhvargers, Global University rankings and their impact, EUA report on rankings, 2011, p58.

وعليه يمكن توظيف التصنيف لتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي من خلال التركيز على:

- تقييم مكانة الجامعة وأدائها الأكاديمي، وقيمة المعلومات والخدمات التي تعرضها على موقعها الالكتروني وذلك بالاستعانة بمؤشر التأثير؛
- تقييم حجم الموقع من خلال عدد الصفحات المستضافة، وفق مؤشر الوجود؛



- تقييم عدد الملفات الغنية التي تفيد الباحثين والمنشورة على الموقع، وفق مؤشر الانفتاح؛
- تقييم المنشورات المتميزة عبر صفحات المجلات الرائدة، وفق مؤشر التميز.

وعليه فهذا التصنيف يعكس جانباً كبيراً من أداء الجامعة إلكترونياً، مما يسهل على العملاء التعامل مع هذه المعلومات في اختياراتهم، كما يُعين الجهات المسؤولة على تتبع مسار جامعاتهم لمساعدتها على التأقلم مع المستجدات التكنولوجية. وسيتم التطرق إلى تصنيف الجامعات وفق الوبومتراكس في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

### ج/ أهم الانتقادات الموجهة لتصنيف الوبومتراكس:

من أهم الانتقادات الموجهة لتصنيف ويبومتراكس، مايلي:<sup>1</sup>

- اقتضاره على جانب ضيق في تصنيف الجامعات وهو النشر الإلكتروني إذ لا يكفي حصر الانجازات العلمية للجامعة في المنشورات الإلكترونية فقط؛
- كثرة المادة العلمية المنشورة لا تعني بالضرورة جودتها، إذ تلجأ بعض الجامعات إلى تكثيف النشر في مواقعها دون مراعاة أصالة المادة العلمية المنشورة، مما يقلل من مصداقية التصنيف.

### ثانياً، تصنيف شانغهاي "ARWU":

أ/ نشأته وأهدافه: يعتبر تصنيف شانغهاي أول تصنيف عالمي للجامعات، "ففي عام 2003 أقيمت جامعة شانغهاي جيا تونغ الصينية على إصدار أول تصنيف عالمي للجامعات ويسمى تصنيف "ARWU": (Academic Ranking of World Universities)<sup>2</sup>، و"كانت بداية هذا التصنيف عبارة عن دراسة قام بها ثلاثة أعضاء من هيئة التدريس في كلية التربية للدراسات العليا بجامعة شانغهاي بهدف معرفة مستوى التعليم العالي في الجامعات الصينية وما هو مستوى الجامعات الصينية مقارنة بجامعات العالم"<sup>3</sup>، "ويقوم هذا التصنيف على فحص ألفي جامعة في العالم من أصل قرابة عشرة آلاف جامعة مسجلة في اليونسكو امتلكت المؤهلات الأولية للمنافسة، خلال الخطوة الثانية من الفحص،

<sup>1</sup> سهير محمد حوالة، سارة عبد المولى المتولي، "معايير التصنيفات العالمية - دراسة تحليلية-"، في: مجلة العلوم التربوية، العدد 4، الجزء 2، مصر، 2014، ص 8.

<sup>2</sup> بشار حميص، "التصنيفات العالمية للجامعات"، في: مجلة آفاق المستقبل، العدد 09، المتحدة للطباعة والنشر، الإمارات العربية المتحدة، 2011، ص 53.

<sup>3</sup> عبد الرحمن أبو عمه، الجامعات عالمية المستوى، جامعة الملك سعود، مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي، السعودية، 2009، ص 1.

يتم تصنيف ألف جامعة منها وتخضع مرة أخرى للمنافسة على مركز في أفضل 500 جامعة يتم نشرها.<sup>1</sup> وتظهر النتائج في شهر سبتمبر من كل عام.

وقد استخدم الصينيون هذه الدراسة لعدة أهداف، أهمها:<sup>2</sup>

- معرفة الخلل في هذه الجامعات لإصلاحه، والتعرف على النقص لتداركه؛
- معرفة أفضل الجامعات للاستفادة من تجاربها وتشجيع الابتعاث إليها والدراسة فيها؛
- استقطاب العلماء والمؤهلين وخاصة الصينيين من خريجي هذه الجامعات والعاملين فيها.

ويتم التقييم وفق 21 تخصص علمي، هي:<sup>3</sup> العلوم الزراعية، علم الأحياء والكيمياء الحيوية، الكيمياء، الطب الاكلينيكي، علوم الحاسب الآلي، علوم البيئة، الاقتصاد والأعمال، الهندسة، علوم الأرض، علم المناعة، علوم المادة، الرياضيات، علم الأحياء المجهرية، علم الوراثة الجزيئي وعلم الأحياء، علم الأعصاب، الصيدلة، الفيزياء، علم الحيوان والنبات، علم النفس/الطب النفسي، العلوم الاجتماعية، علوم الفضاء.

ب/ معايير تصنيف شانغهاي:

يمكن عرض هذه المعايير مع وزنها النسبي وفق الجدول التالي:

<sup>1</sup> التصنيف الأكاديمي لجامعات العالم، أنظر: <http://ar.wikipedia.org> (15/ 11/ 202/ 14.00)

<sup>2</sup> عبد الرحمن أبو عمه، مرجع سابق، ص 1.

<sup>3</sup> Andrejs Rauhvargers, Op Cit, p24.

جدول رقم (05): معايير تصنيف شانغهاي

الوزن	المتغير أو الرمز	المؤشر	المعيار
10 %	الخريجون (ALUMNI)	خريجو الجامعة الحاصلون على نوبل أو ميداليات عالمية أو أوسمة فيلدز للرياضيات ومختلف التخصصات كجائزة البنك المركزي السويسري Sveriges	جودة التعليم
20 %	الجوائز (Award)	عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الحاصلون على جائزة نوبل أو ميداليات عالمية أو أوسمة فيلدز للرياضيات ومختلف التخصصات.	جودة أعضاء هيئة التدريس
20 %	(HICI) الأكثر إشارة	عدد البحوث الأكثر استشهاداً في إحدى وعشرين تخصصاً علمياً مختلفاً.	
20 %	(N&S) المنشورة في مجلة العلوم والطبيعة	الأبحاث المنشورة في مجلتي العلوم والطبيعة وفق آخر خمس سنوات تسبق سنة التصنيف.	
20 %	(PUB) النشر	الأبحاث المشار إليها في دليل النشر العلمي CSIE، ودليل النشر للعلوم الاجتماعية SSCI، ودليل النشر للفنون والعلوم الإنسانية، وفق السنة التي تسبق التصنيف.	الإنتاج البحثي
10 %	(PCP) الأداء لكل	مؤشر الأداء الأكاديمي للجامعات ويتم حسابه من خلال الدرجات التي تحصل عليها الجامعة في المعايير الثلاثة الأولى نسبة إلى عدد الكوادر الأكاديمية في الجامعة وإنفاق الجامعة على البحث العلمي، وإذا تعذر جمع معلومات من الجامعة عن ذلك المؤشر يتم توزيع درجته على باقي المؤشرات الخمسة السابقة.	الإنتاج الأكاديمي مقارنة بحجم المؤسسة العلمية

المصدر: رياض عزيز الهادي، "نشأة الجامعات وتطورها"، في: مجلة ثقافة جامعية، المجلد 2، العدد 2، دار الكتب والوثائق، بغداد، 2010، ص 24، 25.

ج/ أهم الانتقادات الموجهة لتصنيف شانغهاي:

لقد تعرض تصنيف شانغهاي منذ صدوره إلى جملة من الانتقادات، لعل أبرزها:

- إشكالية اللغة وغياب العالمية، إذ من بين الثغرات المهمة في نظام التصنيف اعتماده بشكل أساسي على عدد المقالات التي نشرها الباحثون في مجلات محكمة وذلك حسب قاعدة بيانات شركة تومسون رويترز (Thomson Reuters)، فهي لا تصلح لتقويم كل جامعات العالم، كما أنها لا تصلح لتقويم كل أنواع الدراسات، ففي بعض المجالات مثل الدراسات الحقوقية، فإن الأبحاث التي تنشر فيها تكون عادة بلغة الدولة المحلية، كذلك فإنه في مجال العلوم الإنسانية لا يزال نشر الأبحاث العلمية يتم بشكل أساسي

- عن طريق الكتب أو رسائل الدكتوراه، وليس نشر الأبحاث في المجالات الإنجليزية المحكمة، وهو الأمر الذي لا يقوم تصنيف شانغهاي وغيره من التصنيفات بقياسه؛
- اعتماد جائزة نوبل مقياسا يسبب مشكلة، إذ لا يمكن في كثير من الأحيان تحديد الجامعة التي تستفيد من كون أحد خريجيها أو باحثها حاصلًا على جائزة نوبل، ويتساءل الباحثون عن سبب عدم إعطاء اعتبار لبراءات الاختراع ورسائل الدكتوراه المنشورة من قبل القائمين على تصنيف شانغهاي وغيره؛<sup>1</sup>
  - هناك اعتماد كبير بنسبة 30% على الانجازات الفردية (الخريجين 10% وأعضاء هيئة التدريس 20%) الذين نالوا جوائز نوبل وأوسمة فيلدرز؛
  - قياسا لمدى انتشار الجودة الأكاديمية في الجامعة، فإن استخدام الفائزين في السنوات الماضية كمقياس لجودة الفترة الحالية مشكوك فيه.<sup>2</sup>

وقد أجريت دراسات عديدة لاختبار مدى مصداقية تصنيف شانغهاي، أبرزها دراسة Razvan V.Florian عام 2007 ونشرت في مجلة سينتومتريكس Scientometrics، والتي عرفت تداولًا كبيرًا نظير النتائج التي تم التوصل إليها، حيث قام الباحث بـ "جمع البيانات الخام التي اعتمد عليها تصنيف شانغهاي واستخدم المنهجية نفسها في التقويم التي اتبعتها التصنيف غير أنه لم يستطع إعادة إنتاج النتائج التي أعلنها التصنيف، وهو ما أدى إلى خسارة التصنيف جزءًا أساسيًا من سمعته الأكاديمية وتعاضم الشكوك حوله.<sup>3</sup>

ثالثًا، تصنيف كيو أس QS:

أ/ تعريفه:

كيو اس QS هو اسم لشركة بريطانية تعنى بشؤون التعليم العالي والتصنيف العالمي للجامعات، إضافة إلى اهتمامها بالتصنيفات الإقليمية على مستوى دول شرق آسيا والباسفيك، ودول اليورواسيوية،

<sup>1</sup> بشار حميص، مرجع سابق، ص 56.

<sup>2</sup> عقل بن عبد العزيز العقل، التصنيف العالمي للجامعات، موقع جامعة الجمعة أنظر: <http://faculty.mu.edu.sa/aalaql>، ص 3. (15/ 11/ 2012).

<sup>3</sup> بشار حميص، مرجع سابق، ص 55.

كما تعنى بإقامة المعارض المختصة بمؤسسات التعليم العالي عموماً، وبيعض البرامج المتخصصة مثل المعرض الخاص ببرامج ماجستير إدارة الأعمال.<sup>1</sup>

وهو تصنيف يصدر من شركة كواكريلي سيمونس التي تأسست عام 1990 ولها مكاتب رئيسية في كل من لندن، باريس وسنغافورة وكذلك لها مكاتب فرعية أخرى متفرقة، والهدف منه هو رفع مستوى المعايير العالمية للتعليم العالي والحصول على معلومات عن برامج الدراسة في مختلف الجامعات وخاصة تخصصات العلوم التقنية، وعمل مقارنة بين 500 جامعة من بين أكثر من 3000 جامعة حول العالم لإصدار دليل للجامعات يساعد الطلاب وأولياء الأمور، كما يساعد الشركات على تحديد وجهتهم لأحسن الجامعات في الميدان. وقد صدرت أول قائمة لها سنة 2005 بالشراكة مع مجلة التايمز للتعليم العالي، وقد استمرت الشراكة حتى عام 2009 ليستقل كل منهما بتتصيب جديد عام 2010.<sup>2</sup>

ويهدف هذا التصنيف لتقييم مستوى الجامعات من حيث الريادة العالمية، كما يسعى للتعريف بالجامعات التي تميزت واتخذت لها مواقع متقدمة على خريطة التعليم العالي الدولي. ويجرى التقييم من خلال استعراض نتائج استبانات استطلاعية في كل مجال من المجالات التالية:<sup>3</sup>

- الآداب والعلوم الإنسانية.
- علوم الحياة والطب.
- العلوم الطبيعية.
- العلوم الاجتماعية والإدارة.
- الهندسة والتقنية.

#### ب/ معايير تصنيف QS:

يعتمد التصنيف على ست مؤشرات تتمثل في:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محروس بن أحمد الغبان، حسام بن عبد الوهاب زمان، عودة بن محمد الجهني، تقرير مختصر عن مؤتمر القادة الخامس في مجال التعليم العالي QS-Apple 5<sup>th</sup>، جامعة طيبة، السعودية.

<sup>2</sup> عبد الرحمان بن أحمد صائغ، " تجربة الجامعات السعودية"، في: المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد 5، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية، 2015، ص 27.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 27.

<sup>4</sup> عبد الرحمان بن أحمد صائغ، مرجع سابق، ص 27، 28.

✓ تقويم النظير: يخصص لهذا المؤشر 40 % وتستخلص نتيجته عبر توزيع الاستبيانات تستطلع من خلالها آراء الخبراء في الجامعات من مختلف أنحاء العالم، وما ينبغي ذكره هنا أنه لا يسمح للمشاركين بتقييم مؤسساتهم التي يعملون فيها. وتطبق الأوزان من الناحية الجغرافية وذلك لضمان الانتشار، العدالة والدقة.

✓ نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب: يعطي هذا المؤشر قيمة قدرها 20% لعدد أعضاء هيئة التدريس مقابل طلابهم في الجامعة، وهو مؤشر يعبر عن مدى التزام الجامعات بتطبيق أحد عناصر الجودة، حيث أن عدد الطلاب إلى عدد الأساتذة في الجامعة يعد مؤشرا على أداء الجامعة الأكاديمي وجودة التعليم.

✓ البحوث والإشارة العلمية: يعطى وزن قدره 20% للبحوث التي ينشرها أساتذة الجامعة، ونسبة الإشارة المرجعية لها في البحوث العلمية العالمية الأخرى.

✓ تقويم سوق العمل: يأخذ هذا المؤشر 10% من وزن التصنيف، ويعطي قيمة لخريجي الجامعة من حيث قبولهم في سوق العمل، أي أن التصنيف يمنح وزنا لآراء وتقييم جهات التوظيف وأصحاب العمل لخريجي الجامعات المصنفة من حيث قدرتهم على الإبداع، الابتكار، التحليل والسلوك الوظيفي.

✓ الأساتذة الأجانب: يقصد بذلك نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب الذين يدرسون في الجامعة، وقد خصص التصنيف نسبة 5% لهذا المؤشر، فالجامعات الناجحة لا بد أن تجذب أفضل الأساتذة من مختلف أرجاء العالم.

✓ الطلبة الأجانب: يقصد به نسبة الطلبة الأجانب إلى المجموع الكلي للطلاب في الجامعة، ويعنى هذا المؤشر بالنظرة العالمية للجامعة من خلال جذب الجامعة للطلاب الأجانب للدراسة فيها دون غيرها من الجامعات.

من خلال ما سبق يمكن القول أن المؤشرات تغطي معظم المهام الأكاديمية، البحثية والاجتماعية التي تقوم بها الجامعة، وهي مؤشرات بنيوية تتقصى الأدوار المعقدة للجامعة، وتعمق في تحليل مقوماتها، وتقويم مستوى جودة العملية التعليمية فيها، ومدى الاستفادة من بحوثها النظرية والتطبيقية، ووصف قدرات خريجها في المراحل المختلفة، هذا بالإضافة إلى موقعها العالمي. والجدول الموالي يوضح تفاصيل معايير التصنيف المتبعة ووزن كل منها:

جدول رقم (06): معايير تصنيف QS

النسبة	الوصف	المؤشر
40%	استطلاع آراء الخبراء من الجامعات الأخرى.	تقويم النظر
20%	يعتمد مجموع النقاط على معدل أستاذ طالب.	معدل أستاذ / طالب
20%	معدل النشر لكل عضو هيئة التدريس.	البحوث والإشارة العلمية
10%	استطلاع آراء جهات التوظيف.	تقويم سوق العمل
5%	نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب للعدد الكلي.	الأساتذة الأجانب
5%	نسبة الطلبة الأجانب لمجموع الطلبة.	الطلبة الأجانب

المصدر: عبد الرحمان بن أحمد صائغ، مرجع سابق، ص 29.

من خلال المؤشرات السابقة يمكن القول أن الجامعة إذا أرادت رفع رتبته في هذا التصنيف عليها تشجيع أساتذتها على النشر العلمي، وتقليل عدد الطلبة لكل أستاذ والتعاقد مع أفضل الأساتذة من مختلف أرجاء العالم فضلا عن جذب وتشجيع الطلبة الدوليين للدراسة فيها.

ج/ أهم الانتقادات الموجهة لتصنيف QS:

من بين الانتقادات التي وجهت لتصنيف QS نذكر:

- وجود مؤشرات كمية فقط وغياب النوعية في معيار تقييم الهيئة التدريسية والطلاب.
- تدور الانتقادات الأكاديمية حول الثقة في نتائج الاستطلاع بالنظر إلى نسبة التمثيل والتجاوب والطريقة العلمية التي يتم بها إجراء الاستطلاع حيث يستطلع التقويم بحسب القائمين عليه آراء الباحثين الأكاديميين الذين تنشر لهم المجالات العلمية المقالات المحكمة علميا، إذ بلغ سنة 2013 عدد الباحثين الأكاديميين الذين تم استطلاع آرائهم نحو 600 ألف باحث على مدى 3 أعوام، تجاوب منهم 9386 باحثا، بما نسبته 1.5 % فقط وكذا استطلع التقويم آراء 105 آلاف جهة توظيف، تجاوب منها 3281 جهة توظيف ما نسبته 3.1 % فقط.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Voir: <http://www.sauress.com/alhayat/65496> (11/10/2013, 15.00)

رابعاً، تصنيف التايمز:

أ/ التعريف:

هو عبارة عن مجموعة من الجداول للحكم على الجامعات ذات المستوى العالي في جميع المجالات. إن تصنيف مجلة التايمز السنوي يعد من التصنيفات المتميزة في الأوساط الأكاديمية العالمية؛ وكان أول ظهور له في عام 2004، ومنذ عام 2010 اعتمدت مجلة التايمز على معايير جديدة للتصنيف العالمي للجامعات، وذلك بعد مراجعة مستفيضة قامت بها المجلة لنوعية المعلومات التي تجمعها عن الجامعات العالمية وطرق تقييمها، فقد قامت المجلة بتطوير أساليب متعددة لزيادة الدقة والتوازن والشفافية لجداول المعلومات السنوية للجامعات، كما عملت على إضافة مؤشرات أداء أكثر واقعية، وكذلك طرق تحليل أكثر تطوراً وعمقا في تحليل المعلومات، إضافة إلى الاعتماد على مرئيات يقدمها المجتمع الأكاديمي العالمي، ولزيادة المصداقية في تصنيفها للتعليم العالي للجامعات اعتمدت المجلة بشكل كبير على تعاونها الوثيق مع مؤسسة تومسون رويترز (THOMSON REUTERS) التي تعتبر الأولى عالمياً في مجال معلوماتية الأبحاث وتحليلها.<sup>1</sup>

ب/ معايير تصنيف التايمز:

يحتوي التصنيف على 10 مؤشرات مقسمة إلى 5 فئات رئيسية هي:<sup>2</sup>

- ✓ **التعليم 30%:** يحتوي على خمس مؤشرات للأداء مصممة لتوفر رؤية واضحة لبيئة التعليم والتعلم لكل جامعة من منظور الطلبة ومن منظور أكاديمي.
- **التعليم 15%:** يتم هنا تقييم هيئة المؤسسة التعليمية ونظرة اللجنة التقييمية لها من حيث البحث والتدريس؛
- **نسبة الطلبة للموظفين 4.5%:** يتم دراسة مدى وجود تناسب بين الطرفين حيث كلما زاد كان هناك تواصل أكثر ونقل للخبرات والمعارف بطريقة أفضل وأكثر فعالية؛
- **نسبة شهادات الدكتوراه إلى البكالوريوس 2.25%:** كون امتلاك المؤسسات كثافة في طلبة الدكتوراه يعكس نوعية البحوث المقدمة مما يؤدي إلى تكوين مجتمع نشط للدراسات العليا؛

<sup>1</sup> Voir : <http://hemag.mans.edu.eg/?p=1010> (11/10/2013, 16.00)

<sup>2</sup> Voir : <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/methodology>



- مدى التزام الجامعة في دعم الأجيال الجديدة من الأكاديميين وكذا مدى قدرتها على جذب طلبة الدراسات العليا 6%؛

- دخل المؤسسة مقارنة بالهيئة التدريسية 2.25%.

✓ **البحث 30%:** هذه الفئة تحتوي على ثلاث مؤشرات أبرزها: <sup>1</sup>

- سمعة الجامعة بين نظيراتها بنسبة 18% ومدى تميز بحوثها يتم قياسها عن طريق الاستبيانات التي يتم توزيعها؛

- العائد من البحث هو مؤشر جدلي بحسب اختلاف الأوضاع الاقتصادية وظروف بلد الجامعة وكذا بحسب مجال البحث فالبحوث العلمية تكون ذات قيمة مادية أكبر من البحوث في العلوم الاجتماعية والإنسانية والفنون لذا كانت نسبته 6%؛

- دراسة إنتاجية البحث عن طريق مقارنة حجم البحوث المنشورة وعدد موظفي الهيئة التدريسية للجامعة وحجم الجامعة بنسبة 6%.

✓ **الشهادات 30%:** تأثير البحوث المنشورة: <sup>2</sup>

هو المؤشر الرائد في التصنيف والأكثر تأثيرا كونه يظهر دور الجامعة في نشر المعرفة والأفكار الجديدة، يتم دراسته من خلال النقاط عدد المرات التي يشار فيها إلى عمل منشور من قبل الجامعة على المستوى العالمي بالاستعانة بقاعدة بيانات ويب تومسن رويترز التي تشمل جميع العلوم والمجلات المفهرسة.

يستثنى من التصنيف الجامعات التي تنشر أقل من 200 ورقة بحثية في السنة لضمان أن تكون البيانات كافية لإجراء مقارنات صحيحة إحصائيا.

✓ **العائد من الصناعة 2.5%:** ويتضمن: <sup>3</sup>

- قدرة الجامعة في المساهمة في الصناعة عبر الابتكارات كون الاختراعات والاستشارات أصبحت مهمة أساسية للجامعة العالمية المعاصرة؛

<sup>1</sup> Voir : <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/methodology>

<sup>2</sup> Voir : <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/methodology>

<sup>3</sup> Voir : <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/methodology>

- تحديد مقدار دخل بحوث الجامعة الذي يكسب من الصناعة مقارنة بعدد أعضاء الهيئة التدريسية في هذا المجال؛

- مدى استعداد الشركات على الدفع مقابل البحوث ومدى قدرة الجامعات على استقطاب التمويل في السوق التجاري التنافسي، وهو مؤشر مفيد لجودة التعليم في الجامعة.

✓ **النظرة الدولية 7.5%:** ويضم ثلاثة مؤشرات، هي:

- التنوع في الحرم الجامعي ودرجة التعاون مع الجهات الدولية فيما يخص المشاريع البحثية، وكذا قدرة الجامعة على جذب طلبة من مختلف أنحاء العالم في المستويات الأولى والعليا من التعليم ويتم قياسها بمقارنة نسبة الطلبة الأجانب إلى المحليين ووزنه 2.5%؛

- المنافسة في الحصول على أفضل هيئة تدريس فالتصنيف يعتمد في قياسها على نسبة الأساتذة الأجانب إلى الأساتذة المحليين ووزنه 2.5%؛

- حساب إجمالي المنشورات البحثية الجامعية التي تملك على الأقل جائزة أو مكافآت دولية و يبلغ وزنه 2.5%.

**ج/ الانتقادات الموجهة لتصنيف تايمز:**

أثار التصنيف رغم جهوده لتكون معايير علمية علامات استفهام حول المنهجية المستخدمة لحصر عدد المقالات المنشورة والاستشهادات إضافة إلى وجود تذبذب واضح لعديد من الأمور، حيث لا يأخذ بعين الاعتبار فروع الجامعات واعتبارها جامعة واحدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> فليب التباغ، "اطلالة موسم التصنيف"، في: المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد الخامس، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية،

## خاتمة الفصل:

انطلاقاً من الأهمية الكبيرة والمتزايدة للإبداع باعتباره ذو مردودية متعددة الأبعاد تتعكس بالفائدة سواء على مستوى الجامعة أو المجتمع فإن تقييم الإبداع يعد من أهم الأساليب التي تضمن معرفة وضعية الجامعة من حيث المستوى العلمي والمعرفي، ومنه فنجاح الجامعة مرتبط إلى حد كبير بمستوى الإبداع فيها، لذلك وجب عليها الاهتمام به وترسيخ ممارسته لإنتاج المعرفة من خلال اعتماد مختلف المؤشرات المستعملة لتقييمه.

كما يمكن القول بأن التصنيفات العالمية للجامعات لها أهمية بالغة لتحسين قدرتها على الإبداع وتمكينها من استقطاب الطلبة الجدد وكذا المنظمات المهتمة بالبحث العلمي، ومن أبرز هذه التصنيفات العالمية التي تم التطرق إليها في هذا الفصل تصنيف شانغهاي، تصنيف التايمز، تصنيف QS، وتصنيف الويبومتراكس، فقد سعت مختلف الجامعات لتأمين المتطلبات اللازمة للتوافق مع معايير هذه التصنيفات التي واجهت العديد من الانتقادات بشأن مدى ملاءمتها لمختلف الجامعات، مما أنتج غياب الجامعات الجزائرية نهائياً عن معظم التصنيفات، وهذا ما سيتم توضيحه في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

وعلى هذا الأساس لابد من إدراك أهمية العوامل التي لها دور في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعة ومن ثم تحقيق مركز متميز ضمن التصنيفات العالمية، ومن أهم هذه العوامل إدارة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة.

## الفصل الثاني: إدارة رأس المال الفكري والإبداع في التعليم العالي

### مقدمة الفصل

- I. مفاهيم عامة حول رأس المال الفكري.
- II. عناصر رأس المال الفكري.
- III. طرق قياس الرأس المال الفكري.
- IV. مدخل إلى إدارة رأس المال الفكري في التعليم العالي.
- V. إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى التعليم العالي.

### خاتمة الفصل

**مقدمة الفصل:**

في ظل التطورات السريعة أصبح موضوع إدارة رأس المال الفكري من أهم المداخل التي تؤدي إلى تشجيع الإبداع، هذا الأخير الذي أصبح أحد أهم مرتكزات الاقتصاد الجديد.

وعليه يمكن القول بأن رأس المال الفكري يعد من أهم أصول المنظمة التي لها تأثير على زيادة الأصول الأخرى، وهو مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وكذلك فإن المنظمات تعمل على إدارته وتطويره والمحافظة عليه بأفضل السبل الممكنة من أجل تحقيق أهدافها. ومؤسسات التعليم العالي كغيرها من المنظمات لا بد عليها من قياس رأس مالها الفكري، إدارته وتنميته باعتباره من الموارد المهمة والمؤثرة في تشجيع الإبداع.

وعلى هذا الأساس يحاول هذا الفصل طرح نظرة عامة حول المفاهيم الأساسية لرأس المال الفكري، أهميته والفرق بينه وبين رأس المال المادي، فضلا عن ذلك؛ سيعرض هذا الفصل نبذة تاريخية عن رأس المال الفكري، وكذا التعرض لأهم عناصره وطرق قياسه، بالإضافة إلى التعرف على مبادئ إدارته، وأهم النماذج التي تطرقت إلى كيفية إدارته، وأخيرا محاولة إبراز دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى التعليم العالي.

## I- مفاهيم عامة حول رأس المال الفكري

تعددت مفاهيم رأس المال الفكري، فقد تناولتها الدراسات من وجهات نظر مختلفة، كما ركزت العديد من الدراسات على أهميته باعتباره ركيزة من ركائز الإبداع والتطوير الذي تسعى إليه معظم المنظمات الحديثة.

لذلك سيحاول هذا المبحث التعرض إلى أهم تعريفات رأس المال الفكري، أهميته ومتى بدأ الاهتمام بهذا المفهوم؟.

### I-1- تعريف رأس المال الفكري

يعد مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الإدارية المعاصرة، حيث يمثل أهم مورد من موارد المنظمة سواء كانت صناعية أو خدمية، خاصة أو عامة، ربحية أو غير ربحية في العصر الحديث، وقد تعددت التعاريف الخاصة بهذا المفهوم من قبل الأكاديميين والباحثين والممارسين في هذا المجال منها:

يوجد في مصطلح رأس المال الفكري كلمة (فكر) مشتقة من الكلمتين اللاتينيتين (INTER) وتعني بين، وضمنيا تعني العلاقات. و (LECTIO) التي تعني القراءة والمعرفة المكتسبة. وعند إضافة كلمة رأسمال (CAPITAL) التي تعني مجموع يتكون مصطلح رأس المال الفكري الذي يشير إلى "العلاقات المكثفة المبنية على المعرفة التركيبية والكفاءات التي لها قدرة كامنة على توليد القيمة والتنمية".<sup>1</sup> كما يعرف رأس المال الفكري بأنه "مجموع معارف الموظفين والقدرات المدركة في مجموعة العمل التي يستوجب تقييمها وإدارتها من قبل المسيرين".<sup>2</sup>

"مجموعة المعارف الكلية للمنظمة، والمستخدمه لتحقيق الميزة التنافسية"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> يوسف بومدين، الإستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ملتقى دولي حول: رأس الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011، ص 6.

<sup>2</sup> jean marie Peretti, **dictionnaire des ressources humaines**, librairie Vuibert, Paris, 5<sup>e</sup> me édition, 2008, p 42.

<sup>3</sup> زياد محمد المشاقبة، محمد تركي البطاينة، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، دار جليس للنشر والتوزيع، ط1، 2010، ص 91.

"المادة الفكرية، المعرفة، المعلومات، الملكية الفكرية والخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنتج الثروة"<sup>1</sup>

" المعارف التي يمكن تحويلها إلى أرباح"<sup>2</sup>

" هو مجموعة من الأصول المعرفية في المنظمة والتي تساهم في تحسين الوضع التنافسي لهذه المنظمة من خلال إضافة قيمة لأصحاب المصلحة الرئيسيين"<sup>3</sup>

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن رأس المال الفكري هو ما تملكه المنظمة من أصول غير ملموسة والتي يمكن استخدامها لتدعيم القدرات التنافسية بهدف تلبية رغبات الأطراف التي تتعامل مع المنظمة.

## I-2- أهمية رأس المال الفكري

إن أهمية رأس المال الفكري تنبثق من أهمية الدور الذي يؤديه في تقديم الأفكار الحديثة والإبداعات التي تساهم في تحسين المركز التنافسي للمنظمة وعلى هذا الأساس يمكن استعراض هذه الأهمية على النحو الآتي:<sup>4</sup>

- يعد رأس المال الفكري السلاح الأساسي للمنظمة في عالم اليوم، لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن البقاء لها، وهذا ما أشار له (STEWART) فقد بين أن (ثلاثي الشركات المدرجة في قائمة الشركات الثرية البالغ عددها (500) في سنة 1954، قد اختفت وحل محلها شركات صغيرة معتمدة على الموجودات المعرفية أكثر من اعتمادها على الموجودات المادية الأخرى؛

- يعد رأس المال الفكري في المنظمة بمثابة ميزة تنافسية، وهذا ما دعا (JEROME ADANES) المدير الرئيسي للتعليم في شركة (SHELL) النفطية بالقول (نحن ملتزمون لأن نصبح منظمة متعلمة ونعتقد أن الميزة التنافسية تكمن في قابلية المستخدمين على التعلم بشكل أسرع)، وعلى هذا الأساس

<sup>1</sup> نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات (إدارة ما لا يقاس)، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 125.

<sup>2</sup> جون هوكنز، اقتصاد الإبداع (كيف يحول المبدعون الأفكار على مال)، ترجمة: أحمد حيدر، الدار العربية للعلوم، بيروت، ط1، 2010، ص 338.

<sup>3</sup> Danka Starovic and others, **understanding corporate value (managing and reporting intellectual capital)**, Cima, UK, 2003, p 6.

<sup>4</sup> زكريا الدوري وآخرون، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 308-310.

فأن منظمة (GEMINI) الاستشارية والمتخصصة بإعادة هندسة محطات توليد الكهرباء، تقضي من ثلاثة إلى ستة أشهر في الاستشارة، لأنها تؤمن أن المشاركة في رأس المال الفكري يعد ميزة تنافسية؛

- يمثل رأس المال الفكري كنزا مدفونا يحتاج إلى من يبحث عنه واستخراجه للوجود والممارسة، ويعد أحد أساليب استخراج هو نشر المعرفة ويؤيد (STEWART) ذلك بقوله: (إن الفكر الموجود في المنظمة يصبح رأس مال فكريا عندما يمكن نشره للقيام بشيء لا يمكن إجراءه، لأن رأس المال الفكري يحوي معرفة مفيدة، ويحذر (BROOKING) من نتائج عدم نشر المعرفة، من خلال قوله: (إن المعرفة بوصفها موجودات في المنظمة غالبا ما تغفل وبالتالي لا تنتشر، ليس بسبب إخفاق المدراء في التفكير بأعمالهم، وإنما السبب يكمن في أنهم لا يحولون المعرفة إلى رأس مال في شركاتهم ولا يعززون القدرات العقلية والتي تبني وتحافظ على العمل)؛

- يعتبر رأس المال الفكري مصدرا لتوليد ثروة للمنظمة والأفراد وتطويرها، ويقول (QUINN) من "مدرسة تك للأعمال" عن ذلك: (إن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة، والأكثر مما سبق فإن التعلم يسفر عن قوة في الربح، إن المواطنين الذين أكملوا دراساتهم العليا يكون لهم دخل يزيد بنسبة (130%) عن أقرانهم الذين لم يكملوا الدراسات العليا). كما أن رأس المال الفكري قادر على توليد ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع، وهذا ما أكدته بحوث مؤتمر إدارة رأس المال الفكري (ICM) الذي عقد في نيويورك في جوان عام 2000.

وفي هذا الصدد أكدت دراسة (Nick et Al, 2000) على أهمية رأس المال الفكري في أي منظمة بغض النظر عن نوع الصناعة.

كذلك لا بد من فهم وتحليل رأس المال الفكري وتمييزه عن رأس المال التقليدي انطلاقا من حقيقة هذا الفرق سيفيد في إدارة وتقويم رأس المال الفكري في المنظمة، المقارنة والمقاربة بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي (المادي أو المالي) تستند على أبعاد أساسية للتمييز والاختلاف بينهما.



جدول رقم (07): أبعاد التمييز بين رأس المال الفكري ورأس المال التقليدي

البعد	رأس المال التقليدي	رأس المال الفكري
التكويني	مادي ملموس	أثري وغير ملموس
الوظيفي	يعبر عن أحداث	يعبر عن عمليات
الزمني	يرتكز على الماضي فقط	يتوجه نحو المستقبل
المحتوى	تكلفة	هو قيمة
الطبيعية	نقدي	غير مالي
الديمومة	وقتي	مستمر
الاستعمال	ينقص ويستهلك	يزيد بالاستعمال
تشكيلات القيمة	يربط بسلسلة القيمة	يربط بشبكات القيمة
النوعي/الكمي	كمي	نوعي

المصدر: سعد غالب ياسين، مرجع سابق، ص 216.

### I-3- نبذة تاريخية عن رأس المال الفكري

بدأ الاهتمام بمفهوم رأس المال الفكري في المنظمات بداية التسعينيات من قبل Leif Edvinsson « ليف إدفينسون » من الشركة المالية السويدية -سكانديا- هذا الأخير الذي اختارته هيئة الإذاعة البريطانية كدماغ العام 1998 متقدما على بيل غايتس من ميكروسوفت. في ذلك الوقت، كانت سكانديا والكثير من شركات الخدمات المالية الأخرى تسعى إلى التوسع عبر الاندماج في الشركات الأخرى أو شرائها، وأثناء تحليل الأهداف المحتملة اكتشف إدفينسون أن المستثمرين يولون قيمة نوع محدد من الشركات أعلى من القيمة التي تستحقها وفقا لحساباتها السنوية أي ما يعرف بالقيمة الدفترية. وأوصلته حساباته إلى أن شركات كثيرة في أسواق الأسهم الأوروبية كانت تقيم بثلاثة إلى ثمانية أضعاف قيمتها الدفترية، بل إن هذه المضاعفة كانت تصل إلى عشرة أو عشرين مرة في فرانكفورت ولندن ونيويورك، وعرف أن طرق المحاسبة التقليدية لا تصرح سوى عن الأصول المالية والمادية للشركة وتتجاهل الموارد الفكرية، هذه الأخيرة التي أشار إليها بمصطلح

الأصول الخفية للشركة، وكان يعتقد أن معظم الشركات يتقرر مستقبلها بناء على الأصول الخفية وليس على أصولها المادية.<sup>1</sup>

وعلى هذا الأساس بدأ ظهور بعض الكتابات التي تناقش فكرة أن رأس المال الفكري للمنظمة هو الذي يحقق النجاح والربحية لها على غرار ما كتبه "بيل غايتس" في دورية تقرير الأعمال الإستراتيجي التي تصدرها كلية التجارة في لندن سنة 1999 " إن أصولنا الأساس هي برمجياتنا ومهارات تطوير هذه البرمجيات والتي لا تظهر على أي جداول رقمية، إذ أنها تبدو غير مهمة من وجهة نظر المحاسبة البحتة"، بالإضافة إلى التفكير بتحديد الأفكار والإبداعات والتي لم ينظر إليها في الماضي واختيار تنمية البعض منها، وفي منتصف التسعينيات أصبح هناك مسارين مختلفين ولكنهما مرتبطين ببعضهما البعض، للتفكير أو النظر إلى رأس المال الفكري، وقد تمثل المسار الأول في المعرفة والقوى الذهنية والذي يركز على خلق وتوسيع المجال المعرفي للمنظمة، أما المسار الثاني فيتمثل في مدخل الاعتماد على الموارد، والذي يهتم بكيفية خلق أرباح من المزيج المميز للموارد المادية والفكرية للمنظمة.<sup>2</sup>

هناك عدة عوامل أدت إلى بروز حركة رأس المال الفكري، منها:<sup>3</sup>

- عولمة الاقتصاد وازدياد حركة رأس المال والتحويلات المالية، وظهور الأسواق العالمية بمنتجات تنتج عالميا وتسوق بواسطة وسائل و منافذ دولية. وقد دفع ذلك المنظمات لكي تزيد من قدرتها على التكيف والإبداع وتوسيع دورة عملياتها مما يتطلب قدرات فكرية متنوعة لدى مديري تلك المنظمات والعاملين بها؛

- ازدياد أهمية القيم المرتبطة بالمعرفة التخصصية؛

- بروز الدور الذي تقوم به المعرفة كعامل متميز من عوامل الإنتاج؛

- الإدراك المتزايد لأهمية القدرات المعرفية في المؤسسات لإعطائها الميزة التنافسية المستدامة.

<sup>1</sup> جون هوكنز، مرجع سابق، ص 337.

<sup>2</sup> راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 368، 369.

<sup>3</sup> عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2008، ص 440.

## II- عناصر رأس المال الفكري

هناك تصنيفات وتقسيمات عديدة لمكونات رأس المال الفكري، وسيتم استعراض أهم هذه المكونات من خلال هذا المبحث.

أول من تطرق لموضوع هذا التصنيف هي شركة سكانديا عام 1995 م على يد العاملين (Malone & Edvinsson) حيث صنفا:<sup>1</sup>

- ✓ رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلي
- ✓ رأس المال الهيكلي = رأس المال التنظيمي + رأس المال الزبوني
- ✓ رأس المال التنظيمي = رأس مال العمليات + رأس المال الإبداعي.

أما تقسيم (Sveiby) لرأس المال الفكري فهو:<sup>2</sup>

- ✓ أصول الهيكل الداخلي؛
- ✓ أصول الهيكل الخارجي؛
- ✓ أصول الهيكل البشري.

في حين صنف كل من (Despres & Channvel) رأس المال الفكري إلى أربعة مكونات رئيسية هي:<sup>3</sup>

- ✓ رأس المال البشري؛
- ✓ رأس المال الهيكلي؛
- ✓ الأصول العملية؛
- ✓ الأصول الفكرية.

<sup>1</sup> Robin Fincham, Robin Roslender, **the management of intellectual capital and its implications for business reporting**, university of stirling, Great Britain, 2003, p 8.

<sup>2</sup> عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 2005، ص 6.

<sup>3</sup> رشا الغول، المحاسبة عن رأس المال الفكري (التنظير العلمي والتطبيق العملي)، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2014، ص 84، 85.

كما اقترح (Brooking) تقسيم رأس المال الفكري إلى أربع فئات تتمثل في: <sup>1</sup>

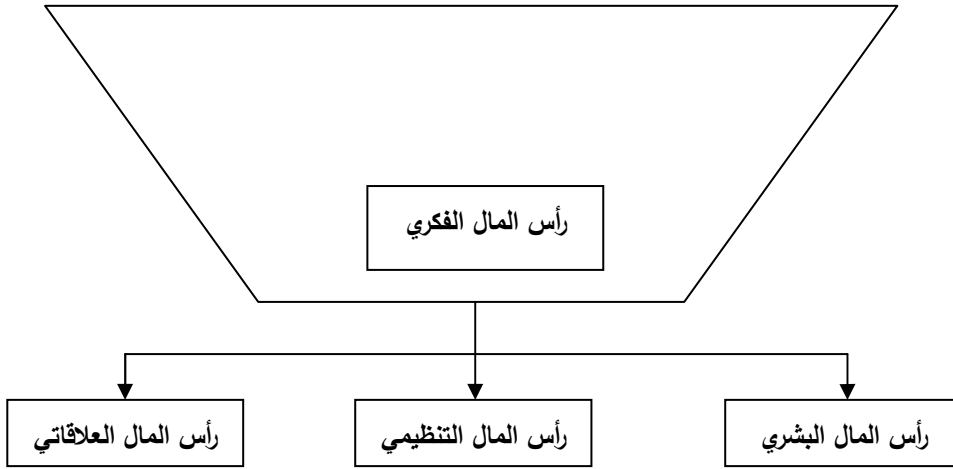
- ✓ الأصول السوقية؛
- ✓ الأصول البشرية؛
- ✓ أصول الملكية الفكرية؛
- ✓ أصول البنية التحتية.

أما ستيوارت (stewart) فقد صنف رأس المال الفكري إلى ثلاث فئات هي: <sup>2</sup>

- ✓ رأس المال البشري؛
- ✓ رأس المال التنظيمي؛
- ✓ رأس المال العلاقتي.

وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

شكل رقم (07): عناصر رأس المال الفكري



**Source:** paloma sanchez and others, " intellectual capital management and reporting in universities", paper presented at the international conference on science, lugano, 15- 17 November 2006, p 3.

<sup>1</sup> رشا الغول، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup> خليل عبد القادر، يحيوي فاطمة الزهراء، دور أهمية اكتساب رأس المال الفكري في المؤسسة وطرق المحافظة عليه، المؤتمر الدولي الثاني حول: رؤى حول رأس المال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) واقع الحال - رهان وآفاق، كلية متعددة التخصصات، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، 16 و 17 ديسمبر 2015.

وهذا ما أكدته دراسة Helen J Mitchel أين تطرقت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يحتوي على ثلاث عناصر أساسية رأس المال البشري، التنظيمي والعلاقاتي. وهو التصنيف المعتمد وسيتم تفصيل هذه العناصر فيما يلي:

## II-1- رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من الدعائم الأساسية لنمو المنظمة، وهذا ما فرض عليها الاهتمام به عن طريق استثماره، لما لهذا الأخير من دور كبير في تنمية وتطوير الأداء لتسيير مختلف أنشطة المنظمة ووظائفها.

### 1- مفهوم رأس المال البشري

يتمثل في " قيمة أفراد المنظمة بسبب مهاراتهم، معارفهم، أفكارهم، طاقتهم والتزامهم في العمل والعلاقات المهنية التي تربط بينهم".<sup>1</sup>

كما يعبر عن "المعرفة، المهارات، السلوكيات والخبرات التي يمتلكها ويولدها الأفراد"<sup>2</sup>

ومنه يمكن القول أن رأس المال البشري مجمل الكفاءات، المعارف والخبرات التي بحوزة الأفراد في وظائفهم.

### 2- مؤشرات رأس المال البشري في المنظمات:

من أهم هذه المؤشرات، نذكر:<sup>3</sup>

- قدرات العاملين: القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عمليات تدريب العاملين وقدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار؛
- إبداع العاملين: قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين والدخل المتحقق من الأفكار الأصيلة للعاملين؛

<sup>1</sup> John R. Schermerhorn, Claire de Billy, Richard N. Osborn, James G. Hunt, **Comportement humain et organisation**, éditions du renouveau pédagogique INC, Canada, 3<sup>e</sup> édition, 2006, p 32.

<sup>2</sup> Alain Chamak, Céline Fromage, **le capital humain (comment le développer et évaluer)**, édition liaisons, Ligne, 2006, p 19.

<sup>3</sup> عبو عمر، عبو هودة، مؤشرات ونماذج قياس رأس المال الفكري في المنظمة، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 13، 14 ديسمبر 2011.

- اتجاهات العاملين: تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة، درجة رضا العاملين، معدل دوران العمل ومتوسط مدة خدمة العاملين بالمنظمة.

## II-2- رأس المال التنظيمي

إن رأس المال التنظيمي هو الذي يصنع المعرفة الصريحة للمنظمة التي توجد عادة في هياكلها، أنظمتها وإجراءاتها فهو يمثل كل قيم المنظمة التي تتداولها داخليا.

### 1- مفهوم رأس المال التنظيمي

يعبر عن " المعرفة الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل، أنظمة وإجراءات المنظمة" <sup>1</sup>  
 " القدرة على تحويل مجموعة المعارف والمهارات والإمكانيات الإبداعية والابتكارية للعاملين بالمنظمة إلى سلع وخدمات" <sup>2</sup>

ومنه يمكن القول أن رأس المال التنظيمي يعبر عن قدرة المنظمة على توظيف المعارف التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة إلى الواقع الفعلي من خلال هياكل تنظيمية مناسبة وإجراءات واضحة.

### 2- مكونات رأس المال التنظيمي

يتكون رأس المال التنظيمي من أجزاء فرعية هي: <sup>3</sup>

- براءات الاختراع: تمثل أحد مكونات الملكية الفكرية، وتأخذ شكل امتياز يحصل عليه الشخص الذي اخترع شيء مميز؛
- حقوق النشر والتأليف: مثلها مثل براءات الاختراع، حيث تمنح للشخص الذي يقوم بتأليف أو نشر شيء مبدع؛
- العلامة التجارية: تعتبر هي الأخرى من مكونات الملكية الفكرية، فهي تعبر عن شخصية المنظمة، قيمتها وهويتها؛

<sup>1</sup> نجم عبود نجم، إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات)، مرجع سابق، ص 294.

<sup>2</sup> عصام الدين محمد متولي، صلاح أحمد علي، مفهوم ونماذج القياس المحاسبي للرأس المال الفكري، المؤتمر السنوي الدولي الخامس والعشرون حول: إدارة المعرفة: الاستراتيجيات والتحديات، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 4-6 ماي 2010، ص 14.

<sup>3</sup> أحمد علي صالح، عادل حرشوش المفرجي، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص 86، 87.

- مقاييس السيطرة النوعية: تعبر عن مدى مطابقة المخرج النهائي للمواصفات والمقاييس الموضوعية، ودرجة تلبية لرغبات الزبائن؛
- قواعد وأنظمة المعلومات: مجموعة من العناصر أو الأجزاء المترابطة التي تتفاعل فيما بينها بانتظام.

للتأكيد على أهمية رأس المال البشري، لابد من مقارنته مع رأس المال التنظيمي من خلال:<sup>1</sup>

✓ رأس المال البشري يتسم ببعدين، الرصيد هو قيمة رأس المال البشري المحسوبة في نهاية السنة، والتدفق أي القيمة الجديدة لرأس المال البشري المتولدة عن عمل الأفراد، في حين أن رأس المال التنظيمي يعبر عنه بالرصيد فقط؛

✓ رأس المال البشري يتزايد بالاستخدام ويميل للتوليد الذاتي ( المعرفة عند الاستعمال تكون مصدرا لمعرفة أفضل، أوسع وأكثر كفاءة)، وهذا عكس رأس المال التنظيمي الذي تتقدم معرفته الصريحة المتمثلة في أنظمتها، قواعده وإجراءاته؛

✓ دورة حياة رأس المال البشري هي أطول من دورة حياة المنتج، العملية أو التكنولوجيا، وعليه فالمعرفة والخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل بين أفراد المنظمة مما يوفر فرص أفضل من أجل تحديد هذه المعرفة، وهذا ما لا يمكن تحقيقه مع الآلات والمعدات؛

✓ رغم كل مزايا رأس المال البشري، إلا أن هناك مأخذ عليه هو مقاومة التغيير.

ومع كل ذلك فإن رأس المال البشري يظل هو الشكل الأرقى لرأس المال المنظمة القائمة على المعرفة وهو الأكثر حيوية وقدرة على تجديد نفسه وتوليد قيمته المتجددة، وهو الأكثر خطورة أو تهديد للمنظمة في حالة النقص، التسرب أو عدم الولاء.

<sup>1</sup> نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات (إدارة ما لا يقاس)، مرجع سابق، ص 141، 142.

## II-3- رأس المال العلاقتي

يعكس رأس المال العلاقتي العلاقات التي تربط بين المنظمة ومختلف الأطراف التي تتعامل معها من زبائن، موردين، منافسين ومؤسسات مالية...

## 1- مفهوم رأس المال العلاقتي

" يتمثل رأس المال العلاقتي في قيمة علاقة المنظمة مع زبائنهم".<sup>1</sup>

كما يعبر عن " القيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء، الموردين المعول عليهم، والمصادر الخارجية الأخرى التي تقدم قيمة كبيرة للمنظمة".<sup>2</sup>

ومنه يمكن القول أن رأس المال العلاقتي يتمثل في جميع الموارد المتعلقة بعلاقات المنظمة الخارجية وقدرتها التفاوضية مع الآخرين.

إن هذه العلاقات ذات قيمة كبيرة للأسباب التالية:<sup>3</sup>

- الزبون الأخير هو الذي يدفع فاتورة المنظمة، فالقيمة النقدية لرأس المال الزبوني حقيقية لأن المهمة الأولى للمنظمة هي إنشاء الزبائن؛

- الولاء الذي تصنعه المنظمة سواء كان ولاء ماديا ( حيث زيادة معاودة الزبون بنسبة 5% يزيد الأرباح بنسبة تتراوح بين 25-95%) أو الكترونيا حيث تشير التقديرات في تجارة التجزئة الالكترونية إلى أن الزبون المعاود ذو الولاء ينفق أكثر من الضعف خلال الأشهر ( 24-30) مقارنة بالأشهر الستة الأولى، كما أن شركة فورد ترى أن زيادة ولاء الزبون بنقطة واحدة من النسبة المئوية التي تمثل مقياس تكرار الطلبات تترجم إلى زيادة في الأرباح بمقدار مئة مليون دولار.

<sup>1</sup> Amrit Tiwana, *gestion des connaissances*, Campuspress, France, 2001, p 326.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية (الإستراتيجية الوظائف المجالات)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 561، 562.

<sup>3</sup> نجم عبود نجم، إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات)، مرجع سابق، ص 300.



**2- مؤشرات رأس مال العلاقات في المنظمات:**

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- القدرات التسويقية الأساسية: بناء واستخدام قاعدة بيانات للعملاء، توفير القدرات اللازمة لخدمات العملاء، والقدرة على تحديد حاجة العملاء؛
  - كثافة السوق: الحصة السوقية السوق المحتملة الوحدات المباعة الى عدد العملاء سمعة العلامة التجارية والاسم التجاري للمنظمة بناء قنوات البيع والتوزيع؛
  - مؤشرات ولاء الزبائن: رضا العملاء، شكاوى العملاء، حجم الاستثمار في بناء العلاقات مع العملاء، مستوى كسب عملاء جدد ومستوى خسارة عملاء حاليين.
- نظرا لأهمية رأس المال العلاقتي لا بد على المنظمة بناء علاقات جيدة مع الأطراف التي تتعامل معها والمحافظة عليها بهدف تحقيق الأهداف التي ترجو إليها.

**III- طرق قياس الرأس المال الفكري**

إن عملية قياس رأس المال الفكري ليست هدفا في حد ذاتها وإنما هي أداة لاكتساب نقاط القوة وتعزيزها واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة علاجها وتجنبها مستقبلا.

يمكن تصنيف النماذج والأساليب المستخدمة لقياس رأس المال الفكري في أربعة مجموعات،

كما يلي:<sup>2</sup>

1. النماذج الوصفية: هذه النماذج تصنف السمات والخصائص لرأس المال الفكري، وتركز على استطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير الشخصي للقائمين بالدراسة أو مقترحي

<sup>1</sup> رضا إبراهيم صالح، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية حول: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1-4 نوفمبر 2009.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، تقييم وقياس إنتاجية العمل المعرفي في الشركات المتخصصة والقائمة على المعرفة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع حول: إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 26-28 أبريل 2004، ص 14، 15.

النموذج، ويدخل ضمن هذه النماذج أداة تقييم معرفة الإدارة، التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية، بطاقة الدرجات المتوازنة لقياس وإدارة أصول المعرفة.

**2. المقاييس والنماذج المرتبطة بقياس مكونات رأس المال الفكري :** تركز هذه المقاييس على قياس قيمة رأس المال الفكري ومكوناته الأساسية (رأس المال التنظيمي، رأس المال البشري، رأس المال العلاقتي) وتتولى هذه المقاييس تحويل المعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة في أقسام الشركة المختلفة إلى أشكال الملكية الفكرية لتكون أكثر تحديدا وأسهل استخداما.

**3. مقاييس ونماذج القيمة السوقية:** هذه المقاييس تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة وقيمتها السوقية، إن هذه المقاييس تعتمد غالبا على الأسس والمبادئ المالية والمحاسبية ومن أهم أمثلتها (القيمة السوقية، القيمة الدفترية، القيمة غير الملموسة المحسوبة).

تعتبر هذه الطريقة من أهم الطرق لقياس رأس المال الفكري غير أن هناك بعض المآخذ عليها: <sup>1</sup>  
- بعض المنظمات لا تتعامل مع الأسواق العامة أو سوق الأوراق المالية بمعنى ليس لها قيمة سوقية محددة، وبالتالي صعوبة تقويم رأس المال الفكري؛

- استعمال أسعار الأسهم في السوق المالية لحساب القيمة السوقية للمنظمة بهدف الوصول إلى قيمة رأس المال الفكري يثير صعوبات عديدة في وقت تذبذب أسعار الأسهم؛

- الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية لا يمكن أن يرد إلى رأس المال الفكري وحده، لأن هناك عوامل أخرى تؤثر في هذا الفرق.

**4. مقاييس ونماذج العائد على المعرفة:** هذه النماذج تقوم على أساس احتساب العائد على الأصول (ROA) المحسوبة وحسب الصيغة التالية:

$$\text{العائد على الأصول (ROA)} = \frac{\text{العوائد قبل الضريبة}}{\text{الأصول الملموسة للشركة}}$$

ومن ثم مقارنته مع متوسط الصناعة، وأن الفرق يمكن أن يكون بمثابة عائد على المعرفة، ومن أمثلتها القيمة غير الملموسة المحسوبة مكاسب رأس المال المعرفي، ونموذج القيمة المضافة (العائد على المعرفة)

<sup>1</sup> نجم عبود نجم، إدارة المعرفة (المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات)، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2008، ص 312، 313.

ويمكن تلخيص أهم المقاييس في الجدول التالي:

جدول رقم (08): مقاييس رأس المال الفكري

توصيف المقياس	المقياس	نوع المقاييس
<p>هذه الأداة معدة كاستبانة مكونة من خمسة أقسام هي: عملية المعرفة، القيادة، الثقافة، التكنولوجيا، والقياس في إدارة المعرفة، وكل قسم تمت تغطيته بمجموعة من العبارات التي تكون الإجابة عليها باختيار مستوى من مستويات مدرج ليكثرت الخماسي، ومن خلال هذه الإستبانة يمكن تقييم أداء وإنتاجية العمل المعرفي في الشركة بين مستويين المستوى الأعلى: ممتاز والمستوى الأدنى: عدم وجود إدارة معرفة.</p>	<p>1. أداة تقييم معرفة الإدارة.</p>	<p>أولاً: المقاييس الوصفية</p>
<p>وهذا التقييم يقوم على توجيه أربعة أسئلة لمهنيي المعرفة ليحددوا هم بأنفسهم إن كانوا إنتاجيين أم لا، والأسئلة هي: هل قمت بقياس إنتاجيتك، هل تعتبر نفسك إنتاجياً، المبرر الذي يتم الاستناد عليه لكونك إنتاجياً، وأخيراً هل تتلقى تغذية مرتدة عن إنتاجيتك؟</p>	<p>2. التقييم الذاتي لإنتاجية مهني المعرفة.</p>	
<p>وتتضمن دراسات كثيرة ركزت على ترجمة رسالة إستراتيجية الشركة إلى مجموعة شاملة من المقاييس، ويتم تحقيق التوازن في هذه الإدارة بين المقاييس الموضوعية والذاتية حيث أن أداء الشركة يقاس بمؤشرات تغطي أربع مجالات رئيسية: المنظور المالي، منظور الزبون، منظور العمليات الداخلية، وأخيراً منظور التعلم، و إن هذه المؤشرات تقيم بالعلاقة مع الأهداف الإستراتيجية للشركة مما يعطي لهذه الطريقة بعدها الاستراتيجي.</p>	<p>3. بطاقة الدرجات المتوازنة (BSC) أو بطاقة الأداء المتوازن.</p>	

<p>إن المعرفة والأصول المعرفية في الشركة يتم تحويلها وفق هذه الطريقة إلى رأس مال فكري وملكية فكرية ذات أشكال عملية. وهذا التحويل يتم في أربعة مجالات:</p> <p>- تحويل المعرفة إلى ملكية فكرية (مكوناتها : براءة الاختراع، أسرار تجارية، علامة تجارية حق المؤلف)؛</p> <p>- تحويل العلاقات إلى شبكات: حيث الشبكة مصدرا للوصول المتميز وفرصة تنتج مكسبا اقتصاديا متبادلا؛</p> <p>- تحويل الأفراد إلى مواهب: تحويل الأفراد إلى خبرات وقدرات عالية الأداء بالمقارنة مع المنافسين أو على مستوى الأداء العالمي؛</p> <p>- تحويل السمعة إلى علامة: حيث العلامة الجيدة تجعل إمكانية الشراء ومعاودته قائمة هنا وفي كل مكان.</p>	<p>1. تحويل المعرفة إلى ملكية فكرية.</p>	<p>ثانيا: المقاييس المرتبطة برأس المال</p>
<p>وهذا النموذج يقسم رأس المال الفكري إلى رأس مال تنظيمي، رأس مال بشري وعلاقاتي، ويتم تقييم كل قسم على حدا.</p>	<p>2. نموذج رأس المال الفكري.</p>	<p>الفكري والملكية الفكرية</p>
<p>يقدم الدليل مؤشرات عديدة تعتمد على الترابط بين التغيرات في المعلومات، الاتصالات والتغيرات في السوق، ويعتمد الدليل في قياس ذلك على أربع معايير: رأس مال العلاقات، رأس مال البنية التحتية، رأس المال البشري، و رأس المال الابتكاري.</p>	<p>3. دليل المعلومات - الاتصالات -</p>	<p>الفكري والملكية الفكرية</p>
<p>وتقوم على تقييم الملكية الفكرية وعوائدها مما يجعل الطريقة محددة بمكونات الملكية الفكرية .</p>	<p>4. طريقة تقييم الأصول الفكرية.</p>	
<p>في هذا النموذج فإن المعرفة هي العامل الأساسي في إنشاء الثروة، وإن هذا النموذج يتكون من ست خطوات: وضع الإستراتيجية ، تحديد وتصنيف الأصول الفكرية الحالية، تقييم هذه الأصول قرار الاستثمار في المعرفة الجديدة من خلال تطوير التكنولوجيا والمهارات أو شراءها ، تجميع الأصول الفكرية في محفظات المعرفة لكل وحدة أعمال عالمية للشركة المعرفة لكل وحدة أعمال عالمية للشركة.</p>	<p>5. نموذج شركة دو كيميكال.</p>	

<p>يقوم هذا النموذج على احتساب الفرق بين قيمة الشركة السوقية وقيمتها الدفترية، والأساس المنطقي لهذا النموذج هو أن القيمة السوقية تمثل القيمة الحقيقية للشركة بضمائها الأصول الملموسة ورأس المال الفكري.</p>	<p>1. القيمة السوقية إلى الدفترية.</p>	<p>ثالثا : نماذج القيمة السوقية</p>
<p>وهذه الطريقة تقوم على أخذ القيمة الحقيقية ( القيمة السوقية والتي تعني (رأس المال الملموس + رأس المال الفكري) للشركة وتقسيمها وتخصيصها إلى مكونات: رأس المال الملموس، رأس المال غير الملموس (المعرفي وما يرتبط به) والميزة التنافسية المستدامة.</p>	<p>2. القيمة السوقية المخصصة للمستثمر</p>	
<p>وتقوم هذه طريقة على احتساب العائد على الأصول الملموسة وبعدئذ استخدام هذا الرقم كأساس من أجل تحديد نسبة العوائد التي تعزى للأصول غير الملموسة ويمكن استخدامه كمؤشر لربحية الاستثمارات في أصول المعرفة .</p>	<p>1. القيمة غير الملموسة المحسوبة</p>	
<p>إن مكاسب رأس المال الفكري محسوبة كنسبة للمكاسب الرسمية على المكاسب المتوقعة من الأصول الدفترية.</p>	<p>1- مكاسب رأس المال الفكري</p>	<p>ربعا: نماذج العائد على المعرفة</p>
<p>وهذه الطريقة تركز على وقت التعلم في العمليات الجوهرية، ويمكن تحديد هذه الطريقة من خلال سبع خطوات : تحديد العملية الجوهرية وعملياتها الفرعية، تكوين الوحدات المشتركة لقياس وقت التعلم، احتساب وقت التعلم لتنفيذ كل عملية فرعية، تحديد فترة المعاينة للحصول على عينة ممثلة للعملية الجوهرية، ضرب وقت التعلم لكل عملية فرعية بعدد أوقات العمليات الفرعية، تخصيص العوائد للعمليات الفرعية بالتناسب مع الكميات المتولدة بالخطوة السابقة واحتساب التكاليف لكل عملية فرعية، وأخيرا احتساب العائد على المعرفة وتفسير النتائج .</p>	<p>2- طريقة القيمة المضافة (العائد على المعرفة)</p>	

المصدر: نجم عبود نجم، تقييم وقياس إنتاجية العمل المعرفي في الشركات المتخصصة والقائمة على المعرفة، مرجع سابق، ص 16- 18.

تتجسد أهمية قياس رأس المال الفكري في: <sup>1</sup>

- إمكانية قياس قيمة المنظمة بصورة دقيقة، ففي مجتمع المعرفة تشكل هذه الأخيرة جزءا كبيرا من قيمة المنتج ومن قيمة المنظمة؛
- عدم قدرة الأساليب المحاسبية التقليدية على قياس وتقدير قيمة رأس المال الفكري الذي يشكل جزءا مهما من أصول المنظمة؛
- النماذج الحديثة لقياس رأس المال الفكري قادرة على تقويم مكونات كثيرة مثل رأس المال البشري ورأس المال العلاقاتي، وتزويد المنظمة بأدوات قادرة على القياس الدقيق لأداء المنظمة وقيمتها؛
- تركيز مقاييس رأس المال الفكري على الأصول المعرفية وخلق القيمة؛
- الأساليب المحاسبية التقليدية غير كافية لبناء التوجهات الإستراتيجية للمنظمة، وبالتالي تستخدم مقاييس رأس المال الفكري كأداة تكميلية تساعد الإدارة على بناء إستراتيجية المنظمة.

## صعوبات قياس وتقييم رأس المال الفكري:

إن عملية القياس والتقييم تأتي في إطار النظام الرقابي وتقييم الأداء التنظيمي لأي منظمة، وأيضا تتم في إطار العملية الإدارية والتي تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة، ولا شك أن عملية وضع معايير وقياسها وتحديد نقاط القوة والضعف هو أمر حيوي ومعقد وصعب في حد ذاته، وتتزايد هذه الصعوبة وهذا التعقيد في المنظمات الخدمية نظراً لطبيعة وخصائص الخدمات المقدمة، إلا أن التعقيد والتداخل والصعوبة تكون أكثر وضوحا في رأس المال الفكري، وذلك لأمر كثيرة حددها مجموعة من الباحثين على النحو التالي: <sup>2</sup>

- حداثة المفهوم وعدم التحديد الواضح لأبعاده من قبل العديد من الباحثين؛
- انخفاض إدراك وفي بعض الأحيان عدم إدراك أهمية رأس المال الفكري لدى الكثير من مديري المنظمات؛

<sup>1</sup> يوسف أحمد أبو فارة ، جاسر عبد الرزاق النسور، مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13- 14 ديسمبر، 2011، ص 5.

<sup>2</sup> خالد أحمد عبد الحميد قشقش، إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة)، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 33، 34.

- طبيعة البنود والأصول والموارد المعنوية وغير الملموسة والتي يتكون منها رأس المال الفكري؛
  - استخدام القواعد المحاسبية والمؤشرات المالية التي تعتمد على البيانات التاريخية ومنه إعطاء نظرة لفترة ماضية وليست مستقبلية، كما أن تلك القواعد صممت من أجل معالجة الأصول المادية مثل الأراضي، المباني والآلات.. الخ، واعتبرتها المصدر الوحيد للثروة خلال العمر الإنتاجي للمنظمة؛
  - بعض الأصول غير الملموسة يصعب قياسها، فالإبداع مثلاً هو جوهر عملية المعرفة وخلق القيمة، ولكن من الصعب التنبؤ بعملية الإبداع ومخرجاته؛
  - الطبيعة الخاصة لرأس المال الفكري، فقد يكون أحد مكوناته ذو قيمة بالنسبة لمنظمة ما، بينما يكون غير ذي قيمة بالنسبة لمنظمة أخرى، وهذا بدوره ينتج مقاييس عكسية أو مختلفة قد تجعل المقارنة بين المنظمات أو القطاعات عملية صعبة.
- كما أن تقييم رأس المال الفكري في المنظمات غير ممكن دون قياسه، وتعتبر عملية القياس مهمة صعبة ترتبط بطبيعة عمل المنظمة، وفق أنشطة العمل فيها وتاريخها وبيئة العمل التي تنشط بها وثقافتها التنظيمية؛
- ويعتبر الهدف من قياس رأس المال الفكري هو التعرف على جدوى الاستثمارات المالية التي تنفذها المنظمة في مجالات التنمية البشرية والتنمية التنظيمية وأيضاً في مجال اكتساب والحفاظ على العملاء من أجل تحقيق الإبداع بالمقارنة مع المنافسين، علماً بأن عملية القياس ليست هدفاً في حد ذاتها وإنما هي أداة لاكتساب نقاط القوة ودعمها من جهة واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة علاجها وتلافيها مستقبلاً من جهة أخرى.

#### IV- مدخل إلى إدارة رأس المال الفكري في التعليم العالي

تعتبر إدارة رأس المال الفكري الإستراتيجية الناجحة للمستقبل فهي من السبل المهمة للتكيف مع تغيرات المحيط؛ حيث أن رأس المال الفكري هو الذي يحمل المعرفة والأفكار المبدعة ويقدم المنتجات والأساليب الجديدة، وليس الهدف هو امتلاك رأس المال الفكري وإنما كيفية وضع المعارف التي يقدمها حيز التنفيذ من خلال إدارته بالشكل الذي يسمح بتحقيق أهداف الجامعة.

وقد توصل محيا بن خلف عيد المطيري في دراسته إلى أن إدارة رأس المال الفكري تعتمد على المفهوم المعاصر للجامعة باعتبارها منظمة معرفية وحاضنة لرأس المال الفكري.

#### IV - 1 - مفهوم إدارة رأس المال الفكري

لرأس المال الفكري أهمية كبيرة في جميع المنظمات، ومنها مؤسسات التعليم العالي فمن خلاله يمكن تحقيق مزايا تنافسية عديدة ولكن المشكلة تكمن في كيفية إدارته باعتباره يتضمن عناصر غير ملموسة، لهذا سيحاول هذا المبحث التعرف على مبادئ إدارة رأس المال الفكري، خطواتها، وأهم نماذج ومدخل إدارته في مؤسسات التعليم العالي.

#### 1- تعريف إدارة رأس المال الفكري:

يمكن تعريف إدارة رأس المال الفكري بأنها: " إستراتيجية النجاح في المستقبل، والتي تبحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية الكامنة في الموارد البشرية، حتى يمكن الاستثمار فيها واستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو مركز تنافسي أفضل" <sup>1</sup>

كما تعرف إدارة رأس المال الفكري بأنها " مجموعة من الأنشطة التي تصمم لمساعدة المنظمة على تعظيم الاستفادة من المعرفة الناتجة من أنشطتها اليومية" <sup>2</sup>

ومنه يمكن القول أن إدارة رأس المال الفكري هي آلية تركز على مبادئ معينة تستخدمها المنظمة من أجل الحصول على المعرفة من خلال الاستثمار في مختلف أبعاده البشري، التنظيمي والعلاقاتي لتحسين الأداء.

<sup>1</sup> هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري (انطلاقة إدارية معاصرة)، دار السحاب، القاهرة، ط1، 2008، ص 61.

<sup>2</sup> الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، في: مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، العدد 22، 2011، ص 28، 29.



وتظهر أهمية إدارة رأس المال الفكري من خلال: <sup>1</sup>

- زيادة النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد؛
- تمكين الأفراد من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة، ومن ثم توسيع حصتها السوقية؛
- تسمح للمنظمة من كسب ميزة تنافسية وتعظيم نقاط قوتها.

## 2- مبادئ إدارة رأس المال الفكري:

- قدم العديد من الباحثين مبادئ أساسية لإدارة رأس المال الفكري بصورة فاعلة ومن بينهم Stewart الذي يحدد المبادئ الآتية: <sup>2</sup>
- الاستفادة قدر الإمكان من أفكار وأعمال رأس المال الفكري لصالح المنظمة لإقامة العلاقات الودية مع عملائها وعلى المدى الطويل؛
  - توفير الموارد الضرورية التي تساعد في بناء شبكة معلومات داخلية وتعزيز فرق العمل بهدف زيادة المهارات والمعارف؛
  - عدم المبالغة في إدارة رأس المال الفكري وهذا سر نجاح الإدارة في الاستثمار والمحافظة على رأس المال الفكري في المنظمة، وإتاحة الفرصة لبث الروح الإبداعية من خلال الممارسات التي ترعى الأفكار المبدعة؛
  - توجيه تيار المعلومات إلى الموقع الذي بحاجة إليها فعلا بالكمية المنطقية وعند الضرورة، لأن زيادتها عن الحد المطلوب قد يؤدي إلى عدم التمييز بينها من حيث الأهمية؛
  - ضرورة إتمام هيكله رأس المال الفكري، وذلك بخزن المعلومات داخل نظام كفاء بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة واستخدامها.

<sup>1</sup> وزارة التجارة والصناعة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، مصر، ص 1.

<sup>2</sup> هاني محمد السعيد، مرجع سابق، ص 61.

## 3- عناصر عملية إدارة رأس المال الفكري:

سيتم التطرق فيما يلي إلى أهم العناصر التي تساعد في عملية إدارة رأس المال الفكري:<sup>1</sup>

- **الاستقطاب السليم (الفعال):** وهو النشاط الذي بموجبه يمكن تحديد مصادر استقطاب الأفراد المؤهلين بهدف جذبهم واختيار المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة في المنظمة، وتشمل مصادر الاستقطاب نوعين استقطاب داخلي واستقطاب خارجي؛

- **صناعة رأس المال الفكري:** إذ تحتاج المنظمات إلى الأفراد الذين يمتلكون المعرفة والمهارة، فهم بمثابة خزان واسع من المهارات والمعرفة، وبالتالي يتطلب بناء المنظمة بالموجودات الفكرية تطوير الإمكانيات بتشجيع الذكاء، تشجيع الإبداع والتجديد وممارسة التكامل في العلاقات يجعل بالإمكان بناء قاعدة متينة من الموجودات الفكرية؛

- **التنشيط والتعليم المستمر:** يتوجب على المنظمة الاهتمام بالكفاءات والخبرات التي يمتلكها الأفراد العاملين بها، بمعنى أن تعمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشبع بالمعرفة، وعليه لا بد من استخدام المعلومات والمعارف الموجودة في عقول الأفراد وذلك من خلال شحن القدرات الذهنية لهم من خلال توفير بيئة مناسبة لتوليد الأفكار كاستخدام أساليب ذهنية مثل أساليب الفكر الجماعي وأسلوب الاجتماعات المرنة والتعاون مع الاستشاريين؛

- **المحافظة على رأس المال الفكري:** إن الموارد الفكرية كأصل من أصول المنظمة تحتاج إلى صيانة والمحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وهناك نشاطات يمكن الاهتمام بها من قبل المنظمة لزيادة كفاءتها وفعاليتها كالتعويضات والحوافز المادية والمعنوية، وهناك أساليب تتمكن المنظمة من استخدامها بهدف المحافظة على رأس مالها الفكري منها تنشيط الحافز المادي والمعنوي والتصدي للتقاعد الوظيفي، وتعزيز التميز التنظيمي؛

- **الاهتمام بالمستفيدين:** يمثل العملاء محور اهتمام عمل المنظمات إنتاجية كانت أم خدمية، وعلى المنظمة أن تتفهم احتياجاتهم وتعمل على تلبية رغباتهم، وبعد رضا المستفيدين من المؤشرات المهمة التي تدخل في تقييم أداء المنظمات واتجاهاتها المستقبلية؛

<sup>1</sup> أحمد علي صالح، سعد علي العنزي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 264.

- **التدريب والتعليم** : التعليم والتدريب نشاط مهم تركز عليه أغلب المنظمات، إذ من خلاله يمكن أن يكتسب المتدربون المهارات والخبرات ويمتلكون المعرفة وحتى تعديل سلوكهم، بالتالي إمكانية غرس الأفكار والانطباعات حول فهم طبيعة العمليات والمهام الموكلة للأفراد العاملين وبما يعزز قدراتهم ومهاراتهم بدقة ووضوح أكثر وصولاً إلى الحقائق، وعليه فإن تطوير الأفراد العاملين وفق خطة موضوعية ذات أهداف ترغبها المنظمة له ثماره المستقبلية المشرفة، والتطوير يزود الأفراد العاملين بالمعرفة والمهارة التي يستخدمها هؤلاء الأفراد العاملون في الوقت الحاضر ومستقبلاً، في حين أن التدريب يعمل على صقل مهارات العاملين التي يحتاجونها من رفع كفاءتهم في أداء أعمالهم.

#### IV-2- خطوات إدارة رأس المال الفكري

من أجل إدارة رأس المال الفكري بنجاح ينبغي إتباع خمس خطوات أساسية هي:<sup>1</sup>

##### 1- تحديد رأس المال الفكري:

تحديد رأس المال الفكري هو الخطوة الأولى في فهم طبيعة ومضمون رأس المال الفكري للمنظمة ولكن خلافاً عن الأصول المادية، رأس المال الفكري من الصعب العثور عليه؛ فهو يوجد في الأفراد، في أجهزة الكمبيوتر المحمولة، على الأقراص والشبكات.

هذا بالإضافة إلى تصنيف رأس المال الفكري فهو ضروري في هذه الخطوة، وذلك لخلق صورة أكثر واقعية لبنية الموارد الحالية للمنظمة، وبالتالي لا بد من تحديد محفظة الموارد للتأكد من وجود الموارد اللازمة بكميات مناسبة وجودة كافية، كما تسمح هذه الخطوة للمنظمة بالحكم على ما إذا كان يمكن متابعة إستراتيجيتها، أو إذا كان لا بد من العمل للحصول على الموارد قبل أن تواصل في الإستراتيجية المختارة.

لفهم الفجوة بين الموارد الحالية والموارد اللازمة، وأهمية الموارد المختلفة للإستراتيجية المختارة ونقاط القوة والضعف ينبغي تقويم الموارد بشكل فردي، لأن هذا التحليل يتيح للإدارة تقويم ما إذا كان رأس المال الفكري الحالي هو المناسب أو أقل - أو أكثر -.

<sup>1</sup> Bakk. Gulsun hoscanoglu, **measuring and managing intellectual capital**, university wein, 2010, p 55- 59.

**2- التخطيط:**

الخطوة الثانية لإدارة رأس المال الفكري هي وضع البرامج لتصور محفظة الموارد للمنظمة من خلال نقطتين؛ الأولى هي التأكد من أن هذه البرامج كافية للمنظمة ومناسبة مع إستراتيجيتها، والثانية هو معرفة أهمية رأس المال الفكري في تطبيق الإستراتيجية.

ويمكن تقسيم محفظة موارد المنظمة إلى خمس فئات، الموارد الاقتصادية وتقسم إلى فئتين: النقدية والمادية، في حين تنقسم موارد رأس المال الفكري إلى ثلاث فئات: البشرية، التنظيمية والعلاقاتية.

**3- قياس رأس المال الفكري:**

بعد مرحلة التخطيط، يمكن للمنظمات الشروع في الخطوة الثالثة وهي قياس رأس المال الفكري. الذي تم التطرق إليه سابقا.

**4- إدارة رأس المال الفكري:**

قياس رأس المال الفكري يسمح للمنظمة بإدارته على نحو فعال، فالمنظمات التي تقوم بجمع المعلومات حول الأداء الخاص برأس مالها الفكري يمكن استخدامها لتحسين إدارة هذه الموارد الفكرية، خلق الموارد، تحقيق الاستراتيجيات القائمة، ترجمة الإستراتيجية إلى أعمال وتعزيز إدارة المنظمة ككل.

**5- الإبلاغ عن رأس المال الفكري:**

الخطوة النهائية لإدارة رأس المال الفكري هو تقديم رأس المال الفكري، والكشف عن قيمته لإيصال المعلومات لأصحاب المصلحة، والحد من التباين في المعلومات، وزيادة القدرة على رفع رأس المال، وتعزيز صورة المنظمة في المحيط.

القواعد المحاسبية التقليدية لا تسمح لرأس المال الفكري أن يضاف بالكامل للتقارير المالية، فمعايير المحاسبة تسمح للمنظمة فقط بالتعرف على الأصول إذا كان يمكن تحديدها والتحكم فيها وهذا يقل بشكل ملحوظ من فئات رأس المال الفكري التي يتم التعرف عليها في مجال المحاسبة، فبنود رأس المال الفكري التي يمكن إضافتها في المالية تقتصر على تقارير البحث والتطوير، وأخرى يمكن

التعرف عليها من الأصول غير الملموسة مثل براءات الاختراع، البرمجيات والتراخيص، حقوق التأليف والنشر أو العلامات التجارية.

على الرغم من الفوائد التي تقدمها تقارير رأس المال الفكري إلا أن لديها بعض العيوب، فالمعلومات التي تكشف في هذه التقارير حساسة جدا فمن الممكن أن يتم استخدامها من قبل المنافسين، كما قد يتم التلاعب بالمعلومات حيث يتم عرض المعلومات الإيجابية في التقارير فقط، بالإضافة إلى أن الإبلاغ عن رأس المال الفكري يزيد إلى حد كبير تكاليف نتيجة لوائح جديدة والبيروقراطية التي يجب على المنظمات الالتزام بها. وعلاوة على ذلك فإنه يقلل من حرية الإدارة وربما يؤدي إلى ارتفاع سقف التوقعات والتي قد يكون من الصعب الوصول إليها.

#### IV - 3- نماذج ومداخل إدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي

قدمت العديد من المحاولات لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات من خلال محاولة بناء نماذج ومداخل قادرة على قياس رأس المال الفكري من أجل إدارته بشكل فعال يؤدي إلى تحسين أداء الجامعات.

##### 1- نماذج إدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي:

يمكن تلخيص أهم النماذج فيما يلي:

أ. نموذج "petrash, 1996": يقدم "petrash" نموذجا من ستة مراحل يمكن استخدامه لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات على النحو التالي:<sup>1</sup>

- تكوين سجل لحفظ مخزون رأس المال الفكري الحالي في الجامعة، يتم فيه تحديد كافة الأرصدة غير المنظورة لمعرفة ما، ومن ثم البحث عن موازنة تتكفل بالمحافظة عليها ودفع تكلفة صيانتها.
- تصنيف رأس المال الفكري إلى ثلاثة فئات رئيسية، فئة لرأس المال الذي تستخدمه الجامعة بالفعل، وفئة لما يتوقع أن تستخدمه، وفئة لما لا تستخدمه؛
- صياغة إستراتيجية باستخدام السجل المطور بحيث تحدد كيف يمكن وضع خطة عمل تشغيلية توضح الفجوات بين مكونات رأس المال الفكري من واقع الإستراتيجية وتلك المرصودة من واقع

<sup>1</sup> الهاللي الشريبي الهاللي، مرجع سابق ، ص 49.

الإمكانيات الفعلية للسجل الحالي، ومن ثم توجيه الموارد اللازمة لدعم رأس المال الفكري نحو سد تلك الفجوات؛

- قياس رأس المال الفكري (ربما بمساعدة جهة استشارية خارجية)، وكذلك تحديد فرص التسويق أو الحصول على حقوق استغلال من المؤسسات الأخرى؛
- إجراء مقارنة مرجعية، وذلك بتنظيم مكونات رأس المال الفكري ومقارنته بوضع الجامعات المنافسة من أجل تقييم درجة تميز الجامعة؛

- الاستثمار، فبعد التعرف على قيمة رأس المال الفكري الحالي وحقيقة الوضع التنافسي ومواضع الفجوات بين رأس المال المخطط والفعلي، تستطيع الجامعة عندئذ التحرك في اتجاه ملء تلك الفجوات والتي من الممكن استيعابها من خلال التطوير الذاتي الداخلي أو من خلال اكتسابها من مصادر خارجية.

**ب. نموذج (Stevens, Brown and Russell, 2010):** تم تقديم هذا النموذج من خلال دراسة أعدها الباحثون حول إدارة رأس المال الفكري في الجامعات غير الربحية، قدموا من خلالها نموذجاً مقترحاً يساعد في إدارة رأس المال الفكري في الجامعات بطريقة فاعلة، وكان النموذج على النحو التالي:

تم تقسيم بيئة العمل داخل الجامعات إلى ثلاث قطاعات رئيسية على النحو التالي:<sup>1</sup>

- المستوى الأول: البيئة الكلية؛
- المستوى الثاني: البيئة الصناعية؛
- المستوى الثالث: أشكال رأس المال الفكري.

حيث أن كل قطاع من هذه القطاعات وبشكل منفصل يؤثر على المعرفة الموجودة داخل الجامعة من جهة، إضافة إلى موقع الجامعة والإستراتيجية الخاصة بها من جهة أخرى لما تمثله من دعائم تساعد على التطور والتقدم ومن ثم البقاء والاستمرار والقدرة على المنافسة، وتم تحديد خصائص كل قطاع على النحو التالي:

**المستوى الأول، البيئة الكلية:** يتميز هذا القطاع بأنه عبارة عن المحيط الذي يحتوي على مجموعة من العوامل الخارجية غير المسيطر عليها ذات التأثير العالي على طبيعة عمل الجامعة واتخاذ

<sup>1</sup> خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سابق، ص 23.

القرارات والاستراتيجيات المتبعة فيها وغيرها من الخصائص، والتي يجب أن تتابعها بشكل منظم ومستمر، ومن أهم مدخلات هذا القطاع النظام الاقتصادي (المحلي والعالمى)، القوى التنافسية، التشريعات التنظيمية، والطبيعة السكانية.

**المستوى الثاني، البيئة الصناعية:** يعرف هذا القطاع على أنه مجموعة العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في طبيعة عمل الجامعات، ومن أهم مدخلات هذا القطاع التصنيف (التصنيف السنوي أو نصف السنوي الصادر عن وزارة التعليم والبحث العلمي أو المنظمات ذات العلاقة) \* الاعتماد، السمعة والشهرة، وعضوية الجامعة.

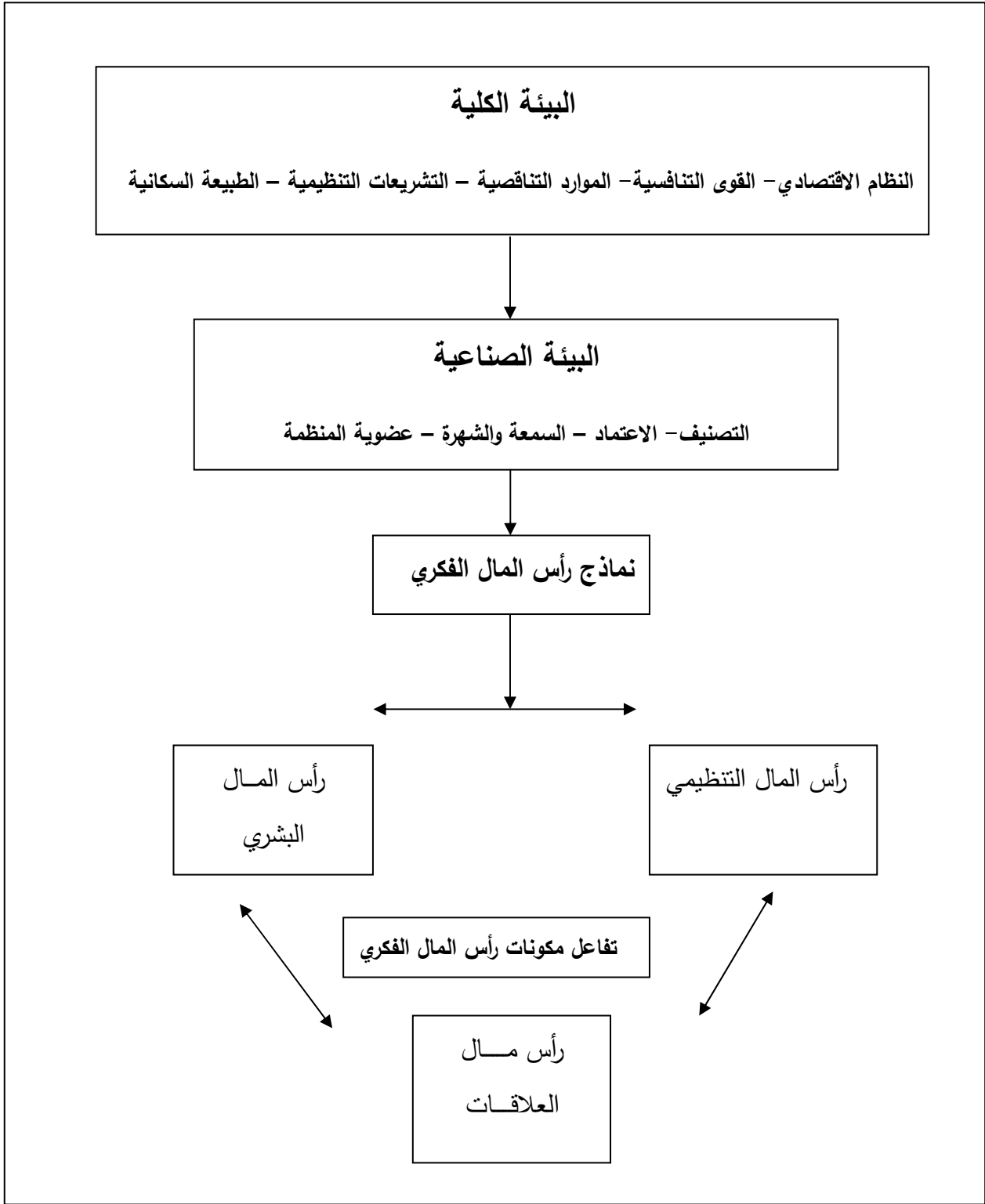
**المستوى الثالث، أشكال رأس المال الفكري:** يمثل هذا المستوى كافة أشكال رأس المال الفكري، والتي تظهر في مستوى واحد في الجامعة، حيث أن كل منها يغطي مستوى من المعرفة لديها مرتبط بشكل يومي بعملها. وفي هذا المستوى من النموذج فإن مختلف مكونات رأس المال الفكري تتفاعل فيما بينها، ويرتبط كل منها في جزء متخصص من تخصصات الجامعة والتي تمثل الوظائف الملموسة للمنظمة وهي التي تشكل المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري.

وتشمل هذه الأشكال المكونات التالية:

- **رأس المال البشري:** يشمل المنح الدراسية المقدمة، أعضاء الهيئة التدريسية.
- **رأس المال التنظيمي:** يشمل التكنولوجيا المستخدمة، الثقافة التنظيمية، الأصول المادية، الموارد المالية، والبرامج الأكاديمية.
- **رأس المال العلائقي:** يشمل الطلبة، أولياء الأمور، الكليات، الموظفين، الإدارة، المجتمع المحلي، وكالات الاعتماد، أصحاب العمل المحتملين والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة.

\* التصنيفات العالمية التي تم التطرق إليها في الفصل السابق.

شكل رقم (08): نموذج Stevens, Brown and Russell



المصدر: خالد أحمد عبد الحميد فشقش، مرجع سابق، ص 25.



## قصور النموذج:

عند بناء النموذج، تم الاعتماد على المعلومات الواردة في بعض الدراسات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي، ولم تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات في طبيعة هذه المؤسسات، واختلاف المستويات التي حددها النموذج وطبيعتها من مؤسسة إلى أخرى وخصوصية كل فرع من فروع المستوى، أما القصور الثاني في النموذج هو اختلاف مكونات كل مستوى من مؤسسة إلى أخرى كما أن هناك مجموعة من الفئات لم يتم تصنيفها في النموذج، والسبب الثالث هو أن النموذج لم يتم اختباره بشكل فعال على مختلف المؤسسات التعليمية واقتصر على المؤسسات التي شملتها الدراسة فقط.<sup>1</sup>

ج. نموذج (Stewart, 1997): لقد وضع خمسة مبادئ أساسية للإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري، تتمثل في:<sup>2</sup>

- الإفادة قدر الإمكان من الأفكار التي يقدمونها لصالح الجامعة من خلال العلاقات الحسنة مع الموظفين والعملاء؛
- العمل على توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم في بناء شبكة علاقات داخلية بينهم؛
- عدم المبالغة في إدارة رأس المال الفكري، لأن سر نجاحه يكمن في روحه الإبداعي؛
- الاحتفاظ بنظام معلومات كفاء وبالذات قاعدة بيانات ممتازة؛
- هيكلة رأس المال الفكري في اتجاه المعلومات لزيادة فاعليتها وكفاءتها.

## د. نموذج الإدارة الشاملة لرأس المال الفكري:

تبنى النموذج الشامل لإدارة رأس المال الفكري التصنيف الوظيفي لرأس المال الفكري، وعناصره (البشري، التنظيمي والعلاقاتي) تم تجميعها فيما يرتبط بوظيفتها في دورة الأعمال إلى ثلاث مجموعات هي مصادر المعرفة، عمليات ومصادر الابتكار، والملكية الفكرية، وتمت إدارة هذه المجموعات كل حسب مرحلته في التطور ضمن ثلاث مراحل كما سيأتي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> محمود الروسان، محمود العجلوني، مرجع سابق، ص 45.

<sup>3</sup> خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سابق، ص 28، 29.

الجدول (09): أنماط و مراحل رأس المال الفكري في النموذج الشامل لرأس المال الفكري

مرحلة التطور	رأس المال البشري	رأس المال العلاقتي	رأس المال التنظيمي
مرحلة إدارة المعرفة	المعرفة الضمنية، الخبرة، قوة الدماغ والرؤية	الخبرة، المعرفة والعلاقات، شبكات الأعمال	قواعد بيانات، قاعدة المعرفة، الثقافة، أفضل التطبيقات والتدريبات
مرحلة إدارة الابتكار	الأفكار ومفاهيم الإنتاج والمهارات	أفكار، مفاهيم الإنتاج، مهارات التعامل، التغذية المرتدة، العلاقات	أنظمة العمل، عمليات التشغيل
مرحلة إدارة الملكية الفكرية	معرفة الكيفية، معرفة السبب	التحالفات التجارية حقوق العلامة التجارية، الشهرة.	براءات الاختراع ، العلامات المسجلة، حقوق النشر، الأسرار التجارية.

المصدر: خالد أحمد عبد الحميد قشقيش، مرجع سابق، ص 28.

### المرحلة الأولى، إدارة رأس المال الفكري كمصادر للمعرفة:

في هذه المرحلة رأس المال الفكري لا يزال في شكله الخام ولهذا يستخدم كمصدر من أجل الإنتاج والتشغيل، ويوصف رأس المال الفكري بمصطلح مصادر المعرفة، وتشمل قوة دماغ الموظفين (القدرة الذهنية) بالنسبة لرأس المال البشري، وخبرة وبصيرة العملاء بالنسبة لرأس المال العلاقتي، وقواعد معلومات المنظمة ومصادر المعرفة في إجراءات العمل اليومية وتطبيقات الأعمال بالنسبة لرأس المال التنظيمي، إدارة رأس المال الفكري في هذه المرحلة من دورة الأعمال هي إدارة مصادر معرفة المنظمة في جميع أشكالها.

**المرحلة الثانية، إدارة رأس المال الفكري كمورد للابتكار:**

في هذه المرحلة فإن رأس المال الفكري يحول من خلال عمليات التشغيل والإنتاج إلى معرفة مطبقة والتي تتمثل بالإنتاج أو العملية أو الحل الذي يمكن أن يتاجر به، بعدئذٍ قيمة رأس المال الفكري في المرحلة الأولى تستخلص وتجسد في هذه المرحلة، وأفضل طريقة لوصف رأس المال الفكري في هذه المرحلة هي موارد الابتكار والإبداع وتشمل الأفكار، مفاهيم المنتج المتولدة والمطورة من قبل الموظفين وهذا هو رأس المال البشري، في حين أن الأفكار والمفاهيم المنتجة والمتولدة من خلال العمل والاتصال مع العملاء تمثل رأس مال العلاقاتي وتمثل عمليات التشغيل وأنظمة العمل والأساليب المستخدمة لتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتسويق ما يسمى رأس المال التنظيمي، وتعتبر إدارة رأس المال الفكري في هذه المرحلة من دورة أعمالها هي إدارة عمليات الابتكار عبر المنظمة بأكملها، لذلك فهي مرحلة إدارة الابتكار.

**المرحلة الثالثة، إدارة رأس المال الفكري كملكية فكرية:**

في هذه المرحلة يصل رأس المال الفكري إلى المستوى الأمثل من تجسيد القيمة، أين يمكن لرأس المال الفكري أن يعرف بمصطلحات دقيقة جداً، مقسمة إلى عناصر يمكن تعريفها من المواد الفكرية وتستخدم كأدوات تنافسية تسويقية، أفضل طريقة لوصف رأس المال الفكري في هذه المرحلة هي الملكية الفكرية أو الأصول الفكرية، والملكية الفكرية تشمل معرفة الكيفية ومعلومات القيمة التجارية للمعرفة، والتي تتمثل في الأسرار التجارية أي رأس المال البشري، حقوق العلامة التجارية، الشخصية، السمعة، القيمة الشعورية أي رأس المال العلاقاتي، التقنيات المحددة، براءة الاختراع، البرامج الحاسوبية وأعمال حقوق النشر التجارية والعلامات أي رأس المال التنظيمي.

والجدول التالي يظهر أهداف وأغراض مختلفة للإدارة من أجل إدارة كل مرحلة من مراحل

النموذج الشامل لإدارة رأس المال الفكري.

الجدول (10): أهداف وأغراض الإدارة في النموذج الشامل لإدارة رأس المال الفكري

مرحلة النموذج	فئة رأس المال الفكري	الغرض	أهداف الإدارة
إدارة المعرفة	مصادر المعرفة الخام	خلق القيمة	تميز ورفع مصادر المعرفة المطلوبة لمساندة عمليات المنظمة
إدارة الابتكار	موارد وعلميات الابتكار	استخلاص القيمة	إطلاق و إعادة تشكيل مصادر الابتكار لخلق طرق جديدة لتنفيذ الأعمال والمنتجات الجديدة بشكل أسرع
إدارة الملكية الفكرية	الملكية الفكرية	تعظيم القيمة	تمكين استخدام الملكية الفكرية لتعزيز الوضع النفسي للمنظمة وتوليج العقائد

المصدر: خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سابق، ص 32.

في المرحلة الأولى إدارة المعرفة، الغرض الأساسي منها هو الحفاظ على استمرار التدفق الجيد لمصادر المعلومات والمعرفة، لتسهيل التعلم التنظيمي ومساندة كل ما تفعله هذا ويتم الاستثمار بشكل مختلف في المرحلتين التاليتين، حيث يكون الاستثمار في هذه المرحلة طويل المدى وبدون عوائد مالية مباشرة، وفي المرحلة الثانية مرحلة إدارة الابتكار يكون لها نفس الغرض لاستخلاص القيمة من كل مصادر المعرفة المتاحة للمنظمة من خلال استخدام العمليات الابتكارية، ويمكن أن تقاس عوائد الاستثمار في هذه المرحلة بشكل أكثر ثقة كمعدل تحسن لعمليات إنتاج محددة.

ولكن النموذج الشامل لإدارة رأس المال الفكري ليس فقط نموذج يأتي بتطبيقات وأهداف وبرامج وأدوات مختلفة مجموعة مع بعضها في إطار قابل للفهم، بل أيضا يقدم أسلوب يوفق ويزامن بين البرامج المختلفة المطلوبة في مراحل متعددة ورفع قيمة رأس المال الفكري ومن ثم تعزيز أداء الأعمال بالإضافة إلى كونه مدخل إدارة جديد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سابق، ص 32.

## 2- مداخل إدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي:

- يتطلب رأس المال الفكري في الجامعات إدارة خاصة نظرا لطبيعة الجامعة مقارنة بالمنظمات الأخرى، ويمكن توضيح إدارة رأس المال الفكري في الجامعات من خلال ثلاث مداخل هي:<sup>1</sup>
- **مدخل الابتكار:** يتمثل في إنشاء المعرفة، حيث تسعى الجامعة إلى خلق المعارف الجديدة من خلال وضع المؤشرات والمعايير اللازمة التي توظف على أساسها رأس مالها الفكري بهدف الوصول إلى المعرفة الجديدة، مشكلة بذلك وظيفة البحث العلمي في الجامعات؛
  - **مدخل التوليفة:** أين يتم استخدام المعرفة الحالية في توليفات وخدمات استشارية جديدة سواء في مجالها الحالي أو في مجالات أخرى، مشكلة ما يسمى بتوظيف المعرفة؛
  - **مدخل الرافعة:** يتمثل في نشر وتوزيع المعرفة وتقاسمها وتبليغها لكل من هو بحاجة إليها، محققة بذلك خدمة المجتمع.

مما سبق يمكن القول أن المداخل الثلاثة تعكس في مضمونها وظائف الجامعة وهي نقل المعرفة، البحث العلمي وخدمة المجتمع مفسرة بمضامين ومعني رأس المال الفكري للجامعات.

<sup>1</sup> سبرينة مانع، ليليا بن منصور، الاستثمار في تنمية رأس المال الفكري والبشري بالجامعات (مقاربات ورؤى)، المؤتمر الدولي الثاني حول: رؤى حول رأس المال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) واقع الحال - رهان وأفاق، كلية متعددة التخصصات، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، 16 - 17 ديسمبر 2015.

## V- إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى التعليم العالي

تعد مؤسسات التعليم العالي الحاضنات الأساسية للفكر وقاطرات التنمية في المجتمعات المتقدمة، ولكي تحقق هذه المؤسسات تنمية حقيقية للرأس المال الفكري بها على أسس علمية مخطط لها، عليها أن تتبنى استراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب تركز على العمليات المعرفية التي تتطلبها خطط التنمية الفكرية، وتوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصال بطريقة فعالة للوصول إلى أفضل النتائج المرغوب فيها في مجال إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته.

يمكن القول أنه لا يوجد تحديد دقيق لمكونات رأس المال الفكري التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في مؤسسات التعليم العالي، إلا أن هناك شبه إجماع حول المكونات الثلاثة رأس المال البشري، التنظيمي ورأس المال العلاقتي لجميع المنظمات بشكل عام، وعليه يمكن وضع هذه المؤسسات في سياق رأس مالها الفكري وسعيها نحو تنميته.

### V-1- إدارة رأس المال البشري والإبداع

اهتمت الإدارة الحديثة بالعنصر البشري باعتباره رأس المال المتجدد والمتطور بالتركيز على أهمية استثمار رأس المال البشري من خلال وضع معايير تقييم أداء عملية وعلمية وتوفير الفرص للأفراد ليكونوا في حالة تعلم مستمر، والاهتمام بالنخب المتميزة بالقدرة على الإبداع والابتكار والحفاظ عليها وصيانتها من الإحباط والتقاعد المعرفي أو الاغتراب.<sup>1</sup>

### مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه " الإنفاق على الإنسان لزيادة دخله في المستقبل"<sup>2</sup> ويمكن تعريفه أيضا بأنه " الإنفاق على العامل لزيادة معارفه ومهارته الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مستقبلية"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فكري عبد الواحد سيف، " مجالات تطوير القدرات الذاتية في وحدات الخدمة العامة"، في: مجلة المالية، العددان (141-142)، سبتمبر 2011، ص 21.

<sup>2</sup> حمدي الحناوي، رأس المال البشري ( تأصيل نظري وتطبيق على مصر)، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2006، ص 1.

<sup>3</sup> جلال إسماعيل شبات، ناهد كمال أحمد، واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، رام الله، 13-14 جويلية 2008، ص 8.

ويمكن تلخيص أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري، وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام؛

- ويمكن تقدير أثر التعليم في الإنتاجية من خلال المقارنة بين أجور الأشخاص المتعلمين وغير المتعلمين عبر الزمن، ويطلق على هذا المقياس العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم. كما يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعامّة، وبشكل عام يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع الكفاءة والمقدرة الذهنية وسعة الاستيعاب ورفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد؛

- مساهمة التعليم الإيجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم ومدى ملائمة لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة. يضاف إلى ذلك أن تعليم مهارات الإنتاج الحديثة لمن هم حاصلين على تعليم أساسي جيد أسهل وأقل تكلفة من تدريب غير المتعلمين أو الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري، أو ما تسمى بـ "صناعات العقل البشري" يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة وهذه المهارات، ليست عربون نجاح بمفردها بل لا بد أن تكون ضمن تنظيمات ناجحة تحسن استخدامها؛

- تشير الأدبيات وتجارب التنمية إلى أن رفع معدلات النمو المستديم يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة (مثل الابتكار والتعليم والتدريب)، وهو ما يشكل مركزاً لتحقيق أهداف رفع الإنتاجية ومستويات التشغيل على أمد طويل.

وقد أكد حازم علي أحمد بدرانة في دراسته على أهمية رأس المال البشري باعتباره المؤثر الأول

من حيث تصورات القادة الأكاديميين.

<sup>1</sup> عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سوريا - مقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري -، ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سوريا، ص 6.

هناك عدة أبعاد للاستثمار في رأس المال البشري، هي: <sup>1</sup>

- **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع، زيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية، التراث الثقافي، اللغة والآداب. بالإضافة إلى زيادة درجة الوعي لديه بما يدور حوله.
  - **البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.
  - **البعد الاجتماعي:** كون التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.
  - **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث، الابتكار، الاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.
  - **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.
- لهذا تسعى الجامعة جاهدة للتأكيد على الاستثمار في رأس المال البشري لمساعدة الموظفين على اكتساب المعرفة الضرورية والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بالمستوى والمعايير المطلوبة، ولكي تحقق الجامعة أهدافها في هذا الشأن تضع أهمية كبيرة على البحوث وتشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في إجراء أبحاث نوعية في تخصصاتهم.

كما تعتمد الجامعة على الطرق العلمية في حل المشكلات من خلال تزويد الموظفين ببيانات لكي تعالج وتحول إلى معلومات باستخدام الأدوات الإحصائية البسيطة للتوصل إلى الاستنتاجات، ولتعزيز هذه المهمة يجب ممارسة نشاط التدريب وتطوير الأفراد بالإضافة إلى أن الجامعة تعتمد

<sup>1</sup> الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة الصناعية، الرياض، ص 6، 7.



بشكل أساسي على الخبرات العلمية التي تعنى بالبحث العلمي والإبداع. فتكوين رأس المال البشري يؤدي دورا واضحا في تشجيع الإبداع وبالتالي بناء جامعة تتكيف مع مختلف التغيرات والمستجدات.<sup>1</sup>

ومن أجل أن يكون التعلم مصدرا للإبداع لابد من مراعاة الشروط التالية في التعلم:<sup>2</sup>

- **التعلم المستمر:** أي أن يكون التعلم عملية مستمرة وليس اهتماما عابرا؛
- **التعلم مسؤولية الجميع:** أن يكون التعلم سمة مشتركة في كل أنحاء الجامعة؛
- **مصادر التعلم:** لابد من تعدد مصادر التعلم، حيث يمكن الحصول على المعرفة والخبرات من داخل الجامعة وخارجها ومن أي مكان ومن أي طرف؛
- **ثقافة التعلم:** لابد من أن يكون نمط ثقافة الجامعة السائد هو نمط الثقافة الكيفية، وهذا النمط يتسم بكونه أكثر استجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وثقافة التعلم لابد أن تتسم بالانفتاح والشفافية وقبول الفشل؛
- **تحويل التعلم إلى قيمة:** يجب توفير طريقة منهجية لتحويل التعلم إلى نتائج ذات قيمة بهدف زيادة أصول المعرفة وتعظيم رأس المال الفكري في الجامعة؛
- **قياس التعلم:** يجب أن يتم القياس بشكل دوري وبطريقة تعتمد على استخدام المعايير التنافسية بما يجعل الجامعة أسرع وأشمل في التعلم من منافسيها.

إن التوجه نحو الإبداع يتطلب من الجامعة استقطاب الأفراد ذوي القدرة الإبداعية العالية والتعامل مع الظروف المتغيرة التي تتطلب الإبداع ثم الحصول على مخرجات معرفية وفكرية عالية المستوى.<sup>3</sup> وهذا ما توصلت إليه دراسة أسامة عبد المنعم وعبد الوهاب المطارنة حيث أكدوا على وجود علاقة موجبة بين الاستقطاب والإبداع والتفوق المؤسسي. ودراسة محمود الروسان ومحمود العجلوني

<sup>1</sup> حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 136.

<sup>2</sup> دباحي يمينة وآخرون، الرأسمال البشري كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية - دراسة تجريبية الشركة الجزائرية مجموعة متيجي "المطاحن الكبرى للظهرة مستغانم"، المؤتمر الدولي الثاني حول: اقتصاد المعرفة واللامادي (رؤى حول الرأسمال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية واقع الحال - رهائن وآفاق-)، جامعة شعيب الدكالي الجديدة، المغرب، 16-17 ديسمبر 2015.

<sup>3</sup> زكرياء مطلق الدوري، بشرى هاشم محمد العزاوي، إدارة المعرفة وانعكاساتها على الإبداع التنظيمي، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع حول: إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004، ص 16.

الذين توصلوا من خلال دراستهما إلى وجود أثر إيجابي لعمليات صناعة وتنشيط والمحافظة على رأس المال البشري في زيادة القدرات الإبداعية.

## 2-V- إدارة رأس المال التنظيمي والإبداع

يتضمن رأس المال التنظيمي النظام الأساسي لدعم البنية التحتية للتدريس والأنشطة البحثية بها تسهيلات مثل المكتبة، تكنولوجيا المعلومات والمخابر العلمية.

إن الهيكل التنظيمي للجامعة هو الخريطة التي تصف تنظيمها في لحظة استقرار، تتكون من هيكلية رسمية مرتبطة بتوزيع الوظائف والأدوار وتحديد المسؤوليات وخطوط السلطة والعلاقات التنظيمية، كذا هيكلية غير رسمية مبنية على مجموع العلاقات الشخصية بين مختلف الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية، فمجموع المكونات البشرية والمادية ضمن هيكلية الجامعة ومجموع الممارسات التنظيمية التي تتم على مستوى الجامعة تؤثر بصفة مباشرة على تشجيع الإبداع، حيث أنه من أهم عوامل نجاح الجامعة هو بناء الهيكل التنظيمي المرن دون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري والتنظيمي التربوي اللذان يساهمان معا ولكن بطرق مختلفة في تحسين المردودية ورفع الإنتاجية.<sup>1</sup>

ومن هنا فالإدارة المعاصرة تحتاج إلى تعديل في نمط اتخاذ القرار وتحسين وتطوير أساليب تحديد الأولويات والأهداف ولا يتم ذلك إلا عن طريق خلق وإيجاد المناخ التنظيمي المناسب، الذي يتيح ويفسح المجال لتشجيع الإبداع.<sup>2</sup>

وقد جاءت مجموعة من الدراسات التي تناولت أثر رأس المال التنظيمي على الإبداع، منها دراسة أكثم عبد المجيد الصرايرة الذي قام بدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية كعنصر من عناصر رأس المال التنظيمي وبين الإبداع الإداري أين توصل إلى أن هناك متغيرات لها أثر كبير في الإبداع (التغيير، القدرة على حل المشكلات) على عكس متغيرات أخرى، بالإضافة إلى دراسة علي أكرم عبد الله علي الذي خلص في دراسته إلى وجود علاقة قوية بين رأس المال التنظيمي وأداء العاملين،

<sup>1</sup> سبرينة مانع، ليليا بن منصور، مرجع سابق.

<sup>2</sup> رعد حسن الصرن، مرجع سابق، ص 28.

هذا فضلا عن دراسة Melinda Cassandra Joseph التي توصلت إلى وجود علاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.

### 3-V- إدارة رأس المال العلاقتي والإبداع

إن الجامعة التي تملك رؤية إستراتيجية واضحة، تستطيع أن تبذل ما يعني ميزة تنافسية على غيرها من الجامعات التي تنفقر إلى مثل هذه الرؤية، ولكي يتم تطبيق الإستراتيجية بشكل ناجح فإن ذلك يتطلب تحديد الأدوار التي يؤديها رأس المال العلاقتي؛ من خلال بناء العلاقات الخارجية للجامعة، والثقة المتبادلة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الأخرى.

كما أن للمجتمع توقعات معينة من مؤسسات التعليم العالي تتمثل في تعليم وتدريب وتأهيل المواطنين واستيعابهم في هذه المؤسسات، ولتحقيق هذه التوقعات لابد من وجود تفهم مجتمعي داعم لتشجيع هذه المؤسسات على الإبداع وتعزيز تنافسيتها بما يتوافق مع المعايير الدولية المعتمدة.

بالإضافة إلى مؤسسات ضمان الجودة والاعتماد والتنافسية التي لها دور كبير في تشجيع مؤسسات التعليم العالي على الإبداع، فحتى تتمكن هذه الأخيرة من تشجيع الإبداع والعمل وفق شروط وبيئة تنافسية صحية، ووفق معايير تقويم وجودة متسقة مع المعايير الدولية؛ فإن هذا يحتم على الجهات المسؤولة عن قطاع التعليم العالي بناء مؤسسات ووكالات تهتم بالاعتماد الأكاديمي وتطبيقات الجودة وضمان المنافسة بين مؤسسات هذه القطاع.<sup>1</sup>

وفي الأخير يمكن القول أن إدارة رأس المال الفكري مهمة في مؤسسات التعلم العالي باعتبار هذه الأخيرة منظمات معرفية وهي القادرة على استيعاب مفهوم رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة، ومن هنا فإدارة رأس المال الفكري لها دور كبير في تطوير مؤسسات التعليم العالي من خلال تشجيع الإبداع فيها، وهذا ما أكدته بعض الدراسات مثل دراسة Andrew Kok الذي قدم نموذجا لإدارة رأس المال الفكري في جامعة جنوب إفريقيا، ودراسة محيا بن خلف الذي قدم هو الآخر نموذجا لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية، ودراسة الهلالي الذي اقترح نموذجا لقياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته في مؤسسات التعليم العالي.

<sup>1</sup> عثمان بن عبد الله الصالح، تنافسية مؤسسات التعليم العالي (إطار مقترح)، في: مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 300.

## خاتمة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار النظري لموضوع إدارة رأس المال الفكري والإبداع في التعليم العالي، وقد تبين أن تعدد جوانب دراسة رأس المال الفكري يعطي تبريرا لاختلاف الباحثين في تعريفه والاختلاف في طريقة تقسيمه، إلا أن هناك اتفاق على مكوناته الرئيسية رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي ورأس مال العلاقات.

بالإضافة إلى كون أن رأس المال الفكري غير ملموس يجعل تقييمه من الأمور بالغة الصعوبة، ولا تعطي نتائجه بشكل دقيق، إلا أنه يتوجب على المنظمات الوقوف على ما تمتلكه من رأس مال فكري ومحاولة إدارته من خلال عدة طرق تختلف من مجال عمل لآخر وفق طبيعة عمل المنظمة. فطبيعة عمل مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، والجامعات بشكل خاص تعطي طابعا خاصا لرأس المال الفكري فيها، ويكون لكل بعد من أبعاد رأس المال الفكري دورا بارزا في الجامعات على اختلاف رؤية وإستراتيجية العمل داخل الجامعة نفسها.

كما يمكن القول أن نجاح المنظمات يعزى إلى إدارة رأس المال الفكري بكافة أبعاده، من تعزيز ميزة تنافسية، تحسين الأداء وزيادة الفعالية والكفاءة وهذا ما أكدته كل من دراسة "Eko Santoso" الذي أوصى بزيادة رأس المال الفكري لتحسين أداء المنظمة، ودراسة غالب محمود سنجق الذي قدم بعض التوصيات أهمها توفير المتطلبات لاستثمار رأس المال الفكري لنجاح الجامعات.

وعلى هذا الأساس يتوجب على مؤسسات التعليم العالي الوقوف على ما تمتلكه من أصول فكرية ومحاولة تنميتها من خلال الطرق التي تتناسب طبيعة عملها، خاصة فيما يخص رعاية المصالح المشتركة مع مؤسسات المجتمع لتعزيز العلاقات ومن ثم تفعيل هذه الشراكة.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

### مقدمة الفصل

- I. مؤشرات رأس المال الفكري في الجزائر.
- II. مؤشرات الإبداع في الجزائر.
- III. تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الويبومتريكس.
- IV. منهجية الدراسة والبحث الميداني.
- V. إجراءات تحليل المعلومات وتفسيرها.

### خاتمة الفصل

**مقدمة الفصل:**

يعتبر الإبداع الركيزة الأساسية لبقاء الجامعة واستمرارها في محيط متغير، وهذا ما دفع الكثير من الجامعات إلى الاهتمام به وتخصيص جزء كبير من إيراداتها له، وبعد استعراض مختلف الدراسات التي تناولت موضوع إدارة رأس المال الفكري والإبداع، سيتم التطرق في هذا الفصل من الدراسة إلى أهم مؤشرات رأس المال الفكري ومؤشرات الإبداع بصورة عامة وفي التعليم العالي الجزائري بصفة خاصة، كما سيتم ترتيب الجامعات الجزائرية وفق تصنيف الويبومتراكس الذي تم عرضه في الفصل الأول، هذا بالإضافة إلى عرض أهم الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة، من خلال التعرف على حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وأهم الأدوات التي تم استخدامها لجمع البيانات، وكذا توضيح كيفية بناء الاستبيانين (استبيان هيئة التدريس، استبيان الأساتذة الإداريين) مع قياس صدق أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ.

## I- مؤشرات رأس المال الفكري في الجزائر

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مؤشرات رأس المال الفكري في الجزائر، وذلك من خلال عرض محصلة لأهم المعلومات المجمعّة من مختلف التقارير العالمية، والتي تعطي تقييما لكل من مؤشرات رأس المال البشري والتنظيمي.

## I-1- مؤشرات رأس المال البشري

يمكن تقسيم مؤشرات رأس المال البشري إلى مؤشرات عامة ومؤشرات خاصة بالتعليم العالي.

أولا، المؤشرات العامة:

يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- عدد السكان: \*\* سيتم توضيحه من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (11): عدد السكان في الجزائر

العمر الوسيط (بالسنوات)		الفئة العمرية			النمو السنوي (%)		عدد السكان (بالملايين)	
		>65	64-15	14-0				
2010	2000	2010	2010	2010	2020/2010	2010/2000	2030	2012
26.2	21.7	05%	68%	27%	1.2	1.5	43.5	36.5

المصدر: تقرير التنمية البشرية "تهضة الجنوب"، الأمم المتحدة، 2013، ص 207.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تزايد في تعداد السكان في الجزائر حيث سيصل إلى 44 مليون تقريبا سنة 2030، بالرغم من أن معدل النمو السنوي سينخفض إلى 1.2% خلال العشر سنوات (2010-2020)، كما نلاحظ أن أغلب السكان 68% متركزين في الفئة العمرية (15-64 سنة)، مما يدل على أن المجتمع الجزائري مجتمع شاب ومنه على الدولة استغلال هذه الميزة لتكوين رأس مال بشري قادر على الإبداع لدفع عجلة التنمية والنهوض بالاقتصاد الجزائري.

\*\* يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق. أنظر: الاستثمار في رأس المال البشري، مرجع سابق، ص 8.

ب- واقع التعليم: سيتم دراسته من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (12): واقع التعليم في الجزائر

نوعية التعليم			النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم			التحصيل العلمي	
معدل التسرب من التعليم الابتدائي	الرضا بنوعية التعليم	المعلمون المدربون على التعليم الابتدائي	العالى	الثانوي	الابتدائي	السكان الحاصلين على التعليم الثانوي على الأقل	معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة
نسبة المتسربين من فوج من الملتحقين	نسبة المجيبين بالرضا	بالنسبة المئوية	بالنسبة المئوية			% من فئة 25 سنة وما فوق	% من فئة 15 سنة وما فوق
2011-2002	2011	2011-2005	2011-2002	2011-2002	2011-2002	2010	2010-2005
5.0	67.1	99.3	30.8	95.0	110.0	24.1	72.6

المصدر: تقرير التنمية البشرية "نهضة الجنوب"، مرجع سابق، ص 183.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة المتعلمين في الجزائر 72.6% أي أن نسبة الأمية قد انخفضت كما أن السكان الحاصلين على تعليم ثانوي على الأقل بلغت نسبتهم 24%، أما فيما يخص معدلات الالتحاق بمختلف مستويات التعليم فهي متذبذبة فنسبة التعليم الابتدائي والثانوي مرتفعة إذا ما قورنت بنسبة التعليم العالى، كما يتبين أن نوعية التعليم في الجزائر تحسنت وهذا ما تعكسه مختلف المؤشرات حيث نلاحظ أن نسبة المعلمين المدربين على التعليم الابتدائي عالية 99.3%، وأن هناك رضا على نوعية التعليم المقدم وهذا ما تعكسه نسبة 67.1%، في حين بلغ معدل التسرب من التعليم الابتدائي 5%، وعليه فالجزائر تحاول بذل جهودات لتحسين المستوى التعليمي لكافة فئات المجتمع.

ويمكن إعطاء نظرة عامة على واقع التعليم من خلال المؤشرات التالية:

1- جودة إدارة المؤسسات التعليمية: يدرس هذا المؤشر مدى فعالية الهيئات التشريعية للدولة في سن قوانين مناسبة (المؤشر يحتوى على 7 درجات: تبدأ من 1 غياب تام للفعالية، وصولا إلى 7 ذو فعالية كبيرة).



جدول رقم (13): جودة إدارة المؤسسات التعليمية

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
* 2013	الجزائر	131	3.0
	المغرب	47	4.5
2014	الجزائر	135	3.0
	المغرب	45	4.6
	تونس	66	4.3
2015	الجزائر	115	3.5
	المغرب	54	4.5
	تونس	61	4.4
2016	الجزائر	117	3.4
	المغرب	72	4.1
	تونس	69	4.2

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول يتضح أن الجزائر احتلت المرتبة 131 سنة 2013 من أصل 144 دولة، بينما جاءت المغرب في المرتبة 47، أما في سنة 2014 فقد تراجعت الجزائر إلى المرتبة 135 من أصل 147 دولة، وتقدمت المغرب بمرتبتين لتحل المركز 45 واحتلت تونس المرتبة 66، في حين تقدمت الجزائر وتونس إلى المرتبتين 115 و 61 على التوالي سنة 2015 وتراجعت المغرب إلى المرتبة 54 من أصل 143 دولة، أما سنة 2016 فقد عرفت تراجع الدول الثلاث أين احتلت الجزائر المرتبة 117، واحتلت المغرب المرتبة 72 أما تونس فاحتلت المركز 69 من أصل 139 دولة.

والملاحظ أن الجزائر متأخرة في مؤشر جودة إدارة المؤسسات التعليمية إذا ما قورنت بالمغرب وتونس وهذا ما يفرض عليها استغلال كل مواردها من أجل تحسين جودة مؤسساتها التعليمية.

\* غياب تونس عن التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات لسنة 2013، فهي لم تكن ضمن 144 دولة المصنفة.

## 2- جودة نظام التعليم: ما مدى تلبية النظام التعليمي لاحتياجات الاقتصاد التنافسي.

جدول رقم (14): جودة نظام التعليم

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	131	2.5
	المغرب	105	3.1
2014	الجزائر	133	2.7
	المغرب	110	3.1
	تونس	71	3.7
2015	الجزائر	113	3.0
	المغرب	102	3.2
	تونس	68	3.7
2016	الجزائر	91	3.3
	المغرب	121	2.8
	تونس	89	3.3

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

يتضح من الجدول أعلاه أن نظام التعليم في الجزائر عرف بعض التحسن وهذا ما تعكسه المرتبة 91 من خلال المؤشر 3.3 سنة 2016 بعدما كانت الجزائر في المرتبة 131 سنة 2013، والمرتبة 133 سنة 2014، لتتقدم إلى المرتبة 113 سنة 2015، أما المغرب فكان ترتيبها متذبذبا ففي سنة 2013 احتلت المرتبة 105 ثم تراجعت إلى المرتبة 110 سنة 2014 لتتقدم في سنة 2015 إلى المركز 102، لتتراجع مرة أخرى إلى المركز 121 سنة 2016، في حين عرفت تونس تأخرا ملحوظا سنة 2016 أين احتلت المركز 89 بعدما كانت في المركز 68 سنة 2015، والمركز 71 سنة 2014.

والإحصائيات تبين أن الجزائر تسعى كل مرة إلى تحسين جودة نظامها التعليمي، رغم تأخرها إذا ما قارناها بالمغرب وتونس.

## 3- جودة تعليم الرياضيات والعلوم: يتم توضيحه من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (15): جودة تعليم الرياضيات والعلوم

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	129	2.7
	المغرب	53	4.3
2014	الجزائر	132	2.7
	المغرب	52	4.3
	تونس	31	4.7
2015	الجزائر	113	3.2
	المغرب	68	4.2
	تونس	32	4.7
2016	الجزائر	105	3.3
	المغرب	74	4.0
	تونس	53	4.4

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول السابق يتبين أن الجزائر احتلت المرتبة 129 سنة 2013 في جودة تعليم الرياضيات والعلوم بينما احتلت المغرب المرتبة 53، لتتراجع الجزائر سنة 2014 إلى المرتبة 132 وهي مرتبة غير مرضية حيث تنعكس سلبا على تكوين رأس المال البشري في الدولة، وتقدمت المغرب إلى المرتبة 52، وجاءت تونس في المرتبة 31، ثم تقدمت الجزائر إلى المرتبة 113 سنة 2015، ولكنها تبقى متأخرة مقارنة بالمغرب وتونس اللتين احتلتا المرتبتين 68 و32 على التوالي، أما سنة 2016 فقد عرفت تقدم الجزائر إلى المركز 105، بينما تراجعت المغرب إلى المركز 74 وتونس إلى المركز 53، ومنه يمكن القول أن الجزائر تحاول كل مرة تحسين وضعها التعليمي فيما يخص تعليم الرياضيات والعلوم.

## 4- مؤشر الإنفاق على التعليم: كما هو مبين في الجدول أدناه:

جدول رقم (16): الإنفاق على التعليم

الانفاق	الفترة
4.3 % من الناتج المحلي الإجمالي	2010-2005

المصدر: تقرير التنمية البشرية "تهضة الجنوب"، مرجع سابق، ص 199.

يتضح من الجدول أن نسبة الإنفاق على التعليم 4.3% من الناتج المحلي الإجمالي، وهي نسبة يمكن القول عليها أنها مازالت ضعيفة إذا ما قورنت ببعض الدول التي تعطي أهمية بالغة للتعليم.

## ج- تدريب الموظفين:

جدول رقم (17): تدريب الموظفين

المؤشر	الترتيب	الدولة	السنوات
2.6	142	الجزائر	2013
3.9	75	المغرب	
3.0	139	الجزائر	2014
3.7	96	المغرب	
3.6	111	تونس	
2.8	140	الجزائر	2015
3.6	106	المغرب	
3.7	99	تونس	
3.3	126	الجزائر	2016
3.4	119	المغرب	
3.6	106	تونس	

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013 - 2016).

احتلت الجزائر المرتبة 142 من أصل 144 دولة في مؤشر تدريب الموظفين فيها، مما يعكس عدم اهتمام المؤسسات الجزائرية بتدريب الموظفين وهذا مؤشر سلبي، في حين احتلت المغرب المرتبة 75 وهي مرتبة متوسطة، ثم تحسن ترتيب الجزائر نوعا ما سنة 2014 حيث جاءت في الرتبة 139 بينما تراجعت المغرب إلى الرتبة 96، واحتلت تونس الرتبة 111، ثم تراجعت الجزائر والمغرب مرة أخرى سنة 2015 لتحتل الرتبتين 140، 106 على التوالي وتتقدم تونس إلى المرتبة 99، أما سنة 2016 فقد عرفت تحسن ترتيب الجزائر أين تقدمت إلى المركز 126، وتراجع كل من المغرب وتونس إلى المركزين 119 و 106 على التوالي، وعلى الرغم من هذا التحسن غير أنها نتيجة غير مرضية مما يعني أن المؤسسات الجزائرية لم تدرك أهمية تدريب رأس المال البشري في تحسين أدائها.

#### ثانيا، المؤشرات الخاصة:

يمكن تلخيص أهم مؤشرات رأس المال البشري في التعليم العالي الجزائري في النقاط التالية:

أ- معدل الالتحاق بالتعليم العالي: وهو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (18): معدل الالتحاق بالتعليم العالي

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر (%)
2013	الجزائر	76	32.1
	المغرب	103	13.2
2014	الجزائر	78	31.5
	المغرب	103	16.2
	تونس	74	35.2
2015	الجزائر	78	31.5
	المغرب	100	16.2
	تونس	73	35.2
2016	الجزائر	75	34.6
	المغرب	88	24.6
	تونس	76	34.6

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

يتبين من الجدول السابق أن الجزائر احتلت المركز 76 في ترتيب الدول حسب معدل الالتحاق بالتعليم العالي أي ما نسبته 32.1%، في حين احتلت المغرب المركز 103 بنسبة 13.2% فقط، وبقيت في نفس المركز سنة 2014 بينما تراجعت الجزائر إلى المركز 78، واحتلت تونس المركز 74 بنسبة 35.2%، أما في سنة 2015 بقيت الجزائر في نفس المركز وتقدمت كل من المغرب وتونس إلى المركزين 100 و73 على التوالي، ثم ارتفعت نسبة الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر إلى 34.6% أين احتلت من خلالها المرتبة 75، واحتلت تونس المرتبة 76 بنفس النسبة بينما المغرب جاءت في المرتبة 88 بنسبة 24.6%. ومن الملاحظ أن الجزائر وتونس تقريبا لهما نفس المستوى في حين أن المغرب متأخرة عنهما في معدل الالتحاق بالتعليم العالي.

ب- العمالة في الأنشطة كثيفة المعرفة: وهو ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (19): العمالة في الأنشطة كثيفة المعرفة

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر (%)
2013	الجزائر	76	19.1
	المغرب	102	6.8
2014	الجزائر	80	19.1
	المغرب	111	6.8
	تونس	73	20.9
2015	الجزائر	86	17.6
	المغرب	108	6.8
	تونس	73	20.9
2016	الجزائر	81	17.6
	المغرب	100	6.8
	تونس	68	20.9

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

يتبين من الجدول السابق أن الجزائر احتلت المرتبة 76 سنة 2013 من خلال العمالة في الأنشطة كثيفة المعرفة أي ما نسبته 19.1% من العمالة في الجزائر يعملون في الأنشطة كثيفة المعرفة وهي نسبة ضعيفة، ولم تتغير هذه النسبة سنة 2014 إلا أن رتبة الجزائر تراجعت إلى المرتبة 80، ثم عرفت هذه النسبة تراجعا لسنتي 2015 و 2016 لتصل إلى 17.6%، وهو مؤشر سلبي بالنسبة للجزائر. أما المغرب فقد احتلت المرتبة 102 سنة 2013 بنسبة 6.8%، ثم تراجعت إلى المرتبة 111 سنة 2014 لتعرف تقدما طفيفا سنة 2015 حيث احتلت المرتبة 108، والمرتبة 100 سنة 2016، في حين احتلت تونس المرتبة 73 سنة 2014 بنسبة 20.9% وبقيت في نفس المرتبة سنة 2015، ثم تقدمت سنة 2016 إلى المركز 68.

كما نلاحظ أن ترتيب الجزائر، المغرب وتونس متأخر في مؤشر العمالة في الأنشطة كثيفة المعرفة وبالتالي عليها تشجيع اليد العاملة للعمل في هذه الأنشطة.

انطلاقا من الأهمية الكبيرة والمتزايدة لرأس المال البشري باعتباره ذو مردودية متعددة الأبعاد تنعكس بالفائدة سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، واستنادا إلى ما توصلت إليه هذه المؤشرات من عرض لواقع رأس المال البشري في الجزائر فهناك حاجة إلى التركيز أكثر على بناء الموارد البشرية من خلال توفير كل المتطلبات اللازمة لذلك.

### I-2- مؤشرات رأس المال التنظيمي

يمكن تقسيم مؤشرات رأس المال التنظيمي إلى مؤشرات عامة ومؤشرات خاصة بالتعليم العالي.

أولا، المؤشرات العامة:

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أ- توافر أحدث التكنولوجيات: يمكن توضيحه في الجدول التالي:

جدول رقم (20): توافر أحدث التكنولوجيات

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	142	3.4
	المغرب	53	5.3
2014	الجزائر	144	3.2
	المغرب	66	5.0
	تونس	77	4.8
2015	الجزائر	135	3.4
	المغرب	57	5.1
	تونس	79	4.7
2016	الجزائر	129	3.6
	المغرب	51	5.1
	تونس	83	4.5

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول السابق يتبين أن الجزائر لا تتوفر على أحدث التكنولوجيات وهذا ما تعكسه المرتبة 142 لسنة 2013، بينما احتلت المغرب المرتبة 53، كما تراجع كل من الجزائر والمغرب إلى المرتبتين 144 و66 على التوالي سنة 2014، واحتلت تونس المرتبة 77، ثم تقدمت كل من الجزائر والمغرب نوعا ما سنة 2015 لتصل إلى المرتبتين 135 و57 على التوالي، بينما تراجعت تونس إلى المرتبة 79، أما في سنة 2016 فقد تقدمت الجزائر إلى المرتبة 129 والمغرب إلى المرتبة 51، وعرفت تراجع تونس إلى المرتبة 83، ومن الملاحظ أن الجزائر حققت نتائج ضعيفة مما يفرض عليها تبني كل الإجراءات اللازمة لاكتساب التكنولوجيا الجديدة وتفعيلها لما لها من دور كبير في العصر الحالي.



ب- إمكانية الوصول إلى المحتوى الرقمي: وهو مؤشر يعكس كيفية الوصول إلى المحتوى الرقمي (على سبيل المثال، النص والمحتوى السمعي البصري، ومنتجات البرمجيات) عبر منصات متعددة (على سبيل المثال، خط ثابت للإنترنت، الإنترنت اللاسلكية، وشبكة المحمول، والأقمار الصناعية).

جدول رقم (21): إمكانية الوصول إلى المحتوى الرقمي

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	137	3.3
	المغرب	96	4.5
2014	الجزائر	144	3.0
	المغرب	99	4.5
	تونس	110	4.3

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

احتلت الجزائر المرتبة 137 سنة 2013 في إمكانية الوصول إلى المحتوى الرقمي، بينما احتلت المغرب المرتبة 96، ثم تراجع الجزائر سنة 2014 إلى المرتبة 144 وهي مرتبة متأخرة في حين احتلت المغرب المرتبة 99 أما تونس فقد جاءت في المرتبة 110، ومن الملاحظ أن الجزائر متأخرة جدا مقارنة بتونس والمغرب وبالتالي عليها توفير كل السبل الضرورية للوصول إلى المحتوى الرقمي الذي أصبح من أهم الأساليب المتبعة في الدول المتقدمة للتكوين والتعليم.

## ج- مستعملي الانترنت: يمكن توضيحه في الجدول الموالي:

جدول رقم (22): مستعملي الانترنت

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر (%)
2013	الجزائر	110	14
	المغرب	54	51
2014	الجزائر	113	15.2
	المغرب	57	55
	تونس	79	41.4
2015	الجزائر	108	16.5
	المغرب	59	56
	تونس	78	43.8
2016	الجزائر	106	18.1
	المغرب	60	56.8
	تونس	76	46.2

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن الجزائر احتلت المرتبة 110 بنسبة 14% من حيث عدد مستعملي الانترنت سنة 2013، بينما احتلت المغرب المرتبة 54 بنسبة 51%، ثم تراجعتا سنة 2014 لتحل الجزائر المرتبة 113 والمغرب المرتبة 57، في حين احتلت تونس المركز 79 بنسبة 41.4%، ثم تقدمت الجزائر وتونس إلى المركزين 108 و78 على التوالي وتراجعت المغرب إلى المركز 59 سنة 2015، كما تقدمت كل من الجزائر وتونس بمركزين في سنة 2016، في حين تراجعت المغرب بمركز واحد. ومن الملاحظ أن نسبة مستعملي الانترنت في الجزائر لم تتعد 20% وهي نسبة ضئيلة جدا إذا ما قورنت بنسب الدول المجاورة تونس والمغرب.

د - مستوى استيعاب التكنولوجيا: وهو ما يعكسه الجدول أدناه:

جدول رقم (23): مستوى استيعاب التكنولوجيا

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	144	3.2
	المغرب	75	4.7
2014	الجزائر	147	3.2
	المغرب	95	4.4
	تونس	70	4.7
2015	الجزائر	137	3.4
	المغرب	75	4.5
	تونس	79	4.5
2016	الجزائر	136	3.4
	المغرب	73	4.5
	تونس	78	4.5

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

احتلت الجزائر المرتبة الأخيرة سنة 2013 في مستوى استيعاب التكنولوجيا، بينما جاءت المغرب في المرتبة 75، وفي سنة 2014 بقيت الجزائر في المركز الأخير وتراجعت المغرب إلى المركز 95، في حين احتلت تونس المرتبة 70، وفي سنة 2015 عرفت الجزائر والمغرب تقدما حيث صنفنا في المركزين 137 و 75 على التوالي، لتتراجع تونس إلى المركز 79. أما سنة 2016 فقد عرفت تقدم كل من الجزائر وتونس بمرتبة واحدة في حين تقدمت المغرب بمرتبتين، ونلاحظ أن تصنيف الجزائر ضعيف جدا مما يدل على أنها لا تزال غير مدركة لأهمية التكنولوجيا الحديثة في تحقيق النمو والتقدم.

هـ - أهمية تكنولوجيا المعلومات في الرؤية المستقبلية للحكومة: والذي يعكس مدى امتلاك الحكومة خطة مستقبلية واضحة لاستعمال تكنولوجيا المعلومات.

جدول رقم (24): أهمية تكنولوجيا المعلومات في الرؤية المستقبلية للحكومة

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	140	2.6
	المغرب	38	4.4
2014	الجزائر	122	3.2
	المغرب	51	4.3
	تونس	74	3.9
2015	الجزائر	116	3.2
	المغرب	47	4.2
	تونس	86	3.7
2016	الجزائر	119	3.1
	المغرب	50	4.3
	تونس	90	3.6

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الجزائر احتلت المرتبة 140 سنة 2013 من خلال مؤشر أهمية تكنولوجيا المعلومات في الرؤية المستقبلية للحكومة مما يدل على أن الحكومة الجزائرية لم تكن تملك خطة مستقبلية واضحة لاستعمال تكنولوجيا المعلومات، بينما احتلت المغرب المرتبة 38. ثم تقدمت الجزائر نوعا ما لتحل المركز 122 سنة 2014، في حين تراجعت المغرب إلى المرتبة 51، هذا واحتلت تونس المرتبة 74، وفي سنة 2015 تقدمت الجزائر إلى المركز 116 الذي يدل على أن الحكومة الجزائرية تحاول وضع خطة مستقبلية لاستعمال تكنولوجيا المعلومات، كما تقدمت المغرب هي الأخرى لتحل المركز 47 وتراجعت تونس إلى المركز 86، أما في سنة 2016 فقد عرفت تراجع كل من الجزائر، المغرب وتونس إلى المراكز 119، 50 و 90.

و- أثر تكنولوجيا المعلومات على نماذج تنظيمية جديدة: إلى أي مدى تساهم تكنولوجيا المعلومات في خلق نماذج تنظيمية جديدة (على سبيل المثال: فرق العمل الافتراضية والعمل عن بعد).

جدول رقم (25): أثر تكنولوجيا المعلومات على نماذج تنظيمية جديدة

المؤشر	الترتيب	الدولة	السنوات
2.1	144	الجزائر	2013
3.9	89	المغرب	
3.1	140	الجزائر	2014
3.7	101	المغرب	
3.9	87	تونس	
2.9	130	الجزائر	2015
3.7	100	المغرب	
3.6	105	تونس	
2.1	133	الجزائر	2016
3.8	86	المغرب	
3.4	113	تونس	

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

يتضح من الجدول أعلاه أن الجزائر احتلت المرتبة الأخيرة سنة 2013 من خلال تأثير تكنولوجيا المعلومات على خلق نماذج تنظيمية جديدة وهو تصنيف يتماشى مع نتائج الجدولين 23 و 24 بينما احتلت المغرب المرتبة 89، وفي سنة 2014 تقدمت الجزائر إلى المرتبة 140 وتراجعت المغرب إلى المرتبة 101 واحتلت تونس المرتبة 87، كما تقدمت الجزائر والمغرب إلى المركزين 130 و 100 على التوالي بينما تراجعت تونس إلى المركز 105 سنة 2015، ثم تراجعت الجزائر وتونس سنة 2016 إلى المرتبتين 133 و 113 على التوالي أما المغرب فقد عرفت تقدماً أين احتلت المركز 86، وهذه النتائج تعكس نقص دور تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الجزائرية.

## ثانيا، المؤشرات الخاصة:

يمكن توضيح مؤشرات رأس المال التنظيمي في التعليم العالي الجزائري من خلال ما يلي:

أ- وصول الانترنت إلى المؤسسات التعليمية: كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (26): وصول الانترنت إلى المؤسسات التعليمية

المؤشر	الترتيب	الدولة	السنوات
2.8	132	الجزائر	2013
3.5	95	المغرب	
2.4	138	الجزائر	2014
3.1	113	المغرب	
3.7	95	تونس	
2.2	133	الجزائر	2015
3.3	112	المغرب	
3.6	96	تونس	
2.4	128	الجزائر	2016
3.5	110	المغرب	
3.4	112	تونس	

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، مرجع سابق، ص 357.

يتضح من الجدول السابق أن الجزائر صنفت في المركز 132 سنة 2013 من خلال مؤشر وصول الانترنت إلى المؤسسات التعليمية ومن بينها مؤسسات التعليم العالي، بينما احتلت المغرب المرتبة 95، ثم تراجعت كل من الجزائر والمغرب إلى المركزين 138، 113 على التوالي سنة 2014، أما تونس فقد احتلت المرتبة 95، في حين عرفت سنة 2015 تقدم كل من الجزائر والمغرب إلى المرتبتين 133، 112 على التوالي وتراجع تونس إلى المرتبة 96، هذا وقد عرفت الجزائر والمغرب تقدما في سنة 2016 إلى المرتبتين 128 و 110 على التوالي، أما تونس فقد تأخرت إلى المركز 112، مما يعني أن الجزائر

ملزمة بإيصال الانترنت إلى مؤسساتها التعليمية، خاصة الجامعات بغرض تحسين و تطوير مختلف أنشطتها باعتبارها من المنظمات التي تساهم في تكوين رأس المال البشري الذي أصبح من أهم موارد المنظمات الحديثة.

## II- مؤشرات الإبداع في الجزائر

سيتم دراسة مؤشرات الإبداع من خلال تقييم المؤشرات العامة والمؤشرات الخاصة له:

أولاً، المؤشرات العامة:

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أ- حماية الملكية الفكرية: كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (27): حماية الملكية الفكرية

المؤشر	الترتيب	الدولة	السنوات
1.8	142	الجزائر	2013
3.4	82	المغرب	
2.2	145	الجزائر	2014
3.3	90	المغرب	
3.2	97	تونس	
2.9	113	الجزائر	2015
3.7	64	المغرب	
3.1	101	تونس	
3.3	105	الجزائر	2016
4.0	61	المغرب	
3.5	90	تونس	

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الجزائر احتلت المرتبة 142 من حيث حماية الملكية الفكرية سنة 2013 واحتلت المغرب المرتبة 82، لتتراجع كل منهما إلى المرتبة 145 بالنسبة للجزائر والمرتبة 90 بالنسبة للمغرب سنة 2014 واحتلت تونس المرتبة 97، كما نلاحظ أن هناك تقدم خلال سنة 2015 بالنسبة للجزائر والمغرب أين احتلنا المركزين 113 و 64 على التوالي في حين تراجعت تونس إلى المركز 101، وسنة 2016 تقدمت كل من الجزائر، المغرب وتونس إلى المراكز 105، 61 و 90 على التوالي، مما يدل على أن الجزائر تحاول إيجاد أساليب حماية الملكية الفكرية لزيادة دافعية الأفراد للإبداع.

#### ب- أثر تكنولوجيا المعلومات على الخدمات والمنتجات الجديدة:

جدول رقم (28): أثر تكنولوجيا المعلومات على الخدمات والمنتجات الجديدة

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	144	2.4
	المغرب	87	4.2
2014	الجزائر	145	2.9
	المغرب	86	4.2
	تونس	96	4.0
2015	الجزائر	137	3.1
	المغرب	88	4.1
	تونس	106	3.8
2016	الجزائر	126	3.6
	المغرب	63	4.5
	تونس	91	4.1

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).



من الجدول أعلاه يتبين أن الجزائر جاءت في المرتبة الأخيرة سنة 2013 من حيث تأثير تكنولوجيا المعلومات على الخدمات والمنتجات الحديثة بينما احتلت المغرب المرتبة 87، وتراجعت الجزائر إلى المرتبة 145 وتقدمت المغرب إلى المرتبة 86 سنة 2014 بينما احتلت تونس المرتبة 96، في حين نلاحظ تحسنا طفيفا خلال سنة 2015 أين جاءت الجزائر في المرتبة 137 وتراجعت كل من المغرب وتونس إلى المرتبتين 88، 106 على التوالي، أما سنة 2016 فقد عرفت تقدم كل الدول، وعلى أساس هذه النتائج يمكن القول أن المنظمات الجزائرية لا تستغل التكنولوجيا الحديثة في إنتاج منتجاتها و تقديم خدماتها.

د- القدرة على الإبداع: وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (29): القدرة على الإبداع

السنوات	الدولة	الترتيب	المؤشر
2013	الجزائر	143	1.9
	المغرب	115	2.6
2014	الجزائر	147	2.3
	المغرب	129	2.8
	تونس	99	3.2
2015	الجزائر	142	2.7
	المغرب	117	3.2
	تونس	107	3.3
2016	الجزائر	126	3.3
	المغرب	108	3.5
	تونس	109	3.5

المصدر: التقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات، المنتدى الدولي للاقتصاد INSEAD، (2013-2016).

يتضح من الجدول أعلاه أن الجزائر احتلت المرتبة ما قبل الأخيرة سنة 2013، 2015 والمرتبة الأخيرة سنة 2014 من حيث القدرة على الإبداع، في حين احتلت المركز 126 من أصل 139 دولة سنة 2016 مما يدل على أن المنظمات الجزائرية لا تملك الامكانيات اللازمة التي تسمح لها أن تبتدع، وهذه المرتبة تتوافق مع نتائج الجداول السابقة. بينما احتلت المغرب المركز 115 سنة 2013 ثم تراجعت إلى المركز 129 سنة 2014، ثم تقدمت إلى المركز 117 سنة 2015، وإلى المركز 108 سنة 2016، أما تونس فقد تراجعت إلى المركز 109 سنة 2016 بعدما كانت في المركز 107 سنة 2015 والمركز 99 سنة 2014.

### ثانيا، المؤشرات الخاصة:

يمكن توضيح مؤشرات الإبداع في التعليم العالي الجزائري من خلال ما يلي:

أ- تمويل البحث العلمي: <sup>1</sup> إن تمويل البحث العلمي للسنوات الخمس 2008-2012 وصل إلى 42.08 مليار دينار جزائري أي ما نسبته 75.34% من الإيرادات وتنقسم هذه النفقات على النحو التالي:

- ✓ البحوث العلمية: 18.69 مليار دينار جزائري (44% من المجموع)؛
  - ✓ برامج البحوث الوطنية: 4.18 مليار دينار جزائري (10% من المجموع)؛
  - ✓ مكافآت أنشطة الباحثين: 5.80 مليار دينار جزائري (14% من المجموع)؛
  - ✓ تجهيز وحدات البحث: 8.30 مليار دينار جزائري (20% من المجموع)؛
  - ✓ توفير البنى التحتية للبحث: 0.88 مليار دينار (02% من المجموع)؛
  - ✓ تنفيذ البنى التحتية للبحث: 4.23 مليار دينار جزائري (10% من المجموع).
- حيث تم توزيع الأموال حسب ميادين البحث، وحسب التجهيز (أنظر الملحق رقم 01)

<sup>1</sup> Direction de l'administration et du financement de la recherche , principaux elements du bilan de la mise en œuvre du programme quinquennal 2008- 2012 sur la recherche scientifique et le developpement technologique, DGRSDT, Alger, Avril 2014.

ب- عدد الباحثين والمتخرجون في العلوم والهندسة: كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (30): عدد الباحثين والمتخرجون في العلوم والهندسة

المتخرجون في العلوم والهندسة	الباحثون
بالنسبة المئوية من المجموع 2011-2002	من كل مليون شخص 2010 -2002
28.0	170.1

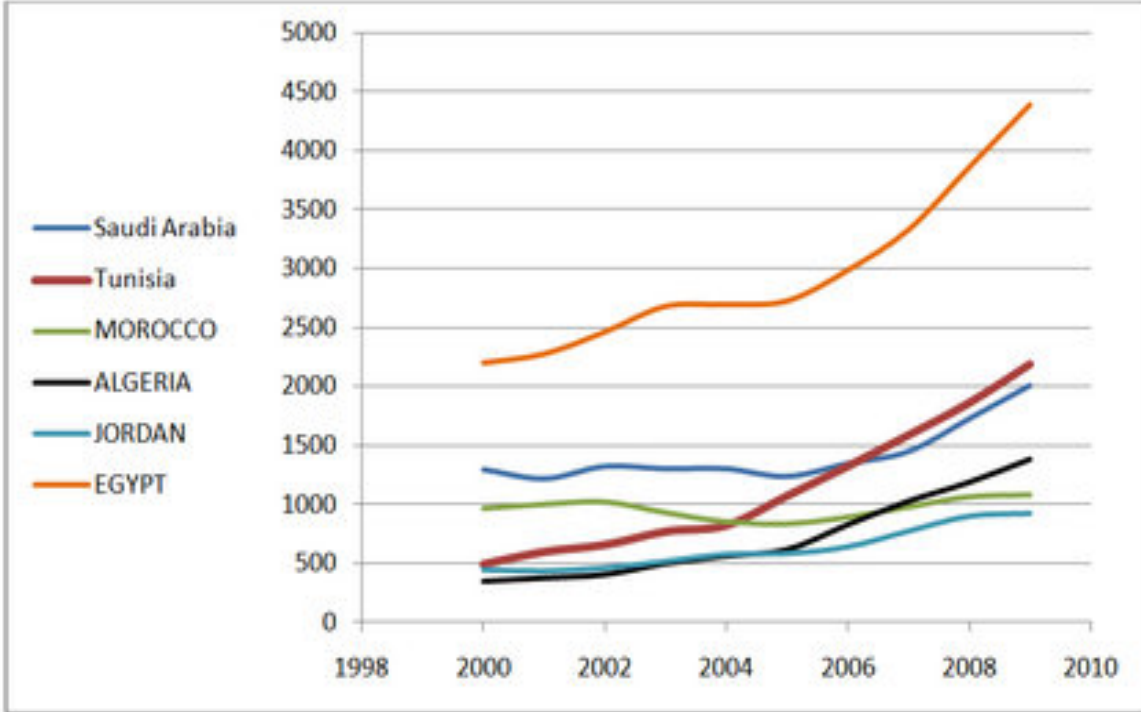
المصدر: تقرير التنمية البشرية "نهضة الجنوب"، مرجع سابق، ص 199.

من الجدول أعلاه يتبين أن نسبة المتخرجين في العلوم والهندسة منخفضة حيث تقدر نسبتهم بـ 28% وهذا يدل على تركيز الطلبة في العلوم الإنسانية الأمر الذي لا يخدم الإبداع بمختلف أبعاده، كما يتبين أن عدد الباحثين ضئيل حيث يقدر بـ 170 باحث تقريبا لكل مليون شخص.

- توزيع الباحثين الدائمين (أنظر الملحق رقم 02).
- التوزيع الإقليمي للباحثين (أنظر الملحق رقم 03).
- التوزيع الإقليمي لمشاريع البحث (أنظر الملحق رقم 04).
- عدد مشاريع البحث المعتمدة (أنظر الملحق رقم 05).
- توزيع مشاريع البحوث على أساس جامعات الشرق (أنظر الملحق رقم 06).
- توزيع مشاريع البحوث على أساس جامعات الوسط (أنظر الملحق رقم 07).
- توزيع مشاريع البحوث على أساس جامعات الغرب (أنظر الملحق رقم 08).
- التقدير النهائي لمشاريع PNR (أنظر الملحق رقم 09).
- توزيع مخابر البحث العلمي حسب التخصصات (أنظر الملحق رقم 10).
- مشاريع البحث "الابتكار" (أنظر الملحق رقم 11).

ج- النشر العلمي: كما هو موضح في الشكل الموالي:

شكل رقم (09): مقارنة بين الجزائر وبعض الدول العربية من حيث عدد المقالات المنشورة عالميا



المصدر: أنظر: <http://pcs.isiknowledge.com> (15.00، 2013 /09/10)

يوضح الشكل أعلاه أن عدد المقالات المنشورة من قبل الجزائر سجلت ارتفاعا ملحوظا في الفترة الممتدة من 2006 إلى 2010 حيث بلغت حوالي 1400 مقال في 2009 وهذا راجع لزيادة عدد الباحثين، في حين نلاحظ أن أكبر عدد مقالات منشورة فهي من مصر.

جدول رقم (31): عدد المقالات في المجلات العلمية والتقنية

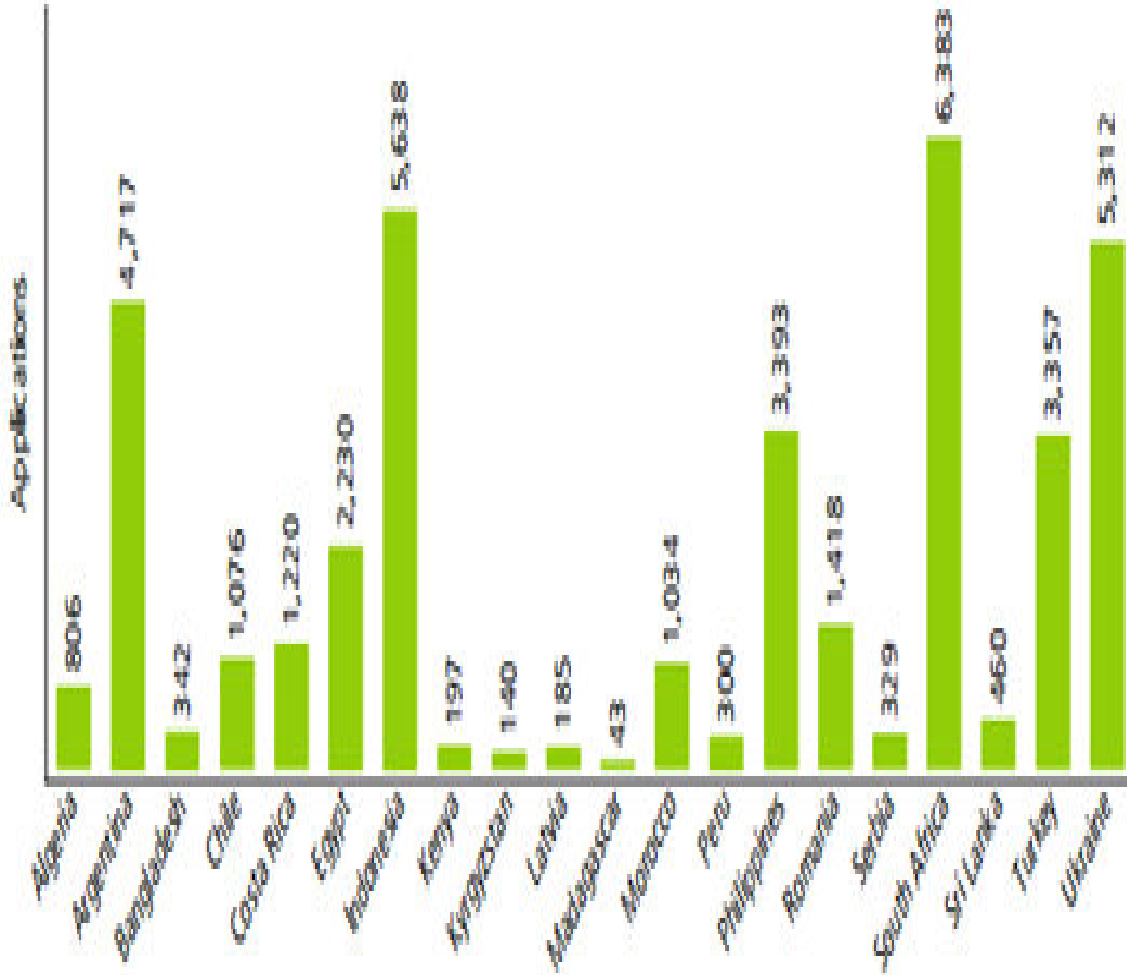
مقالات في المجلات العلمية والتقنية (سنة 2009)
607

المصدر: تقرير مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي، 2012، ص 332.

من خلال الجدول يتضح أن عدد المقالات المنشورة في المجلات العلمية والتقنية 607 مقال فقط لسنة 2009 مقارنة بالعدد الكلي الذي بلغ 1400 مقال أي ما نسبته 43.36%.

هـ- براءات الاختراع: كما هو موضح في الشكل الموالي:

شكل رقم (10): عدد طلبات براءات الاختراع المقدمة للمكاتب المعتمدة في اقتصاديات الدول النامية



المصدر: أنظر: [http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country\\_profile/](http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/) (17.20، 2013 /9 /27)

من خلال الشكل يتبين أن الجزائر سجلت نتيجة متواضعة من حيث عدد طلبات براءات الاختراع المقدمة للمكاتب المعتمدة في اقتصاديات الدول النامية أين بلغت عدد طلبات براءات الاختراع 806 فقط، إذا ما قورنت ببعض الدول العربية مثل مصر التي سجلت 2230 طلب والمغرب 1034 طلب، والدول الأخرى كتركيا (3357 طلب) وإفريقيا الجنوبية (6383 طلب)، وهي نتيجة لا تعكس الإمكانيات الكبيرة المتوفرة في البلد.

جدول رقم (32): عدد براءات الاختراع للباحثين الوطنيين

الرقم	مؤسسات و وحدات البحث العلمي	عدد البراءات
1	مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي	69
2	مراكز ووحدات البحث التابعة لـ MESRS	81
3	مراكز ووحدات البحث غير التابعة لـ MESRS	18
	مجموع البراءات	168

**Source :** Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, **Receuil des brevets d'invention**, 3<sup>ème</sup> édition, Alger, 2014, p 10.

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 41% من براءات الاختراع ترجع إلى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، أما نسبة 48% فتعود إلى مراكز ووحدات البحث العلمي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في حين ترجع نسبة 11% من براءات الاختراع إلى مراكز ووحدات البحث غير التابعة للوزارة.

حيث أن: <sup>1</sup> (أنظر الملحق رقم 12)

- مركز تطوير الطاقات المتجددة (cder) احتل المرتبة الأولى في ترتيب مراكز ووحدات البحث التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بـ 21 براءة اختراع؛
  - جامعة البليدة احتلت المرتبة الأولى في ترتيب مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بـ 14 براءة اختراع؛
  - مركز البحث والتنمية (CRD/ SAIDAL) احتل المرتبة الأولى في ترتيب مراكز ووحدات البحث غير التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بـ 15 براءة اختراع.
- مع العلم أن: <sup>2</sup>

- عدد مؤسسات التعليم العالي سبعين مؤسسة ( جامعات، مراكز جامعية، المدارس الوطنية العليا)؛

<sup>1</sup> Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, op cit, p 11, 12.

<sup>2</sup> Ibid, p 10.

- عدد مراكز ووحدات البحث التابعة لـ MESRS خمسة عشر مركزاً؛
- عدد مراكز ووحدات البحث غير التابعة لـ MESRS عشرة مراكز.

وفيما يلي تحليل تطور إنتاج براءات الاختراع:

جدول رقم (33): عدد براءات الاختراع للباحثين الوطنيين

2014	2012	2011	
172	131	90	عدد الباحثين
168	134	116	عدد براءات الاختراع

Source : Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, op cit, p 12, 13.

من خلال الجدول السابق يتبين أن هناك تطور في عدد الباحثين المقيمين بالجزائر يقابله زيادة في عدد براءات الاختراع، حيث بلغ عدد الباحثين 90 باحثاً سنة 2011 وعدد براءات الاختراع 116 براءة، ثم ارتفع عدد الباحثين إلى 131 باحثاً عام 2012 وعدد براءات الاختراع إلى 134 براءة، أما سنة 2014 فقد بلغ عدد الباحثين 172 باحثاً في حين وصل عدد براءات الاختراع إلى 168 براءة اختراع، وبالتالي هناك علاقة طردية بين عدد الباحثين وعدد براءات الاختراع.

جدول رقم (34): عدد براءات الاختراع للباحثين غير المقيمين بالجزائر

2013	2012	2011	
539	513	513	عدد الباحثين
3036	2833	2744	عدد براءات الاختراع

Source : Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, op cit, p 21.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن عدد الباحثين غير المقيمين بالجزائر يزيد عن 500 باحث حيث عرف تطورا في سنة 2013، كما أن عدد براءات الاختراع تطور من سنة إلى أخرى حيث بلغ عددها 3036 براءة اختراع سنة 2013 في حين كان عددها 2833 براءة سنة 2012 و 2744 براءة سنة 2011.

- 539 باحث يقيمون في 23 بلدا أغلبيتهم في فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية.<sup>1</sup>

مما سبق يتضح أن نسبة براءات الاختراع في الجزائر تقدر بـ 5.24% أما في الخارج فقد وصلت إلى 94.76% وهذا راجع إلى نشاط الباحثين المقيمين بالخارج أي أن إنتاجيتهم تفوق إنتاجية الباحثين المحليين، وبالتالي على الجزائر تشجيع باحثيها من خلال توفير كل الإمكانيات اللازمة.

#### و- تثمين بعض نتائج البحث العلمي في الجزائر:

• نظمت الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية مشروع علمي حول تطوير زراعة الأنسجة لصاحبه الأستاذ كريم أونادا والبروفيسور نادية بوقدورة، الهدف من الدراسة هو البحث عن تأثير العوامل الخارجية في شتى مراحل الزراعة المخبرية لعدة أنواع من نبات الفراولة وكذا نتائج استعمال هرمونات النمو والأملاح المعدنية، كما أن هذه التقنية العلمية تساهم في التكاثر النباتي وتقليل نسبة تعفن المحصول من 50% إلى 70%؛<sup>2</sup>

• احتضنت الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية بتاريخ 16 نوفمبر 2009 ورشة تثمين لابتكار علمي تحت عنوان " عملية تمكن من تقليل عدد مصابيح الليد للافتة معينة وترشيح الهالة المضرة بالبصر " لصاحبه المخترع الحر بشير حيحي، حيث أكد أن اختراعه عملية لإنارة اللوحات والإشارات المرورية واللوحات الإشهارية تعتمد أساسا على الطاقة الشمسية غير مكلفة و70% من موادها الأولية تنتج في الجزائر، بالإضافة إلى أنها توفر الإنارة اللازمة للوحات خاصة في الليل وبذلك ستعمل بطريقة غير مباشرة في التقليل من حوادث المرور؛<sup>3</sup>

• قامت الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية في 25 جانفي 2010 باحتضان مشروع ابتكاري علمي يتمثل في جهاز ميكانيكي لإيقاف زحف الكثبان الرملية لصاحبه الباحث كمال طلبة من المعهد الوطني للبحث الغابي (INRF) فالمشروع عبارة عن سياج ميكانيكي ينصب عموديا ضد الرياح، له فتحات بلاستيكية سوداء اللون وعمود بلاستيكي؛<sup>4</sup>

• نظمت الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية تثمين لمشروع علمي ابتكاري " النظام

<sup>1</sup> Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, op cit, p 22.

<sup>2</sup> مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 05، ماي 2009، ص 5.

<sup>3</sup> مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 06، ديسمبر 2009، ص 8، 9.

<sup>4</sup> مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 07، مارس 2010، ص 4، 5.



الضوئي للتزويد الكهربائي لأجهزة الإرسال" لصاحبه أحمد شيكوش ( مدير وحدة البحث في تطوير التجهيزات الشمسية EDES )، استمدت فكرة هذا المشروع من النظام الكلاسيكي وتدعم بنظام التخزين الذي يضمن عمل تجهيزات الإرسال في الظروف الصعبة وغير المواتية (إخماد النيران بالنسبة لتجهيزات الحماية المدنية).<sup>1</sup>

### III- تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الويبومترس

من الملاحظ غياب الجامعات الجزائرية عن معظم التصنيفات العالمية، ومن خلال تصنيف الويبومترس لشهر جويلية 2016 تظهر الجامعات الجزائرية كما يلي:

جدول رقم (35): تصنيف الجامعات الجزائرية وفق الويبومترس

الجامعة	الترتيب المحلي	الترتيب العربي	الترتيب الإفريقي	الترتيب العالمي
Université des Sciences et de la Technologie Houari Boumediene	1	41	37	2099
Université Abou Bekr Belkaid Tlemcen	2	46	44	2213
Université Djillali Liabes	3	64	60	2675
Université Mohamed Khider Biskra	4	66	61	2691
Université de Bejaia	5	68	63	2716
Université d'Alger 1	6	71	71	2894
École Nationale Polytechnique d'Alger	7	80	81	3068
Université Constantine 1	8	82	82	3088
Université de Batna	9	83	83	3107
Université Kasdi Merbah Ouargla	10	87	86	3139

المصدر: أنظر: <http://www.webometrics.info/en/aw> (20.00، 2016/9/20)

<sup>1</sup> مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتنظيم نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 07، مارس 2010، ص 6.

الجدول أعلاه يبين ترتيب الجامعات الجزائرية الأولى حسب تصنيف الوبومتركس 2016، حيث نلاحظ أن جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا الأولى على مستوى الوطن تحتل المرتبة 41 عربيا، 37 إفريقيا و2099 عالميا، وجامعة أبو بكر بلقايد الثانية وطنيا تحتل المرتبة 46 عربيا، 44 إفريقيا و2213 عالميا مما يدل على وجود جامعتين جزائريتين ضمن 50 جامعة الأولى عربيا وإفريقيا، وضمن 2500 جامعة الأولى عالميا، وهو تصنيف ضعيف جدا للجامعات الجزائرية، يمكن إرجاعه إلى ضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المستوى الوطني، وعدم اعتبارها معيار أساسي لتقييم أداء الجامعات، كما يمكن ذكر الأسباب التالية:

- العدد المتوسط للوصلات الخارجية المؤدية مباشرة إلى الموقع الإلكتروني للجامعات؛
- الضعف الملاحظ في الاعتماد على المنشورات العلمية لأساتذة الجامعة وطلبتها كمراجع علمية معترف بها ولمعالجة هذا الضعف من الضروري التركيز على النشر في الدوريات المصنفة دوليا أو في المجلات المحكمة عالية التأثير العلمي والمفهرسة في محرك البحث العالمي "Google" ومحرك البحث العلمي "Google scholar"؛<sup>1</sup>
- ويعد مشكل تعريف الجامعة على صفحات الانترنت من أبرز المشاكل التي يمكن أن تواجه تصنيف الجامعات الجزائرية، إذ قد تظهر الجامعة تحت عدة تسميات، فمثلا "تظهر جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا (ج.ه.ب.ع.ت) تحت 160 تسمية مختلفة، وبإضافة أعداد المنشورات تحت كل هذه الأسماء، فإن ج.ه.ب.ع.ت تضم 3316 منشورة في فهرستها على شبكة الانترنت للعلوم، وإذ اعتبرنا فقط فهرسة «ج.ه.ب.ع.ت»، فلن نجد سوى 1580 منشورة. إن الـ 160 تسمية المعطاة للمعلومة على موقع الجامعة.usthb.dz على سبيل المثال Univ Sci Technol Houari (1580), USTHB : Boumediene (436), Univ Sci Technol (318), Univ Sci Technol Houari Boumed (202), Univ Sci Technol Houari Boumediene (198), Univ Sci Technol Alger (72), etc؛<sup>2</sup>
- نقص النشر الإلكتروني في الجامعات الجزائرية، ومشاكل حقوق الملكية التي لا تزال تتخبط بها في ظل ضعف الجانب التشريعي، وتخوف الباحثين.

<sup>1</sup> المير يوسف، تقرير خاص بترتيب الجامعة الجديد وفقا لتصنيف "ويبومتركس" لشهر يناير 2013، أنظر: <http://www.univ-adrar.dz> (13.00، 2013 /10/10)

<sup>2</sup> تصنيف الجامعات، أهمية تعريف الجامعة، جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا، أنظر: <http://www.usthb.dz/ar/spip.php?article264> (13.30، 2013 /10/10).

#### IV - منهجية الدراسة والبحث الميداني

لتحقيق منهجية هذه الدراسة تم تحديد ما يلي:

##### IV-1- حدود الدراسة: التزمت الدراسة بالمجالات التالية:

- **المجال المكاني:** تضمن المجال المكاني لهذه الدراسة الجامعات الجزائرية.
- **المجال الزمني:** تم الانطلاق في الجانب التطبيقي من شهر سبتمبر 2014 إلى غاية شهر جويلية 2015 وبالتالي فقد تمت الدراسة الميدانية في إحدى عشر شهرا نظرا لكبر حجم العينة، وهو الأمر الذي صعب من إمكانية إتمام الدراسة في زمن أقل.
- **المجال البشري:** تضم الحدود البشرية للدراسة لأساتذة الجامعات الجزائرية (هيئة التدريس والأساتذة الإداريين) الموزعين على كليتين (كلية علمية وكلية إنسانية).

##### IV-2- مجتمع الدراسة والعينة

لقد تمت الدراسة عن طريق استبيانين:

أولا، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة (هيئة التدريس):

سيتم عرض مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:

- 1- **مجتمع الدراسة:** يتشكل مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الدائمين في مختلف الجامعات الجزائرية البالغ عددها (48) جامعة موزعة على شرق، وسط وغرب الجزائر.
- 2- **عينة الدراسة:** " العينة هي جزء من مجتمع البحث والدراسة والتي تعطي استنتاجا عن خصائص المجتمع " <sup>1</sup>

وقد اعتمدت الدراسة العينة العشوائية العنقودية في اختيار عينة الدراسة وهي "طريقة يتم بموجبها تقسيم المجتمع الإحصائي إلى عدد من المجموعات الجزئية يطلق على كل منها العنقود، ويتم استخدام العينة العنقودية عندما لا يتوفر إطار إحصائي دقيق للمجتمع" <sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي فلاح الزعبي، مناهج وأساليب البحث العلمي في ميدان التسويق (مدخل منهجي- إداري)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2010، ص 194.

<sup>2</sup> إيمان حسين حنوش، حسن ياسين طعمة، الإحصاء الاستدلالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012، ص 190.

تم اختيار عينة عنقودية تتكون من ثلاثة عشر جامعة من شرق، وسط وغرب الجزائر (جامعة باتنة 1، باتنة 2، بسكرة، سطيف، عنابة، الوادي، بجاية، البويرة، تيزي وزو، الجزائر 3، بشار، تلمسان وجامعة وهران)، كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (36): عينة الدراسة

اسم الجامعة	المنطقة
جامعة باتنة 1	منطقة الشرق
جامعة باتنة 2	
جامعة محمد خيضر بسكرة	
جامعة فرحات عباس سطيف 1	
جامعة باجي مختار عنابة	
جامعة محمد الأخضر أعمار المدعو "حمه لخضر" الوادي	
جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية	منطقة الوسط
جامعة البويرة	
جامعة مولود معمري تيزي وزو	
جامعة الجزائر 3	
جامعة محمد طاهري بشار	منطقة الغرب
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	
جامعة أحمد بن بلة وهران 2	

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد المنشور رقم 01 المؤرخ في 14 رجب 1436 هـ الموافق 03 مايو 2015، ص 49.

ومن كل جامعة تم اختيار كليتين إنسانية وعلمية أما عينة الدراسة في الكليات فقد شملت هيئة التدريس ذوي الرتب العلمية (أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ مساعد ب).

وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (414) أستاذ.

كما استخدمت (معادلة ستيفن ثامبسون) لحساب عينة الدراسة:<sup>1</sup>

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حجم المجتمع: N

المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي Z :1.96

نسبة الخطأ وتساوي d :0.05

نسبة توفر الخاصية والمحايدة تساوي p :0.50

بتطبيق المعادلة السابقة باعتبار أن عدد الأساتذة يساوي 47287 أستاذ<sup>2</sup> يتم إيجاد حجم العينة يساوي 381 أستاذ.

وبالتالي العينة (414 أستاذ) مقبولة معبرة.

ثانياً، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين:

سيتم عرض مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:

1- مجتمع الدراسة: يشمل الاساتذة الاداريين في مختلف الجامعات الجزائرية.

2- عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة الأساتذة الإداريين الذين يشغلون المناصب التالية (عميد الكلية، نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة، نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية، رئيس القسم، مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج) من نفس الكليات التي تم اختيارها في الاستبيان السابق.

<sup>1</sup> إيمان حسين الطائي، كيف نحدد حجم العينة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2012، ص 6.

[www.cope.uobaghdad.edu.iq/uploads/articles/docx](http://www.cope.uobaghdad.edu.iq/uploads/articles/docx)

<sup>2</sup> Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, ANNUAIRE STATISTIQUE N° 43, 2013/2014, p 415.

وأخذت عينة عشوائية بسيطة مكونة من 53 أستاذ إداري.

#### IV-3- منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة فيها

تتطلب دراسة ظاهرة ما اتباع منهجية علمية سليمة للوصول إلى نتائج صحيحة ودقيقة، توفر بيانات ضرورية عن هذه الظاهرة لتساعد الباحث في اتخاذ قرار مناسب تجاهها لذا سنقوم في هذا المطلب بتحديد منهجية إجراء الدراسة الميدانية من خلال تحديد منهج الدراسة والأدوات المستخدمة.

إن تقييم دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعة مسألة في غاية التعقيد، لذلك فإن الاكتفاء بمعيار واحد غير كاف بسبب أن المسألة هنا تتعلق بمنظومة متكاملة من الإجراءات فهذه الدراسة تستمد المعلومات والبيانات من مصدرين، هما:

- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية على تصميم استبانة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، وفقا للنموذج المعتمد، حيث حاولت أن تغطي الاستبانة كافة الجوانب التي تناولها الإطار النظري والتساؤلات والفرضيات التي استندت إليها الدراسة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام استبيانين الأول خاص بالأساتذة (هيئة التدريس) والثاني خاص بالأساتذة الإداريين.

ويعرف الاستبيان على أنه " عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث"<sup>1</sup>. كما يمكن تعريفه بأنه: " مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها"<sup>2</sup>.

- **المصادر الثانوية:** تمثلت في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، الدوريات، المقالات، التقارير، الأبحاث والدراسات السابقة بالإضافة إلى مواقع الانترنت التي تناولت موضوع هذه الدراسة حيث تم الاعتماد عليها لتغطية الجانب النظري من الدراسة وتدعيم نتائج التحليل الإحصائي للدراسة (الجانب الميداني).

<sup>1</sup> إيمان السامرائي، عامر قنديلجي، البحث العلمي (الكمي والنوعي)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 288.

<sup>2</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2007، ص67.

أ- **منهج الدراسة:** بعد تحديد توجه الدراسة تأتي مرحلة تحديد المنهج المتبع، والمقصود به الطريقة التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتمام، حيث يختلف المنهج باختلاف الموضوع المبحوث، وفي هذه الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الاستكشافي والاختبار كالاتي:

• **المنهج الاستكشافي:** الذي يفيد في حالة الرغبة في تفسير طبيعة المشكلة وزيادة فهمها، والتعمق في فهم طبيعة المشكلة لغرض بلورة هدف بحثي أو فرضية أكثر دقة ومشروعية،<sup>1</sup> فالاستكشاف يجعل الباحث يتبنى أسلوب الاستقراء الذي هو عملية يقوم بها لمراقبة ظاهرة معينة والوصول إلى نتائج.<sup>2</sup> كما يعرف على أنه الوسيلة التي تمكن من الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة الحقائق، وتقوم هذه الطريقة على تتبع الجزئيات للوصول إلى الأحكام العامة.<sup>3</sup>

وتبنى أسلوب الأبعاد الذي يعرف بالتمثيل والذي يعتمد على استنتاج فرضيات من الملاحظة لتحديد الروابط بين الظواهر والتي يتم اختبارها، لاحقاً بأسلوب الافتراض الاستنباطي ومناقشة نتائجها، والتي تمتاز بالطابع النسبي، أما بالنسبة لنوع التحليل المستخدم فهو التحليل الكمي عن طريق استخدام الاستمارة في اختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين المتغيرات.<sup>4</sup>

• **الاختبار:** يقوم على أساس أسلوب الاستنباط الذي يعتبر العملية التي نصل من خلالها إلى نتائج مبررة على تعميمات منطقية لحقائق معروفة،<sup>5</sup> فيبدأ بالنظريات التي تستنبط منها الفرضيات ثم ينتقل بها الباحث إلى عالم الواقع بحثاً عن البيانات لاختبار صحة هذه الفرضيات، وفي الاستنباط فإن ما يصدق على الكل يصدق على الجزء.

<sup>1</sup> فايز جمعة صالح النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 34.

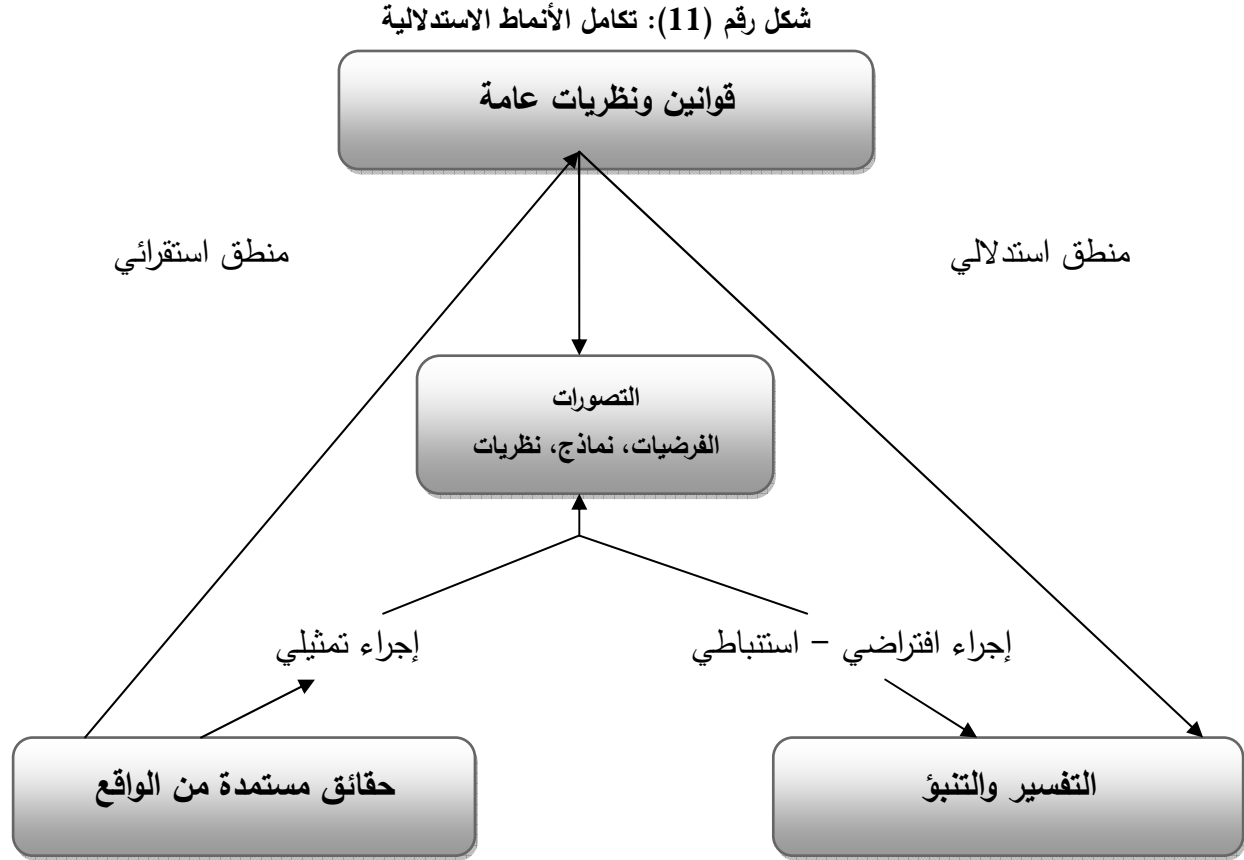
<sup>2</sup> حمود خضير كاظم، اللوزي موسى سلامة، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 50.

<sup>3</sup> صبرينة ترغيني، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص 160.

<sup>4</sup> بن ساهل وسيلة، خلف منى، التحالف مع مراكز البحث العلمي كآلية ناجحة في دعم الاستغلال المعرفي، الملتقى الوطني الأول حول: دور التنمية البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 14/13 ماي 2012، ص 7.

<sup>5</sup> حمود خضير كاظم، اللوزي موسى سلامة، مرجع سابق، ص 49.

مما سبق يمكن القول أن الاستكشاف والاختبار هما طريقتان تدعمان إعداد المعارف، وفيما يلي يتم توضيح التكامل بين مختلف الأنماط الاستدلالية في الشكل الموالي:



Source : Coutelle.P, **Introduction aux méthodes qualitatives en Science de gestion**, Cours du CEFAG- séminaire d'études qualitatives, (without a country) 2008, P 6.

#### ب- أدوات جمع البيانات:

تستمد المعلومات والبيانات في هذا المجال من أكثر من وسيلة واحدة، وذلك للتقليل من عملية التحيز والحصول على معلومات كافية؛ ففي إطار جمع بيانات الدراسة وتحليلها تم استخدام الأدوات التالية:

- **المقابلة المعمقة:** لقد تم استخدام المقابلة الحرة في المرحلة الاستطلاعية لهذه الدراسة وذلك لما توفره من بيانات أولية حول الموضوع المراد دراسته فهي عادة ما يلجأ إليها الباحث بهدف الإطلاع بعمق على جوانب وخبايا الموضوع والذي يكون غامضاً بالنسبة إليه وتعرف " بأنها وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي مباشر وغير مقنن يتم بين الباحث والمبحوثين".



وقد أجريت عدة مقابلات حرة، وتمت على مستويين:

- مقابلات مباشرة مع بعض عمداء الكليات؛
- مقابلات مع الأساتذة، وتشمل أسئلة هذه المقابلة المعمقة أسئلة مفتوحة تتعلق بإدارة رأس المال الفكري وواقع الإبداع على مستوى الجامعة.

والجدير بالذكر، أن هذه المرحلة ساعدت في بناء أسئلة الاستبيان ووضعها في شكلها النهائي.

- **الاستبيان:** تم استخدام الاستبيان كأداة للقياس في هذه الدراسة.

أولاً، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة (هيئة التدريس):

مرفق الاستبيان بصيغته النهائية في الملحقين رقم (13)، (14) وقد تم إعداده وفق المراحل التالية:

- تحديد الأسئلة بناء على إشكالية وفرضيات الدراسة، ومن خلال الاطلاع على مختلف الأدبيات؛
- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات؛
- عرض الاستبانة على المشرف من أجل معرفة مدى ملاءمتها لجمع البيانات؛
- تعديل الاستبانة بشكل أولي وفق تعديلات ورأي المشرف؛
- إحالة أسئلة الاستبيان إلى أساتذة مختصين لتحكيمها، وبلغ عددهم (12) محكما - ملحق رقم (15) قائمة بأسماء المحكمين-، وقد تم الاستفادة من ملاحظاتهم وتعديلاتهم في صياغة الاستبيان بشكله النهائي؛

• اختبار أسئلة الاستبيان، وذلك بتجربتها على مجموعة محددة من عينة الدراسة (عينة استطلاعية)؛

• كتابة الاستبيان بشكله النهائي ثم مراجعته وطبعه وإعداد النسخ المطلوبة لأفراد العينة؛

• توزيع الاستبيان على المبحوثين (ورقيا وإلكترونيا)؛

• متابعة الإجابة على الاستبيان والتأكد من تعبئته بالبيانات المناسبة؛

• تجميع نسخ الاستبيان الموزعة ورقيا وإلكترونيا.

وقد قسم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء على النحو الآتي:

**الجزء الأول:** يهدف إلى معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة (الجنس، السن، نوع الكلية، الجامعة، العضوية في مخبر، الرتبة العلمية والخبرة المهنية).

الجزء الثاني: غرضه معرفة مختلف المجالات المتعلقة بالدراسة، وقد قسم إلى ثلاثة محاور كما يلي:

1- واقع إدارة رأس المال الفكري: الهدف منه معرفة واقع هذا المتغير في الجامعات محل الدراسة، ويتكون من ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

- إدارة رأس المال البشري، ويتكون من (9) فقرات.

- إدارة رأس المال التنظيمي، ويتكون من (10) فقرات.

- إدارة رأس المال العلاقتي، ويتكون من (8) فقرات.

2- واقع الإبداع: يهدف إلى معرفة ما مدى اهتمام الجامعات محل الدراسة بالإبداع، من خلال:

- مؤشرات الإبداع، ويتكون من (7) فقرات.

- دوافع الإبداع، ويتكون من (8) فقرات.

3- معيقات إدارة رأس المال الفكري: الغرض منه معرفة أهم المعوقات التي تحد من دور إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع، ويتكون من (10) فقرات.

الجزء الثالث، الحلول: وهو سؤال مفتوح للأساتذة لإبداء آرائهم حول الحلول المناسبة لمواجهة عوائق إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع على مستوى جامعتهم.

وقد كانت الإجابات على فقرات المحاور وفق مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول

الموالي:

جدول رقم (37): مقياس ليكارت الخماسي

الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
إيجابية	5	4	3	2	1
سلبية	1	2	3	4	5

المصدر: وليد خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، في: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 1430، ص 7.

ثانياً، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين:

تم إعداد الاستبيان الخاص بالأساتذة الإداريين وفقاً لنفس المراحل التي تم إتباعها في الاستبيان الخاص بهيئة التدريس. ومرفق الاستبيان بصيغته النهائية في الملحقين رقم (16)، (17).

وقد قسم استبيان الأساتذة الإداريين هو الآخر إلى ثلاثة أجزاء على النحو الآتي:

**الجزء الأول:** يهدف إلى معرفة الخصائص الفردية والوظيفية لأفراد العينة (الجنس، السن، نوع الكلية، الجامعة، الرتبة العلمية والمنصب الإداري)

**الجزء الثاني:** غرضه معرفة مختلف المجالات المتعلقة بالدراسة، ويتكون من 40 فقرة وقد قسم إلى ثلاثة محاور كما يلي:

**1- واقع إدارة رأس المال الفكري:** الهدف منه معرفة واقع هذا المتغير في الجامعات محل الدراسة، ويتكون من ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

- إدارة رأس المال البشري، ويتكون من (7) فقرات.
- إدارة رأس المال التنظيمي، ويتكون من (5) فقرات.
- إدارة رأس المال العلائقي، ويتكون من (6) فقرات.

**2- واقع الإبداع:** يهدف إلى معرفة ما مدى اهتمام الجامعات محل الدراسة بالإبداع، من خلال:

- مؤشرات الإبداع، ويتكون من (7) فقرات.
- تشجيع الإبداع، ويتكون من (8) فقرات.

**3- معوقات الإبداع:** الغرض منه معرفة أهم العوائق التي تحد من تشجيع الإبداع، ويتكون من (7) فقرات.

**الجزء الثالث، الحلول:** وهو سؤال مفتوح للأساتذة الإداريين لإبداء آرائهم حول الحلول المناسبة لمواجهة عوائق تشجيع الإبداع على مستوى جامعتهم.

وقد كانت الإجابات على فقرات المحاور وفق مقياس ليكارت الخماسي.

## IV -4- متغيرات الدراسة ونموذجها

سيتم عرض متغيرات الدراسة ونموذجها كما يلي:

## 1- المتغير المستقل: إدارة رأس المال الفكري ويشمل:

✓ إدارة رأس المال البشري.

✓ إدارة رأس المال التنظيمي.

✓ إدارة رأس المال العلاقتي.

## 2- المتغير التابع: تشجيع الإبداع.

## 3- المتغيرات الضابطة: هي السمات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، والتي تشمل:

✓ الجنس؛

✓ السن؛

✓ نوع الكلية؛

✓ الجامعة؛

✓ العضوية في مخبر البحث (بالنسبة للأساتذة فقط)؛

✓ الرتبة العلمية؛

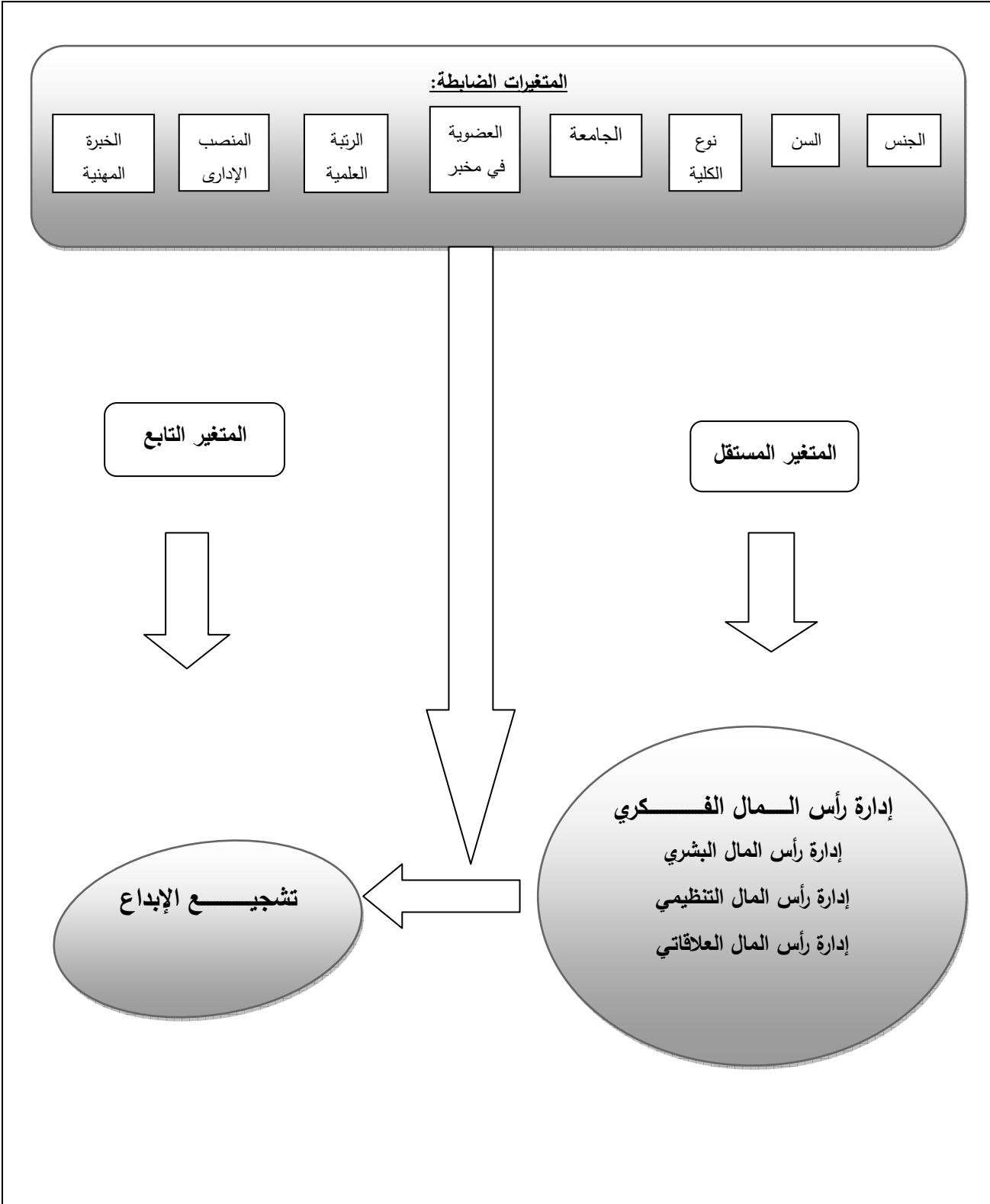
✓ المنصب الإداري (بالنسبة للأساتذة الإداريين فقط)؛

✓ الخبرة المهنية (بالنسبة للأساتذة فقط).

في ضوء مشكلة الدراسة ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة، يمكن تفسير العلاقة بين المتغيرات

السابقة من خلال النموذج التوضيحي التالي:

شكل رقم (12): العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة

## V- إجراءات تحليل المعلومات وتفسيرها

تحتاج عملية جمع المعلومات إلى مرحلة تالية تعنى باستخراج الأدلة والمؤشرات العلمية الكمية والكيفية التي تبرهن على إجابة أسئلة الدراسة وفرضياتها وهي مرحلة تحليل المعلومات وتفسيرها. وتتكون عملية تحليل المعلومات من ثلاث مراحل: مرحلة تهيئة المعلومات للتحليل (مراجعة المعلومات، تبويبها ثم تفرغها)؛ مرحلة التحليل ذاتها؛ مرحلة التفسير.

### V-1- مرحلة تهيئة المعلومات للتحليل

بعد أن تم تجميع الاستبيانات الخاصة بالأساتذة الذي بلغ عددها 414 استبيان، والاستبيانات الخاصة بالأساتذة الإداريين 53 استبيان.

ومن أجل تبويب المعلومات استعملت طريقة الترميز لاستمارات الاستبيان والأسئلة المتضمنة لها لتسهيل عملية الإدخال والتعامل مع الحاسب الآلي بحيث تم:

- ترقيم الاستمارات المستردة من 1 إلى 414 وهو عدد الاستمارات المدرجة في التحليل بالنسبة لاستبيان الأساتذة، ومن 1 إلى 53 بالنسبة لاستبيان الأساتذة الإداريين.
- وضع رمز هوية لكل محور من محاور الإستبانة الموزعة (C, M, OB)
- وضع رمز هوية لكل جزء من محور (C1, C2, C3, M1, M2, OB)
- وضع رمز هوية « رمز رقمي وحرفي » لكل سؤال من أسئلة المحاور مثلا :الرمز C1-1
- وبعد الانتهاء من عملية الترميز تم الانتقال إلى مرحلة إدخال البيانات إلى الحاسوب باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية لمعالجة البحوث الاجتماعية ( « SPSS Version 20 » وقد اعتمدت طريقة الإدخال المباشر حيث تؤخذ الإجابات من الاستبيانات وتدخل مباشرة إلى الحاسوب.

وفيما يلي سندرس كل استبيان على حدى:

أولا، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة (هيئة التدريس):

أ- قياس صدق أداة الدراسة: بهدف التحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ذوي تخصصات متنوعة بهدف الحصول على ملاحظات شاملة، وقد كان التحكيم من خلال إبداء المحكمين لآرائهم في مدى ملائمة الفقرات للمحور الذي تنتمي إليه ومدى وضوح

صياغتها، حيث تم تعديل العبارات غير المفهومة أو دمجها أو حذفها إذا كانت غير ضرورية وليست لها علاقة بمتغيرات الدراسة، ثم عرضت على المشرف لضبطها منهجياً.

كما تم تدقيق الاستبيان باللغتين العربية والفرنسية بناء على اقتراحات المحكمين.

ب- ثبات أداة الدراسة: لاختبار مدى ثبات الاستبيان تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" \* لأسئلة الاستبيان.

والجدول التالي يبين معاملات الثبات لجميع محاور الاستبيان:

جدول رقم (38): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبيان الموجه للأساتذة

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
إدارة رأس المال البشري	9	0.730
إدارة رأس المال التنظيمي	10	0.890
إدارة رأس المال العلاقي	8	0.808
إدارة رأس المال الفكري	27	<b>0.930</b>
مؤشرات الإبداع	7	0.744
دوافع الإبداع	8	0.711
واقع الإبداع	15	<b>0.783</b>
معيقات تشجيع الإبداع	10	<b>0.641</b>
كل العبارات	52	<b>0.920</b>

المصدر: مخرجات spss20

\* يعني معامل "ألفا كرونباخ" استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي في حال إعادة تطبيق الاستبيان في ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس النتائج، ويأخذ معامل الثبات قيمة محصورة بين (0 و 1)، فإذا كان مرتفعاً هذا يعد مؤشراً جيداً على ثبات الاستبيان وبالتالي صلاحيته وملائمته لأغراض الدراسة (إذا زاد عن 60% يعتبر مناسباً)

ينظر: خالد محمد السواعي، مدخل إلى تحليل البيانات باستخدام spss، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2011، ص 138.

تم استخراج معامل الثبات بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل إدارة رأس المال الفكري بجميع أبعاده (رأس المال البشري، التنظيمي ورأس المال العلاقتي) والمتغير التابع واقع الإبداع من خلال أبعاده (مؤشرات الإبداع ودوافعه) بالإضافة إلى بعد معيقات إدارة رأس المال الفكري وكانت نتائج الاختبار بين (0.641 و 0.930) أما القيمة الكلية للمحاور فهي مساوية لـ: (0.920) وهذا يعني أن جميع المحاور تقع ضمن الحد المقبول إحصائياً ( $\alpha \leq 60\%$ ).

ثانياً، بالنسبة للاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين:

أ- قياس صدق أداة الدراسة: تم إتباع نفس الخطوات لقياس صدق الاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين كما في الاستبيان الأول. وتم تدقيقه هو الآخر باللغتين العربية والفرنسية بناء على اقتراحات المحكمين.  
ب- ثبات أداة الدراسة: لاختبار مدى ثبات الاستبيان تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لأسئلة الاستبيان. والجدول التالي يبين معاملات الثبات لجميع محاور الاستبيان:

جدول رقم (39): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
إدارة رأس المال البشري	7	0.612
إدارة رأس المال التنظيمي	5	0.820
إدارة رأس المال العلاقتي	6	0.839
إدارة رأس المال الفكري	18	0.898
مؤشرات الإبداع	7	0.840
تشجيع الإبداع	8	0.777
واقع الإبداع	15	0.886
معيقات تشجيع الإبداع	7	0.717
كل العبارات	40	0.945

المصدر: مخرجات spss20



يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ المحسوبة لجميع المحاور محصورة بين (0.612 و0.898) أما القيمة الكلية للمحاور فهي مساوية لـ: (0.945) وهذا يعني أن جميع المحاور تقع ضمن الحد المقبول إحصائياً ( $\alpha \leq 60\%$ ).

## V-2- مرحلة تحليل المعلومات

لقد أنجزت مرحلة التحليل من خلال التحليل الكمي في إجابات الأساتذة (هيئة التدريس) والأساتذة الإداريين، وذلك عن طريق تنظيم المعلومات وعرضها في جداول وأشكال بيانية، ووصف المعلومات وصفا يبين تمركزها وارتباط بعضها ببعض، إذ تم الاستعانة ببرنامج (SPSS) لاستخراج النسب المئوية والتوزيع التكراري لإجابات المبحوثين، كما تم تحليل البيانات من خلال توظيف الأساليب الإحصائية التالية التي تناسب فرضيات الدراسة ومتغيراتها:

- 1- حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص وملامح أفراد عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيانين.
- 3- حساب المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيراتها الرئيسية.
- 4- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيراتها ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- 5- اختبار T للعينة الواحدة (One- sample T- test)، لمعرفة الفرق بين متوسط المحور والمتوسط الحيادي "3".
- 6- اختبار الانحدار المتعدد لتحديد الدور المعنوي للمتغيرات المستقلة أبعاد إدارة رأس المال الفكري في المتغير التابع تشجيع الإبداع.
- 7- اختبار الانحدار البسيط لتحديد الدور المعنوي لكل بعد من أبعاد إدارة رأس المال الفكري في المتغير التابع تشجيع الإبداع.
- 8- اختبار T لاختبار الفروق.

9- اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث عينات مستقلة فأكثر.

10- معامل ارتباط سبيرمان.

**لاستعمال مختلف الاختبارات السابقة لابد من تحقق الشروط التالية:**

أولاً، اختبار التوزيع الطبيعي: يجب أن يكون التوزيع طبيعياً، وحسب نظرية النهاية المركزية فإنه كلما زاد عدد العينة كلما اقترب تباينها من تباين المجتمع ويمكن اعتبار أن التوزيع يكون طبيعياً بصورة تقريبية عندما يصبح حجم العينة (30) فما فوق<sup>1</sup> وهو محقق في هذه الدراسة.

ثانياً، يجب أن تكون العينة مختارة بطريقة عشوائية، وأن لا تعتمد قيم أي فرد من أفراد العينة على قيم أي فرد آخر.<sup>2</sup> وهو محقق في هذه الدراسة.

### 3-V-3- مرحلة تفسير المعلومات

تعد هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي، حيث يتم من خلالها استخراج الأدلة الكمية والكيفية التي تدعم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها وتوضيح إمكانية الحصول على نتائج صحيحة، عند مستوى الدلالة ( $x=0.05$ ) \* يمكن استغلالها في تعميمات معينة.

ومن ثم محاولة الخروج بتوصيات واقتراح برامج وخطط دراسية تعمل على إدارة رأس المال الفكري من جهة، وتشجيع الإبداع في الجامعات من جهة أخرى.

<sup>1</sup> أنظر: هشام هندوي هويدي، الإحصاء المعلمي واللامعلمي، <http://www.husseinmardan.com/DrHisham-08.htm> (13.00، 2015/9/30)

2 محمد بلال الزعبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي SPSS، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط 3، 2006، ص 246.  
\* إن مستوى الدلالة المعنوية (Significance Level) هو أقصى احتمال يمكن تحمله من الخطأ الأول، ويحدد قبل سحب العينة وعادة يكون 0.05 أو 0.01 وهذه القيم لرفض فرض العدم  $H_0$  يوجد نوعان من مستوى الدلالة:  
أ- الاسمي ويعرف ب  $\alpha$  وتحدد قيمته قبل إجراء الدراسة.  
ب- مستوى الدلالة الحقيقي وهو احتمال الفشل المحسوب من بيانات العينة فإذا كان أقل من الاسمي فترفض الفرضية الصفرية، وإلا فالباحث قبل الفرضية الصفرية ولم يقبل الفرضية البديلة.  
ينظر: وليد عبد الرحمن خالد الفرا، مرجع سابق، ص 31.

## خاتمة الفصل:

لقد تم التركيز في هذا الفصل على تقديم مجموعة من المعطيات الخاصة بتقييم مؤشرات رأس المال الفكري ثم مؤشرات الإبداع في الجزائر انطلاقاً من نتائج بعض التقارير العالمية أين لوحظ ضعف معظم المؤشرات، وهذا وأبرزت الدراسة ترتيب الجامعات الجزائرية وفق التصنيف العالمي لليومتركس أين تبين ضعف تصنيفها سواء على المستوى العربي، الإفريقي أو العالمي.

كما تطرق الفصل إلى منهجية الدراسة والبحث الميداني وذلك بإبراز منهج الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى إثبات صدق الاستبيانين من خلال معامل ألفا كرونباخ. وكذا عرض إجراءات تحليل المعلومات وتفسيرها من خلال تقديم مختلف الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

وقد كان استعمال برنامج الحزمة الإحصائية لمعالجة البحوث الاجتماعية " SPSS " الطريقة العلمية المستعملة للحصول على نتائج بأقل جهد وأكبر مردودية.

## الفصل الرابع: تحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة

### مقدمة الفصل

- I. نتائج تحليل البيانات وتفسيرها.
- II. اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة.
- III. الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة.

### خاتمة الفصل

**مقدمة الفصل:**

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيري الدراسة (إدارة رأس المال الفكري، الإبداع) سنوضح في هذا الفصل مدى توافر أبعاد إدارة رأس المال الفكري في الجامعات الجزائرية من جهة، ودورها في تشجيع الإبداع من جهة أخرى، بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة من وجهة نظر الأساتذة (هيئة التدريس)، كما سيتم إبراز أهم الحلول المقترحة من طرفهم لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات، هذا فضلا عن توضيح المتغيرات الشخصية والوظيفية لهيئة التدريس.

## I. نتائج تحليل البيانات وتفسيرها

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى تحليل خصائص الأساتذة (هيئة التدريس) الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى دراسة درجة استجاباتهم على الأبعاد الستة للاستبيان الموجه لهم.

أولاً، تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لهيئة التدريس:

تساهم معرفة خصائص الأساتذة في تحديد مواقفهم ومرجعياتهم، بالإضافة إلى أن ذلك يسمح بتجنب عدد من الانحرافات الأمر الذي يؤدي إلى فهم الواقع.

أ- تحليل الخصائص الشخصية لهيئة التدريس: تشمل جنس و سن الأساتذة، نوع الكلية والجامعة التي ينتمون إليها، وعضويتهم في المخبر العلمي.

1- الجنس: يمكن توضيح جنس الأساتذة من خلال الجدول والشكل الموالين:

جدول رقم (40): توزيع الأساتذة حسب الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الجنس
59.7	247	ذكر
40.3	167	أنثى
100	414	المجموع

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (13): توزيع الأساتذة حسب الجنس



المصدر: مخرجات spss 20

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة المبحوثين ذكور تقدر بـ 59.7% بينما نسبة الإناث تقدر بـ 40.3% وهذا يدل على أن معظم هيئة التدريس ذكور، (إذ تفوقت نسبة الذكور عن الإناث) وهذه النسب تتفق مع نسب الديوان الوطني للإحصائيات التي أشارت بأن نسبة مشاركة الإناث في اليد العاملة بلغت 12.3% في سبتمبر 2014، في حين بلغت نسبة الذكور 60.1% لنفس الفترة.<sup>1</sup>

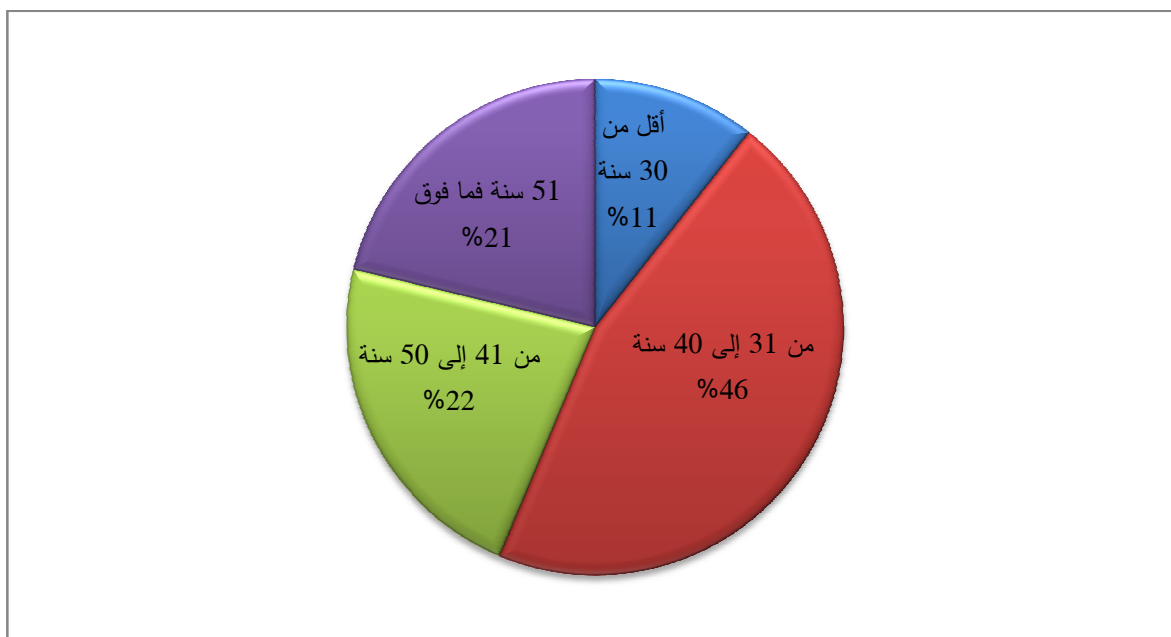
2- السن: يمكن توضيح سن هيئة التدريس من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (41): توزيع الأساتذة حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
10.6	44	أقل من 30 سنة
45.7	189	من 31 إلى 40 سنة
22.5	93	من 41 إلى 50 سنة
21.3	88	51 سنة فما فوق
100	414	المجموع

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (14): توزيع الأساتذة حسب السن



المصدر: مخرجات spss 20

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014.

يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن المبحوثين يتوزعون حسب السن كما يلي من 31 إلى 40 سنة 45.7%، من 41 إلى 50 سنة 22.5%، من 41 إلى 50 سنة 22.5%، أكبر من 51 سنة نسبتهم 21.3%، أما أقل من 30 سنة فنسبتهم 10.6%، من خلال هذا التوزيع يتضح أن أكبر نسبة هي للفئة الثانية (31- 40 سنة) وهذا يدل على أن الجامعات محل الدراسة تعتمد على الفئة الشابة ويمكن اعتباره مؤشرا جيدا بالنسبة للجامعات الجزائرية.

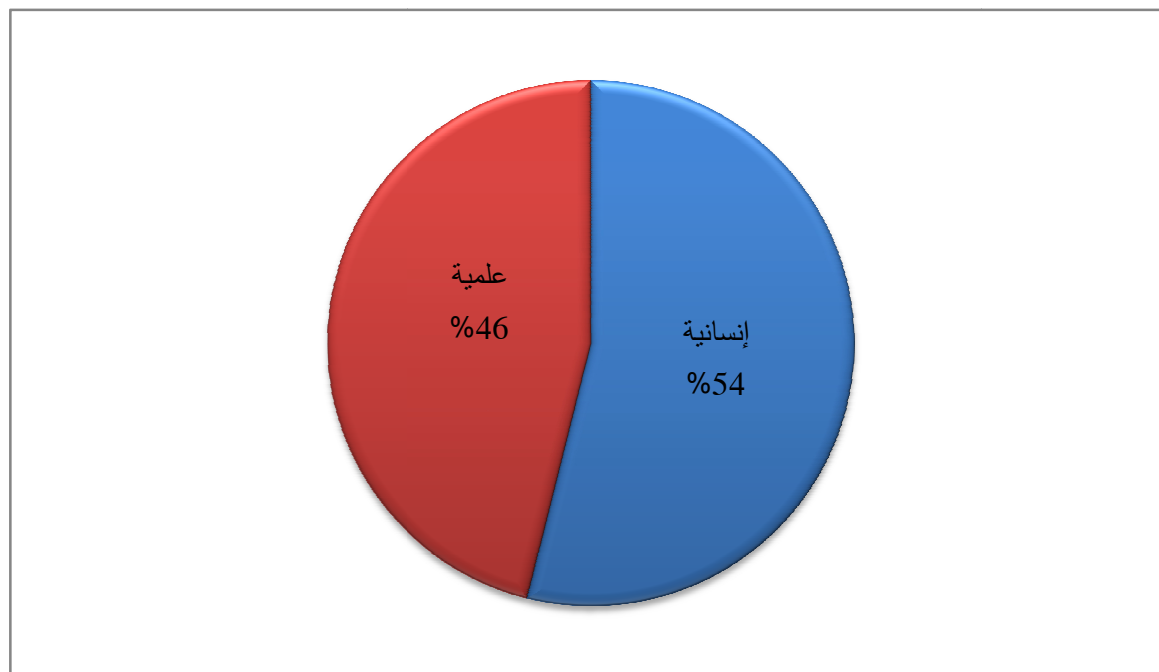
**3- الكلية:** يمكن توضيح نوع الكلية التي ينتمي إليها الأساتذة من خلال الجدول والشكل الموالين:

جدول رقم (42): توزيع الأساتذة حسب الكلية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الكلية
53.9	223	إنسانية
46.1	191	علمية
<b>100</b>	<b>414</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (15) توزيع الأساتذة حسب الكلية



المصدر: مخرجات spss 20



تظهر أرقام الجدول والشكل أعلاه أن ما يقارب نسبة 54% من الأساتذة من الكليات الإنسانية، وأن نسبة 46% من الأساتذة من الكليات العلمية مما يعني تفوق عدد الأساتذة في الكليات الإنسانية على الكليات العلمية.

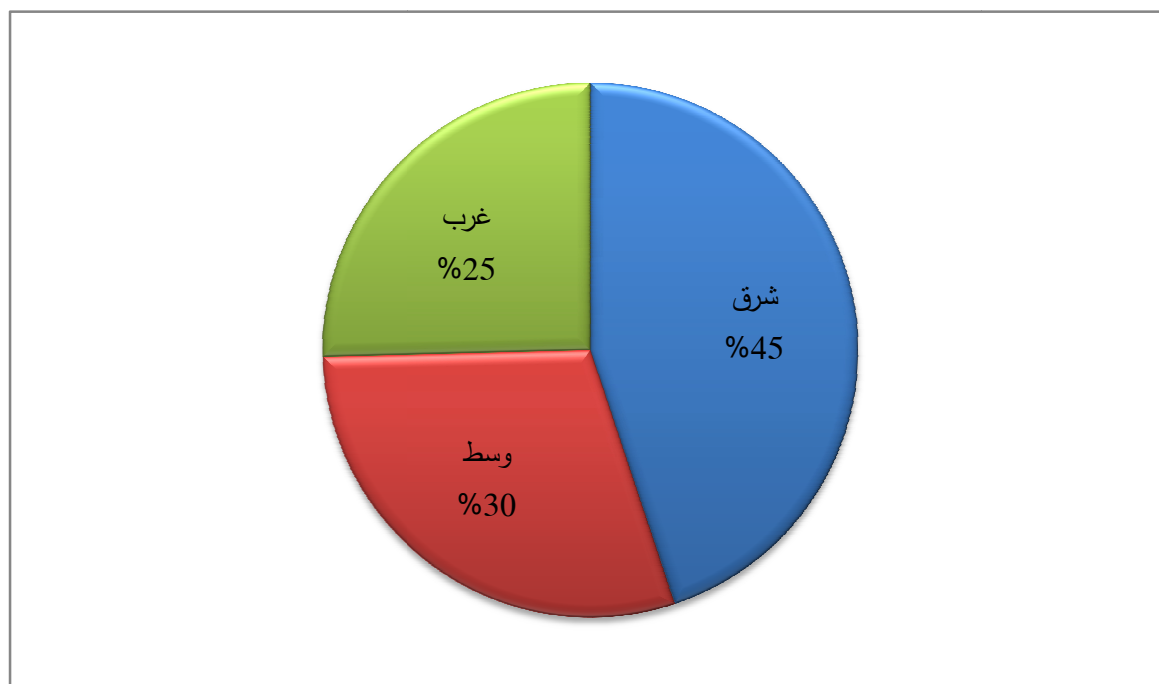
4- الجامعة: يمكن توضيح نوع الجامعة التي ينتمي إليها هيئة التدريس من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (43): توزيع الأساتذة حسب الجامعة

الجامعة	التكرارات	النسبة المئوية (%)
شرق	186	44.9
وسط	123	29.7
غرب	105	25.4
المجموع	414	100

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (16): توزيع الأساتذة حسب الجامعة



المصدر: مخرجات spss 20

يبين الجدول أن 44.9% من هيئة التدريس من جامعات الشرق الجزائري، 29.7% من جامعات الوسط وما نسبته 25.4% من جامعات الغرب، وهذه النسب تتفق مع توزيع الجامعات في عينة الدراسة حيث كان توزيع الجامعات (الشرق 6 جامعات، الوسط 4 جامعات والغرب 3 جامعات).

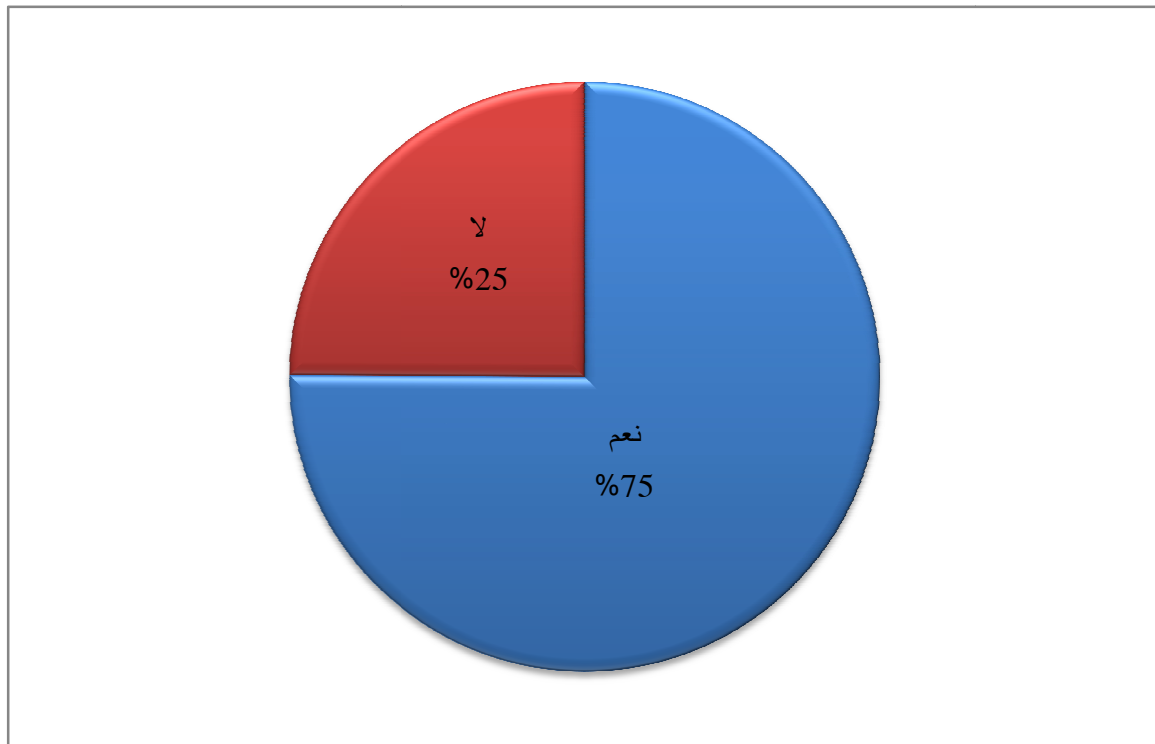
5- العضوية في المخبر: يمكن توضيح عضوية هيئة التدريس في المخابر العلمية من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (44): توزيع الأساتذة حسب العضوية في المخبر

العضوية في مخبر	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	311	75.1
لا	103	24.9
المجموع	414	100

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (17): توزيع الأساتذة حسب العضوية في المخبر



المصدر: مخرجات spss 20

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن 75.1% من الأساتذة ينتمون إلى المخابر العلمية، ونسبة 24.9% غير منتمين للمخابر، بمعنى أن أغلبية الأساتذة باحثين وهذا مؤشر جيد، ويمكن اعتبار الإجراءات التحفيزية (الزيادة في منح البحث حسب المرسوم التنفيذي 01-295 المؤرخ في 01/10/2001) من الأسباب التي حفزت الأساتذة للانضمام إلى مخابر البحث العلمي، وكذا تمويل أنشطة البحث العلمي عن طريق مخابر البحث المعتمدة.

ب، تحليل الخصائص الوظيفية لهيئة التدريس: تشمل الرتبة العلمية للأساتذة، وخبرتهم المهنية.

1- الرتبة العلمية: يمكن توضيح الرتبة العلمية لأفراد العينة من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (45): توزيع الأساتذة حسب الرتبة العلمية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الرتبة العلمية
16.7	69	أستاذ التعليم العالي
16.4	68	أستاذ محاضر أ
22.7	94	أستاذ محاضر ب
33.8	140	أستاذ مساعد أ
10.4	43	أستاذ مساعد ب
<b>100</b>	<b>414</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (18): توزيع الأساتذة حسب الرتبة العلمية



المصدر: مخرجات spss20

تظهر نتائج الجدول والشكل أعلاه أن أعلى نسبة 33.8% من هيئة التدريس هم الأساتذة المساعدين "أ"، 22.7% هم الأساتذة المحاضرين صنف "ب"، 16.7% هم أساتذة التعليم العالي، و16.4% الأساتذة المحاضرين صنف "أ"، وأقل نسبة للأساتذة المساعدين "ب" حيث بلغت نسبتهم 10.4%. وهذه النسب تتوافق مع توزيع أفراد العينة حسب السن، فأكبر نسبة هي للفئة الثانية (31- 40 سنة) وفي هذا العمر غالبا ما يكون الأستاذ مصنفاً كأستاذ مساعد "أ".

2- الخبرة المهنية: يمكن توضيح الخبرة المهنية لأفراد العينة من خلال الجدول والشكل الموالين:

جدول رقم (46): توزيع الأساتذة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الخبرة المهنية
20	83	أقل من 5 سنوات
52.2	216	من 5 إلى 10 سنوات
27.8	115	أكثر من 10 سنوات
<b>100</b>	<b>414</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (19): توزيع الأساتذة حسب الخبرة المهنية



المصدر: مخرجات spss 20

يوضح الجدول رقم (46) أن نسبة 52.2% من هيئة التدريس خبرتهم تتراوح بين خمس إلى عشر سنوات، و27.8% من الأساتذة خبرتهم تزيد عن عشر سنوات، أما الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات فقد كانت نسبتهم 20% وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة أي ما نسبته 80% يمتلكون خبرة متوسطة وطويلة المدى مما يعني توفر الخبرة والإلمام بالمعارف والكفاءات اللازمة في العمل الأكاديمي.

ثانياً، درجة استجابات هيئة التدريس على الأبعاد الستة للاستبيان:

لقد جرى فحص استجابات الأساتذة على كل عبارة من عبارات الأبعاد الستة للاستبيان، وتم تحليل هذه الاستجابات حول أهمية إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة.

ولتحليل هذه الاستجابات، يمكن توضيح مقياس ليكارت الخماسي كما هو وارد في الجدول التالي:

الجدول رقم (47): توزيع مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: وليد خالد الفراء، مرجع سابق، ص 26.

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج هي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1) يتم حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) من خلال حساب طول الفترة أولاً وهي في هذه الدراسة عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5، حيث 4 تمثل عدد المسافات) من 1 إلى 2 مسافة أولى، ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية، ومن 3 إلى 4 مسافة ثالثة، ومن 4 إلى 5 مسافة رابعة، و 5 تمثل عدد الاختيارات، وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة المساوي لـ 0.80<sup>1</sup>

1- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال البشري: تشمل فحص استجابات الأساتذة على فقرات بعد إدارة رأس المال البشري، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

<sup>1</sup> وليد خالد الفراء، مرجع سابق، ص 26.

جدول رقم (48): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد إدارة رأس المال البشري

عبارات البعد الأول	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. تبني برامج ناجحة لتكوين الأساتذة.	2,53	1,182	غير موافق
2. يتم احترام برامج العمل من قبل الأساتذة.	2,75	1,317	محايد
3. تستفيد الكلية أكثر عندما يعمل الأساتذة ضمن فريق.	2,20	1,192	غير موافق
4. هناك رضا عن التفاعل بين الأساتذة.	2,54	1,167	غير موافق
5. يتم تحفيز الأساتذة في عمله.	1,92	,882	غير موافق
6. يستفيد الأساتذة من خبرات الآخرين.	2,17	1,137	غير موافق
7. يقدم الأساتذة أفكارا جديدة.	2,70	1,204	محايد
8. يبحث الأساتذة كل مرة لتحسين وتطوير معارفه.	2,40	1,294	غير موافق
9. يشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالكلية.	2,36	1,312	غير موافق
<b>نتيجة البعد الأول</b>	<b>2,3959</b>	<b>,67198</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

يتضح من الجدول أعلاه أن استجابات هيئة التدريس على عبارات إدارة رأس المال البشري كانت ضعيفة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي (2.3959) بنتيجة "غير موافق" حسب مقياس ليكارت الخماسي، حيث تراوحت نسبة الاستجابة في هذا المحور بين 1.92 و 2.75، حيث كانت هناك عبارتان "محايد" وباقي العبارات "غير موافق"، وكانت أقل درجة استجابة في العبارة الخامسة "يتم تحفيز الأساتذة في عمله" مما يعني أن الجامعة الجزائرية لا تهتم بإدارة رأس مالها البشري وبالتالي عليها أن تولي هذا الموضوع الأهمية التي يستحقها خاصة وأن الأساتذة يعد من أهم الركائز الأساسية في الجامعة التي تنشط اليوم في محيط ديناميكي، ويشير الانحراف عن الوسط الحسابي لكل فقرة أن هناك اختلاف في آراء الأساتذة، وقد يرجع هذا التنشتت لعوامل ما.

2- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال التنظيمي: تشمل فحص استجابات الأساتذة على فقرات بعد إدارة رأس المال التنظيمي، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (49): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة بعد إدارة رأس المال التنظيمي

عبارات البعد الثاني	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. تمتلك الكلية نظام معلومات خاص بها.	2,12	1,175	غير موافق
2. يعزز نظام المعلومات من سهولة الوصول إلى المعلومات المطلوبة.	2,48	1,267	غير موافق
3. تملك الكلية قنوات متعددة لنقل المعلومة بين مختلف مستويات الإدارة.	2,75	1,318	محايد
4. هناك تحديث وتجديد للمعلومات بشكل مستمر.	2,45	1,332	غير موافق
5. يتم تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمساندة جميع الأنشطة.	2,29	1,253	غير موافق
6. هناك تبني سريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة.	2,22	1,132	غير موافق
7. الهيكل التنظيمي يدعم الأستاذ بالتسهيلات اللازمة لأداء عمله.	2,66	1,290	محايد
8. تعمل الكلية على حماية الملكية الفكرية للأستاذ.	2,81	1,295	محايد
9. تخصص الكلية ميزانية كافية لتمويل مشاريع الإبداع.	2,29	1,305	غير موافق
10. الثقافة التنظيمية داخل الكلية إيجابية.	2,33	1,277	غير موافق
<b>نتيجة البعد الثاني</b>	<b>2,4399</b>	<b>,89841</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

من خلال نتائج الجدول رقم (49) يتضح أن مستويات الاستجابة كانت ضعيفة في جميع عبارات بعد إدارة رأس المال التنظيمي، فأكبر متوسط 2.81 لدى " تعمل الكلية على حماية الملكية الفكرية للأستاذ " وأقل متوسط لدى " تمتلك الكلية نظام معلومات خاص بها" بـ 2.12 وهذا ما تعكسه قيمة بعد إدارة رأس المال التنظيمي (2.4399) الذي يقع ضمن الفئة المتوسطة، وهي نتيجة غير مرضية مما يتطلب المزيد من التطوير لأن عدم الاهتمام الكافي برأس المال التنظيمي قد يثبط همة الأساتذة اتجاه الإبداع، كما يشير الانحراف عن الوسط الحسابي لكل فقرة أن هناك اختلاف في آراء الأساتذة، وقد يرجع هذا التشتت لعوامل ما.



3- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال العلاقتي: تشمل فحص استجابات هيئة التدريس على فقرات بعد إدارة رأس المال العلاقتي، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (50): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد إدارة رأس المال العلاقتي

عبارات البعد الثالث	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. تسعى الكلية إلى إقامة شراكات مع المحيط.	2,39	1,251	غير موافق
2. تملك الكلية قواعد بيانات عن المنظمات التي تتعامل معها.	2,54	1,310	غير موافق
3. تهتم الكلية بمشاركة متعاملها بالمعلومات والمعرفة اللازمة.	2,82	1,357	محايد
4. تعمل الكلية على تبادل المعلومات التي تسهم في فتح آفاق جديدة للتعاون مع المحيط.	2,54	1,394	غير موافق
5. هناك شراكة تنظيمية بين الكلية والمنظمات.	2,20	1,277	غير موافق
6. هناك شراكة فنية بين الكلية والمنظمات.	2,12	1,354	غير موافق
7. تستعين المنظمات بالأستاذ لحل مشاكلها.	2,52	1,395	غير موافق
8. هناك تشمين لمشاريع البحث من قبل المنظمات الأخرى.	2,86	1,483	محايد
<b>نتيجة البعد الثالث</b>	<b>2,4982</b>	<b>,88525</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن بعد إدارة رأس المال العلاقتي قد أشار إلى متوسط حسابي عام قدره (2.4982) والذي يقع ضمن المستوى المتوسط، وهذا ما تعكسه قيمة المتوسطات التي كانت محصورة بين (2.12 و 2.86)، حيث كانت هناك عبارتان "محايد" وباقي العبارات "غير موافق" ما يعني غياب العلاقة بين الجامعة والمحيط، وبالتالي على الجامعة الاهتمام برأس المال العلاقتي من خلال الاستثمار في بناء العلاقة مع المحيط وتفعيلها بالشكل الذي يخدم الجامعة والمجتمع معاً، كما يشير الانحراف عن الوسط الحسابي لكل فقرة أن هناك اختلاف في آراء الأساتذة، وقد يرجع هذا التشتت لعوامل ما.

4- درجة استجابات المبحوثين على بعد مؤشرات الإبداع: تشمل فحص استجابات الأساتذة على فقرات بعد مؤشرات الإبداع، -من خلال تواجدها بشكل كاف في جامعاتهم- ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (51): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد مؤشرات الإبداع

عبارات البعد الرابع	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. الملتقيات المبرمجة.	2,44	1,407	غير موافق
2. المخابر.	2,35	1,360	غير موافق
3. عدد الباحثين.	2,14	1,238	غير موافق
4. المجالات.	2,38	1,317	غير موافق
5. المقالات.	2,81	1,427	محايد
6. براءات الاختراع.	2,50	1,459	غير موافق
7. مشاريع البحث العلمي.	2,49	1,170	غير موافق
نتيجة البعد الرابع	2,4444	84322,	غير موافق

المصدر: مخرجات spss20

من الجدول أعلاه يتضح أن المتوسطات لبعد مؤشرات الإبداع ضعيفة فأكبر متوسط 2.81 لدى المقالات وأقل متوسط لدى عدد الباحثين بـ 2.14 أما قيمة المتوسط الإجمالي عند هيئة التدريس كانت 2.4444 مما يعني أن عدد مؤشرات الإبداع في الجامعات محل الدراسة غير كاف من وجهة نظر الأساتذة، أي هناك ضعف في الإبداع وبالتالي على الجامعة العمل على تحسين مؤشرات الإبداع فيها من خلال قيام إدارتها بتنظيم الملتقيات، زيادة عدد المخابر، إنشاء المجالات وزيادة عدد المشاريع لتشجيع الأساتذة على تحسين أدائهم. كما يشير الانحراف عن الوسط الحسابي لكل فقرة أن هناك اختلاف في آراء الأساتذة، وقد يرجع هذا التشتت لأسباب ما.

5- درجة استجابات المبحوثين على بعد دوافع الإبداع: تشمل فحص استجابات هيئة التدريس على فقرات بعد دوافع الإبداع، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (52): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد دوافع الإبداع

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	عبارات البعد الخامس
محايد	1,317	2,69	1. الرغبة في الحصول على درجة علمية أكاديمية.
غير موافق	1,208	2,25	2. الرغبة في مواجهة المشكلات الخاصة والعامه.
غير موافق	1,168	2,49	3. تحسين الكفاءات والمعارف.
غير موافق	,951	1,96	4. الحصول على مكافآت مالية.
غير موافق	1,158	2,19	5. الرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة.
محايد	1,209	2,68	6. التكيف مع المستجدات والمتغيرات.
غير موافق	1,294	2,40	7. تحقيق متطلبات المتعاملين مع الكلية.
غير موافق	1,321	2,37	8. خدمة المجتمع.
غير موافق	<b>,69471</b>	<b>2,3783</b>	<b>نتيجة البعد الخامس</b>

المصدر: مخرجات spss20

تبين نتائج الجدول السابق أن غالبية هيئة التدريس أعطوا درجات ضعيفة حول عبارات بعد دوافع الإبداع وهذا ما يوضحه المتوسط الإجمالي للبعد 2.3783 بنتيجة "غير موافق"، حيث تراوحت درجات الاستجابة بين 1.96 و 2.69 فهناك عبارتان "محايد" الأولى "الرغبة في الحصول على درجة علمية أكاديمية" والعبارة السادسة "التكيف مع المستجدات والمتغيرات"، أما باقي العبارات فكانت "غير موافق". في حين أظهرت قيمة الانحراف لكل فقرة أن هناك اختلاف في آراء الأساتذة، وقد يرجع هذا التشتت لأسباب ما.

وتظهر نتائج الجدول أن الأساتذة غير موافقين على دوافع الإبداع الواردة في الاستبيان.

6- درجة استجابات المبحوثين على بعد معيقات الإبداع: تشمل فحص استجابات الأساتذة على فقرات بعد معيقات الإبداع، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (53): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة على بعد معيقات الإبداع

عبارات البعد السادس	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. عدم توفر التمويل اللازم لإجراء الدراسات اللازمة لتطوير رأس المال الفكري.	2,16	1,215	موافق
2. سوء تسيير التمويل لتطوير رأس المال الفكري.	2,58	1,280	موافق
3. عدم القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها إلى حيز التطبيق.	3,90	,961	غير موافق
4. نقص التعاون مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي لتكوين رأس المال الفكري.	3,92	,953	غير موافق
5. صعوبة قياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري.	4,01	,919	غير موافق
6. عدم استغلال التكنولوجيات الحديثة في بناء رأس المال الفكري.	4,08	,917	غير موافق
7. غياب التعاون بين الكلية والمنظمات الأخرى في مجال الإبداع.	3,11	,966	محايد
8. الجمود التنظيمي داخل الكلية.	3,42	1,198	غير موافق
9. غياب السياسات العلمية الواضحة المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري.	3,46	1,200	غير موافق
10. نقص التحفيز المقدم للأساتذ المبدع.	3,88	1,016	غير موافق
<b>نتيجة البعد السادس</b>	<b>3,7440</b>	<b>,59984</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

تبين معطيات الجدول أعلاه بأن أغلبية هيئة التدريس قد أجمعوا على عدم وجود معيقات تحد من دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي الكلي 3.7440 بنتيجة "غير موافق"، بينما كانت العبارتين الأولى "عدم توفر التمويل اللازم لإجراء الدراسات اللازمة لتطوير رأس المال الفكري" والثانية "سوء تسيير التمويل لتطوير رأس المال الفكري" ذات استجابة جيدة حيث كان الأساتذة موافقين على عدم توفر التمويل من جهة وسوء تسييره من جهة أخرى وبالتالي فالإدارة ملزمة بحسن تسيير الأموال لتطوير رأس مالها الفكري الذي يشجع الإبداع. كما تشير قيمة الانحراف المعياري الإجمالي 0.59984 أن هناك تجانسا بين إجابات هيئة التدريس.

## II- اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

في هذا المبحث سنوضح نتائج التحليل الإحصائي المستخدم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تتكون الدراسة من ثلاثة فرضيات وفيما يلي عرض لنتائج الاختبارات الإحصائية لكل الفرضيات من وجهة نظر هيئة التدريس.

### II -1- الاختبار الإحصائي للفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري.

إن إدارة رأس المال الفكري تتضمن 3 أبعاد هي إدارة رأس المال البشري، إدارة رأس المال التنظيمي وإدارة رأس المال العلاقتي ومن أجل هذا سيتم كتابة الفرضية أعلاه وفقا لثلاثة أقسام:

- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري.
- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي.
- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي.

وفيما يلي تقييم هذه الفرضيات:

1- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (54): اختبار T للعينة الواحدة لبعدها رأس المال البشري

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال البشري	414	2,3959	,67198	-18,293	,000

المصدر: مخرجات spss20

من نتائج الجدول أعلاه يتبين أن قيمة T (-18,293) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 وعليه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات أفراد العينة حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح غير موافق، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,3959 بانحراف معياري 0.67198 مما يدل على عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري.

2- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05  
H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (55): اختبار T للعينة الواحدة لبعء إدارة رأس المال التنظيمي

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال التنظيمي	414	2,4399	,89841	-12,686	,000

المصدر: مخرجات spss20

يتضح من معطيات الجدول السابق أن قيمة T (-12,686) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل لمحور إدارة رأس المال التنظيمي أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات هيئة التدريس حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح غير موافق، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,4399 بانحراف معياري 0.89841 مما يدل على عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي.

3- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05  
 H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الأساتذة حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (56): اختبار T للعينة الواحدة لبعدها إدارة رأس المال العلاقتي

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال العلاقتي	414	2,4982	,88525	-11,534	,000

المصدر: مخرجات spss20

من أجل اختبار الفرضية تم استخدام اختبار T بما أن T (-11,534) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل لمحور إدارة رأس المال العلاقتي أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات أفراد العينة حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح غير موافق، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,4982 بانحراف معياري 0.88525 مما يدل على عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي.

## II -2- الاختبار الإحصائي للفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية الفرضية.

قبل البدء في التحليل لا بد من التأكد من عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة باستخدام كل من معامل التضخم، والتباين، وحسب الجدول رقم (57) تبين أن قيم معامل التضخم أقل من 10 وقيم التباين المسموح به أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (57): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدارة رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع

مستوى دلالة t	T	معامل التضخم	التباين المسموح به Tolérance	درجة التأثير Beta	المتغير المستقل	مستوى دلالة F	معامل التباين F المحسوبة	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
,000	6,529	2,253	,444	,366	إدارة رأس المال البشري					تشجيع الإبداع
,001	- 3,341	4,961	,203	-,277	إدارة رأس المال التنظيمي	,000*	101,995	,423	,654	
,000	8,125	3,926	,255	,602	إدارة رأس المال العلاقتي					

المصدر: مخرجات spss20 ( \* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  ) \*\* غير دالة

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثانية أي أن المعطيات تؤكد وجود مساهمة لأبعاد إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $\alpha = 0.05$  وتعتبر العلاقة قوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (65.4%)، كما يتضح من خلال معامل التحديد المعدل أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر ما نسبته (42.3%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، وهي نسبة لا بأس بها، بينما نسبة (57.7%) تعود إلى عوامل أخرى، كما يتبين من معطيات الجدول أعلاه أن واقع إدارة رأس المال التنظيمي معرقل لتشجيع الإبداع وهذا راجع إلى عدم استغلاله في مجال تشجيع الإبداع. وأكدت قيمة معامل التباين (F) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 101.995 وبمستوى دلالة 0.000 وتدل نتيجة هذا التحليل على قبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.



بناء على ثبات صلاحية النموذج يمكن اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة كما يلي:

- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
  - توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
  - توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
- وسيتم تقييم هذه الفرضيات فيما يلي:

1. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (58): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال البشري

مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	درجة تأثير B	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	البعء
,000*	13,722	,560	,312	,560	إدارة رأس المال البشري

المصدر: مخرجات spss20 ( ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  \*\* غير دالة)

يتبين من خلال الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى أي أن المعطيات تؤيد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  وتعتبر العلاقة قوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (56%) وهي نسبة مهمة، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال البشري يفسر ما نسبته (31.2%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة ضعيفة، أما نسبة (68.8%) تعود إلى عوامل أخرى. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 13,722 وبمستوى دلالة 0.000 وتدل نتيجة هذا التحليل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

2. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (59): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال التنظيمي

البعد	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	درجة تأثير B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
إدارة رأس المال التنظيمي	,515	,263	,515	12,189	,000*

المصدر: مخرجات spss20 ( \* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  \*\* غير دلالة)

تبين نتائج التحليل الإحصائي في الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية أي أن معطيات الجدول تؤيد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  وتعتبر العلاقة متوسطة لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (51.5%) وهي نسبة معتدلة نوعا ما، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال التنظيمي يفسر ما قيمته (26.3%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة ضعيفة نسبيا، أما نسبة (73.7%) تعود إلى عوامل أخرى. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 12,189 وبمستوى دلالة 0.000 وتدلل نتيجة هذا التحليل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

3. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (60): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال العلاقتي

البعد	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	درجة تأثير B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
إدارة رأس المال العلاقتي	,606	,366	,606	15,474	,000*

المصدر: مخرجات spss20 ( \* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  \*\* غير دالة)

يتضح من معطيات الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة أي أن معطيات الجدول تؤيد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  وتعتبر العلاقة قوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (60.6%) وهي نسبة مرتفعة، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال العلاقتي يفسر ما قيمته (36.6%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة مهمة، أما نسبة (63.4%) تعود إلى عوامل أخرى. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 15,474 وبمستوى دلالة 0.000 وتدلل نتيجة هذا التحليل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

## II -3- الاختبار الإحصائي للفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

ولاختبار هذه الفرضية سيتم اختبار الفرضيات التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجنس والنتائج مبينة في جدول رقم (61):

الجدول رقم (61): اختبار T لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجنس

البيان	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
تشجيع الإبداع	ذكر	247	2,3868	,62338	-,875	,382
	أنثى	167	2,4423	,64877		

المصدر: مخرجات spss20

من الجدول أعلاه يتبين أن قيمة T (-,875) والقيمة الاحتمالية المحسوبة (0.382) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى الجنس، وذلك يعني أن كلا الجنسين أجابوا بنفس الاتجاه بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية ولعل ذلك يرجع إلى أن كلا الجنسين لهما نفس الدوافع للإبداع، بالإضافة إلى أن لهما نفس الرؤى حول مؤشرات الإبداع. وبالتالي قبول الفرضية الصفرية.

2- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير السن عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع تعزى إلى السن والنتائج موضحة في جدول رقم (62):

الجدول رقم (62): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	37,240	35	1,064	1,221	,187
بين المجموعات	329,477	378	,872		
المجموع	366,717	413			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (1.221) والقيمة الاحتمالية (0.187) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع تعزى إلى السن، وذلك يعني أن جميع الأساتذة بغض النظر عن سنهم لهم نفس النظرة بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وبالتالي قبول الفرضية الصفرية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الكلية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T لاختبار الفروق في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع تعزى إلى نوع الكلية، والنتائج مبينة في جدول رقم (63):

الجدول رقم (63): اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الكلية

البيان	الكلية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
تشجيع الإبداع	علمية	223	2,3955	,64778	-,474	,636
	إنسانية	191	2,4251	,61784		

المصدر: مخرجات spss20

من الجدول أعلاه يتبين أن قيمة T (-,474) والقيمة الاحتمالية المحسوبة (0.636) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى نوع الكلية، وذلك يعني أن وجهات نظر الأساتذة بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية لا تختلف باختلاف نوع الكلية التي يعملون بها سواء كانت علمية أو إنسانية. وبالتالي قبول الفرضية الصفرية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجامعة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجامعة، والنتائج موضحة في جدول رقم (64):

الجدول رقم (64): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الجامعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	22,171	35	,633	,947	,559
بين المجموعات	252,981	378	,669		
المجموع	275,152	413			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة F المحسوبة (0.947) والقيمة الاحتمالية (0.559) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات هيئة التدريس حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجامعة التي يعملون بها، وهذا دليل على أن إجابات الأساتذة أكدت عدم وجود أثر للجامعة التي يعملون بها على وجهة نظرهم حول تشجيع الإبداع وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

5- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير العضوية في المخبر عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى العضوية في المخبر، والنتائج مبينة في جدول رقم (65):

الجدول رقم (65): اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير العضوية في مخبر

البيان	العضوية في المخبر	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
تشجيع الإبداع	نعم	311	2,3972	,63851	-,667	,505
	لا	103	2,4453	,62002		

المصدر: مخرجات spss20

من الجدول السابق يتبين أن قيمة T (-,667) والقيمة الاحتمالية المحسوبة (0.505) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى العضوية في المخبر، وذلك يعني أن وجهات نظر هيئة التدريس بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية نفسها بغض النظر عن انتمائهم للمخابر العلمية أو لا. وعلى هذا الأساس تقبل الفرضية الصفرية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الرتبة العلمية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الرتبة العلمية، والنتائج موضحة في جدول رقم (66):

الجدول رقم (66): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	72,322	35	2,066	1,340	,099
بين المجموعات	582,712	378	1,542		
المجموع	655,034	413			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (1.340) والقيمة الاحتمالية (0.099) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الرتبة العلمية، وهذا يدل أن جميع الأساتذة من جميع الرتب العلمية أكدوا على عدم وجود أثر للرتبة العلمية على وجهة نظرهم تجاه تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية.

7- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الخبرة المهنية، والنتائج موضحة في جدول رقم (67):

الجدول رقم (67): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	21,389	35	,611	1,327	,107
بين المجموعات	174,137	378	,461		
المجموع	195,527	413			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (1.327) والقيمة الاحتمالية (0.107) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات الأساتذة حول تشجيع الإبداع تعزى



إلى الخبرة المهنية، وهذا يدل على أن هيئة التدريس أكدوا على عدم وجود أثر للخبرة المهنية على وجهة نظرهم تجاه تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، ومنه يتم قبول الفرضية الصفرية.

### III- الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم الحلول التي قدمها بعض الأساتذة لمواجهة معوقات تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، حيث قام 145 أستاذ بتقديم مجموعة من الحلول من أصل 414 أستاذ أي ما نسبته 35%.

ويمكن تلخيص هذه الحلول في الجدول التالي:

الجدول رقم (68): الحلول المناسبة لمواجهة معوقات تشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة

الرقم	الحلول	التكرار	النسب %
1	اعتماد نظام تحفيزي فعال للأساتذ.	44	20,28
2	بناء شراكة بين الجامعة وبين المجتمع يتم من خلالها تامين نتائج البحث العلمي ومن ثم تشجيع ومكافأة أصحاب الأفكار.	33	15,21
3	التركيز على التكوين المستمر للأساتذ.	30	13,82
4	تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتشجيع الإبداع.	14	6,45
5	وضع نظام تسيير واضح وشفاف يحمل رؤية التجديد والمواكبة استنادا إلى مجرى التغير والتحول التكنولوجي المتسارع.	9	4,15
6	تبني ثقافة تنظيمية تسمح بتشجيع الإبداع.	9	4,15
7	ترقية وتحديث المعارف المطلوبة في البرامج التعليمية من خلال إشراك الأساتذة في إعداد البرامج.	8	3,69
8	وضع إستراتيجية عامة لتشجيع البحث والإبداع وإدارة رأس المال الفكري.	7	3,23
9	المشاركة في اتخاذ القرار بين الإدارة والأساتذة.	7	3,23
10	توفير التمويل اللازم لتشجيع وتعزيز رأس المال الفكري.	7	3,23
11	دمقرطة الجامعات خاصة فيما يخص الجانب الإداري.	6	2,76
12	استقطاب الأساتذة الأكثر كفاءة.	5	2,30

2,30	5	بناء قاعدة صحيحة لإدارة المعرفة نابعة من الواقع ومن المجتمع.	13
2,30	5	الحرص على تفعيل نظام قيمى لتقويم إدارة رأس المال الفكرى والإبداع.	14
2,30	5	حماية الملكية الفكرية للأساتذ.	15
1,84	4	تبني فلسفة الجودة في التعليم العالى.	16
1,84	4	التوجه نحو إرساء ثقافة العمل ضمن فريق.	17
1,84	4	تفعيل دور المخابر العلمية.	18
1,38	3	تبني هياكل تنظيمية أكثر مرونة لتسهيل إدارة رأس المال الفكرى الذى يؤدي إلى الإبداع.	19
1,38	3	تكثيف الملتقيات العلمية، الأيام الدراسية والندوات.	20
1,38	3	تطوير والمحافظة على رأس المال الفكرى.	21
0,92	2	برمجة جائزة سنوية لأحسن إبداع فى مجالات معرفية متعددة.	22
100	<b>217</b>	<b>المجموع</b>	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Excel

من خلال الجدول السابق يتضح أن الأساتذة قدموا مجموعة من الحلول لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكرى لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة، حيث ركزوا بالدرجة الأولى على تحفيز الأستاذ سواء ماديا أو معنويا بنسبة 20.28% باعتباره من أهم ركائز الإبداع داخل الجامعة، ثم بناء شراكة فعالة بين الجامعة وبين المجتمع بنسبة 15.21%، لما لها من دور مهم فى تحفيز الإبداع أما نسبة 13.82% فكانت لتبني برامج ناجحة لتكوين الأستاذ بصفة مستمرة، فوضع إستراتيجية للتعلم المستمر يعد حجرا أساسيا لزيادة الخبرات والمهارات ومن ثم تشجيع الإبداع، فى حين بلغت نسبة تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتشجيع الإبداع 6.45%، ومن هنا لابد من توظيف هذه التكنولوجيا فى الجامعات الجزائرية خاصة وأنها تساهم بشكل كبير فى تحسين تصنيف الجامعة على المستوى العالمى، أما باقى الحلول فكانت نسبها تتراوح بين 0.92% و 4.15%.

## خاتمة الفصل:

من خلال تحليل البيانات يتضح أن الإجابة على أسئلة الجزء الأول من الاستبيان أبرزت الخصائص الشخصية والوظيفية لهيئة التدريس، أما الإجابة على أسئلة الجزء الثاني فقد بينت درجة الاستجابة على محاور الدراسة، حيث كانت الاستجابة على المحور الأول إدارة رأس المال الفكري "غير موافق" من خلال أبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، التنظيمي والعلاقاتي)، كما أجمعت هيئة التدريس على أن مؤشرات الإبداع في الجامعات الجزائرية غير كافية وهو ما وضحت درجة الاستجابة "غير موافق" كما أن هذه النتائج تتوافق مع معطيات الفصل السابق، في حين اتفق الأساتذة على أن عدم توفير التمويل وسوء تسييره من أهم المعوقات التي تحول دون تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، هذا وتم اختبار فرضيات الدراسة في هذا الفصل من وجهة نظر هيئة التدريس أين تم التوصل إلى عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري، بالإضافة إلى وجود مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية، وكذا التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات الأساتذة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية، وفي الأخير تم التطرق إلى أهم الحلول التي قدمتها هيئة التدريس لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية أين ركزت على تحفيز الأستاذ وبناء شراكة فعالة بين الجامعة والمحيط.

## الفصل الخامس: تحليل وتفسير بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة الإداريين

### مقدمة الفصل

- I. إجراءات تحليل البيانات وتفسيرها.
- II. اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة.
- III. الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الإداريين.

### خاتمة الفصل

**مقدمة الفصل:**

بعد استعراض الفصل السابق لمدى توافر أبعاد إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة (هيئة التدريس)، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى وجهة نظر الأساتذة الإداريين حول مدى توافر أبعاد إدارة رأس المال الفكري في الجامعات محل الدراسة من جهة وواقع الإبداع في هذه الجامعات من جهة أخرى، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة، كما سنوضح أبرز الحلول المقترحة من طرف الأساتذة الإداريين لمواجهة المعوقات التي تحول دون تشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية، هذا فضلا عن توضيح المتغيرات الشخصية والوظيفية للأساتذة الإداريين.

## I. إجراءات تحليل البيانات وتفسيرها

في هذا المبحث سيتم دراسة تحليل خصائص الأساتذة الإداريين من حيث المميزات الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى مدى استجاباتهم على الأبعاد الستة للاستبيان الموجه إليهم.

أولاً، تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية للأساتذة الإداريين:

تساهم معرفة خصائص المبحوثين في تحديد مواقفهم ومرجعياتهم، وهذا ما يسمح بتجنب عدد من الانحرافات الأمر الذي يؤدي إلى فهم الواقع.

أ- تحليل الخصائص الشخصية للأساتذة الإداريين: تشمل جنس و سن المبحوثين، نوع الكلية والجامعة التي ينتمون إليها.

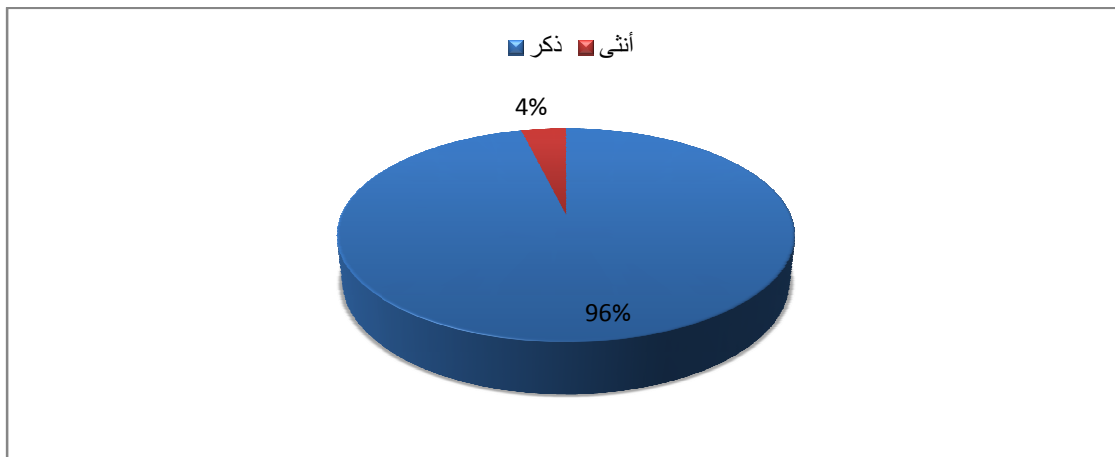
1- الجنس: يمكن توضيح جنس الأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل الموليين:

جدول رقم (69): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
ذكر	51	96.2
أنثى	02	3.8
المجموع	53	100

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (20): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجنس



المصدر: مخرجات spss 20

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الأساتذة الإداريين ذكور تقدر بـ 96.2% بينما نسبة الإناث تقدر بـ 3.8% وهذا يدل على تساؤل حصة المرأة في المراكز الإدارية، مما يعكس طبيعة القيم السائدة في مجال القيادة على مستوى المراكز الإدارية داخل الجامعة الجزائرية.

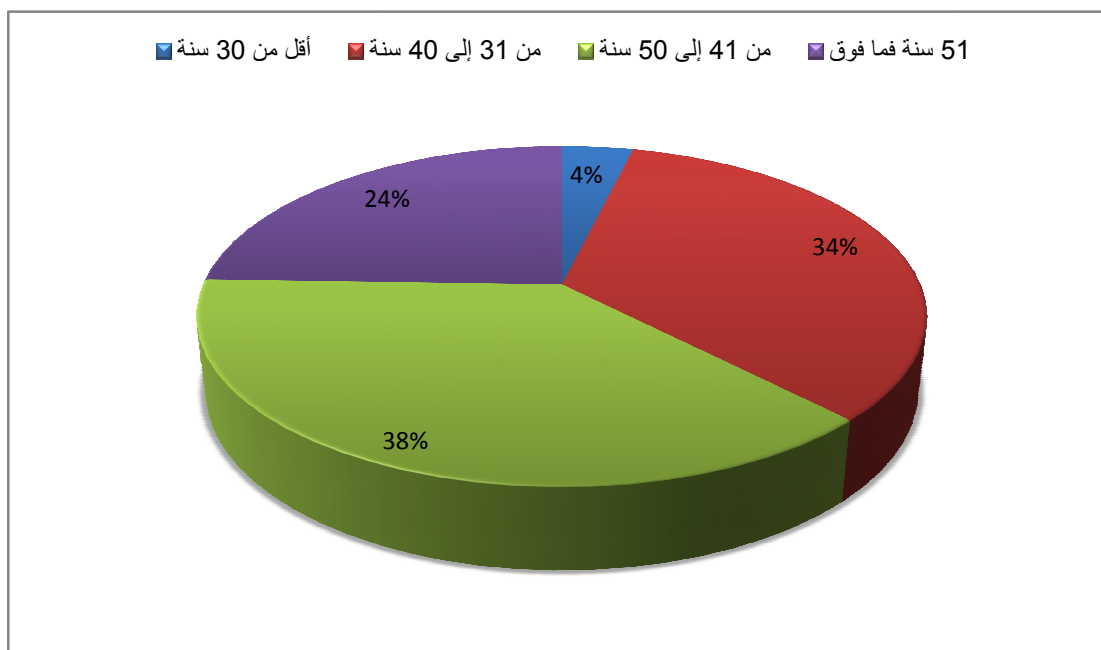
**2- السن:** يمكن توضيح سن الأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (70): توزيع الأساتذة الإداريين حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
3.8	2	أقل من 30 سنة
34	18	من 31 إلى 40 سنة
37.7	20	من 41 إلى 50 سنة
24.5	13	51 سنة فما فوق
<b>100</b>	<b>53</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (21): توزيع الأساتذة الإداريين حسب السن



المصدر: مخرجات spss 20

يتبين من الجدول والشكل السابقين أن الإداريين يتوزعون حسب السن كما يلي أقل من 30 سنة 3.8%، من 31 إلى 40 سنة 34%، من 41 إلى 50 سنة 37.7%، أما من 51 سنة فما فوق فنسبتهم 24.5%، وهذا يدل على أن الجامعات محل الدراسة تعتمد على العناصر الشابة في إدارتها.

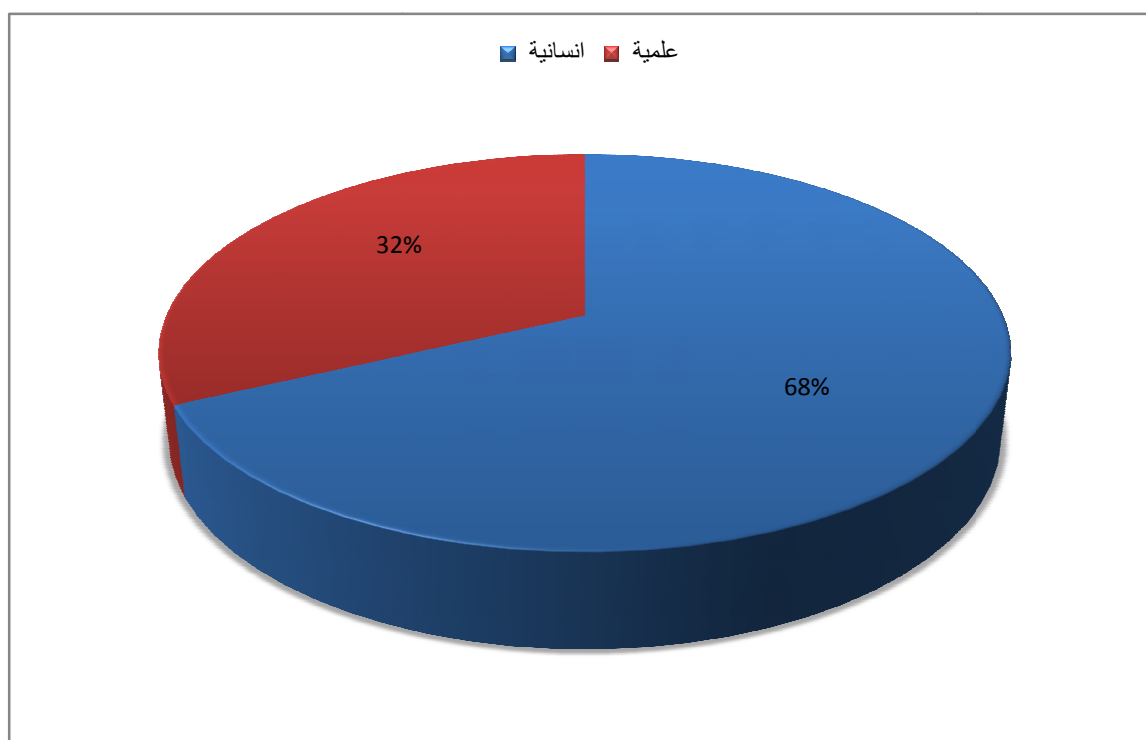
**3- الكلية:** يمكن توضيح نوع الكلية التي ينتمي إليها الأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (71): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الكلية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الكلية
67.9	36	إنسانية
32.1	17	علمية
<b>100</b>	<b>53</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (22): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الكلية



المصدر: مخرجات spss 20



تظهر أرقام الجدول والشكل أعلاه أن ما يقارب نسبة 68% من الأساتذة الإداريين من الكليات الإنسانية، وأن نسبة 32.1% من الكليات العلمية مما يعني تفوق عدد الأساتذة في الكليات الإنسانية على الكليات العلمية.

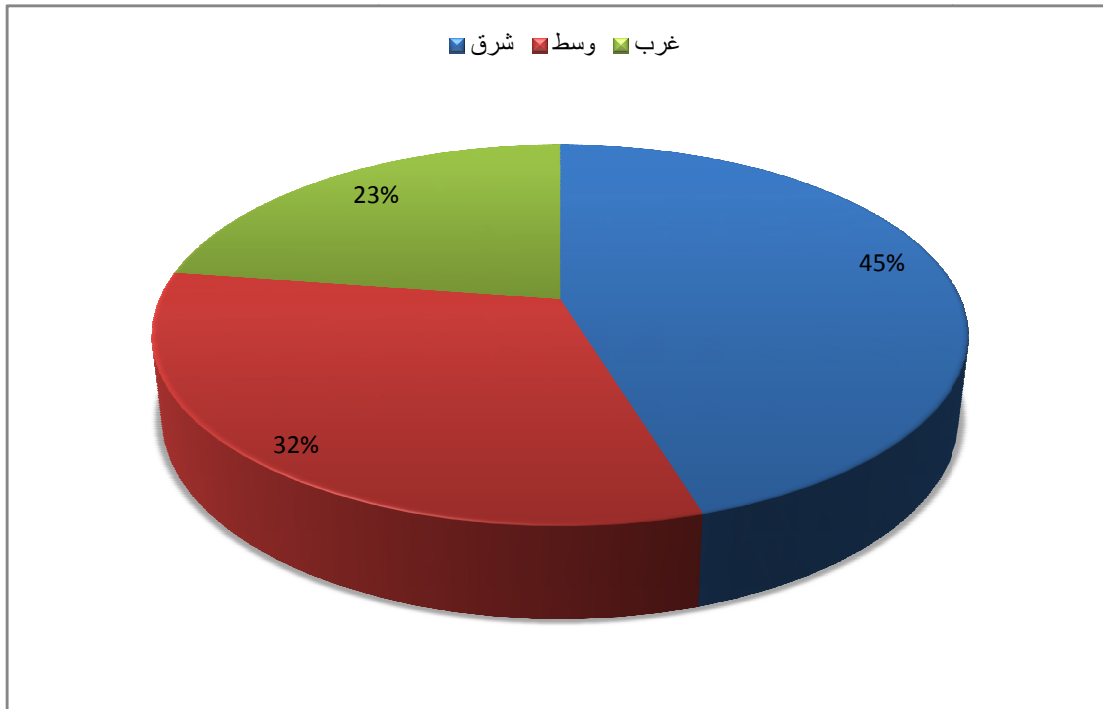
4- الجامعة: يمكن توضيح نوع الجامعة التي ينتمي إليها الأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (72): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجامعة

الجامعة	التكرارات	النسبة المئوية (%)
شرق	24	45,3
وسط	17	32,1
غرب	12	22,6
المجموع	53	100

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (23): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الجامعة



المصدر: مخرجات spss 20

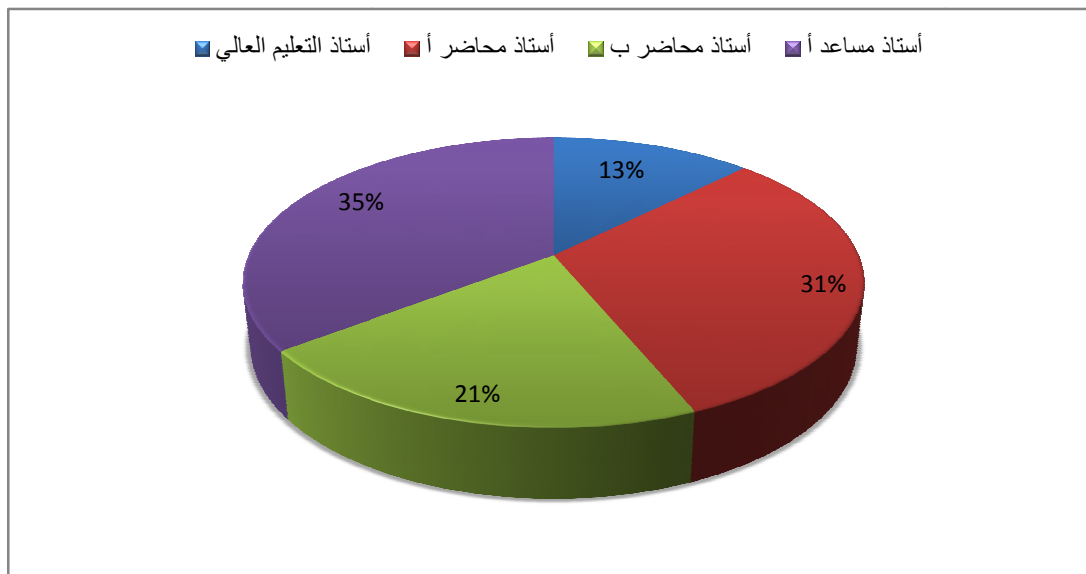
يبين الجدول أعلاه أن نسبة 45.3% من الأساتذة الإداريين من جامعات الشرق، 32.1% من جامعات الوسط وما نسبته 22.6% من جامعات الغرب، وهذه النسب تتفق مع توزيع الجامعات عينة الدراسة حيث كان توزيع الجامعات (الشرق 6 جامعات، الوسط 4 جامعات والغرب 3 جامعات).  
 ب، تحليل الخصائص الوظيفية للأساتذة الإداريين: تشمل الرتبة العلمية لهم، ومنصبتهم الإداري.  
 1- الرتبة العلمية: يمكن توضيح الرتبة العلمية للأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل الموليين:

جدول رقم (73): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
أستاذ التعليم العالي	6	11,3
أستاذ محاضر أ	15	28,3
أستاذ محاضر ب	10	18,9
أستاذ مساعد أ	17	32,1
أستاذ مساعد ب	5	9,4
المجموع	53	100

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (24): توزيع الأساتذة الإداريين حسب الرتبة العلمية



المصدر: مخرجات spss 20

تظهر نتائج الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 11.3% من الأساتذة الإداريين هم أساتذة التعليم العالي، و28.3% أساتذة محاضرين صنف "أ"، أما الأساتذة المحاضرين صنف "ب" بلغت نسبتهم 18.9%، في حين كانت أعلى نسبة للأساتذة المساعدين "أ" أي 32.1%، وأقل نسبة للأساتذة المساعدين "ب" حيث بلغت نسبتهم 9.4%.

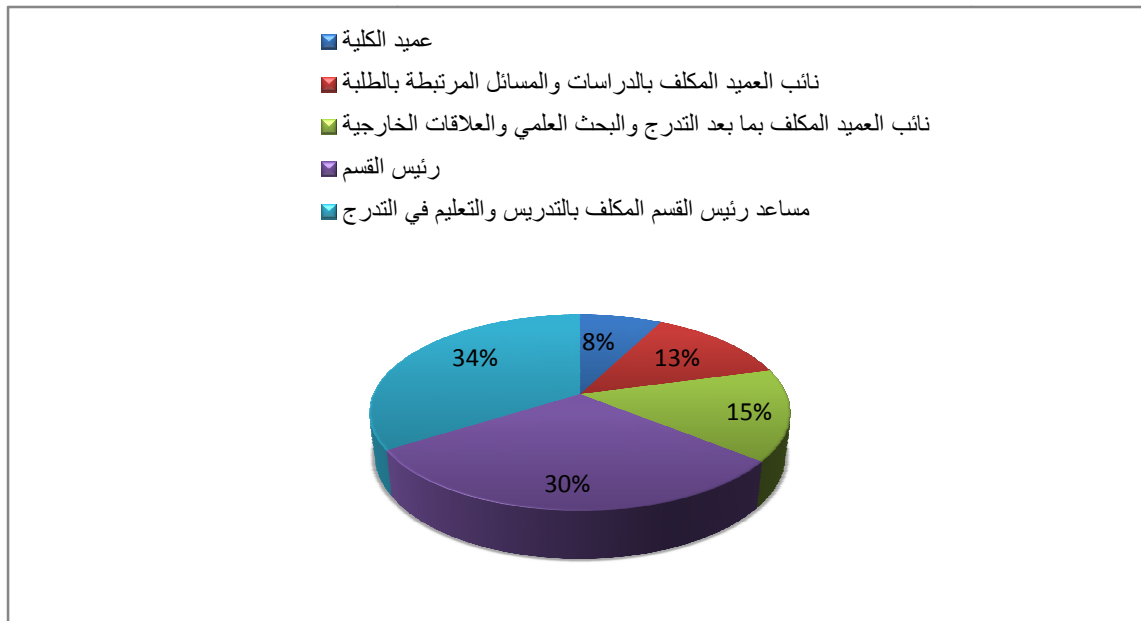
2- المنصب الإداري: يمكن توضيح المنصب الإداري للأساتذة الإداريين من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم (74): توزيع الأساتذة الإداريين حسب المنصب الإداري

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المنصب الإداري
7,5	4	عميد الكلية
13,2	7	نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
15.1	8	نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
30.2	16	رئيس القسم
34	18	مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج
<b>100</b>	<b>53</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: مخرجات spss 20

شكل رقم (25): توزيع الأساتذة الإداريين حسب المنصب الإداري



المصدر: مخرجات spss 20

يوضح جدول رقم (74) توزيع الأساتذة الإداريين حسب المنصب الإداري، حيث أن نسبة 7.5% منهم يمثلون عمداء الكليات، ونسبة 13.2% يشغلون منصب نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة، أما نسبة نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية فقد قدرت بـ 15.1%، وكانت نسبة رؤساء الأقسام 30.2%، في حين بلغت نسبة مساعدي رؤساء الأقسام المكلفين بالتدريس والتعليم في التدرج 34%.

### ثانياً، درجة استجابات الأساتذة الإداريين على الأبعاد الستة للاستبيان:

لقد جرى فحص استجابات الأساتذة الإداريين على كل عبارة من عبارات الأبعاد الستة للدراسة، وتم تحليل استجاباتهم حول أهمية إدارة رأس المال الفكري ودورها في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم.

**1- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال البشري:** تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات السبعة لبعد إدارة رأس المال البشري، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (75): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال

#### البشري

عبارات البعد الأول	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. تضع الإدارة سياسة واضحة لاستقطاب الأساتذة المتميزين.	2,57	1,201	غير موافق
2. تعمل الإدارة على استقطاب أساتذة ذوي الدرجات الأكاديمية العليا للعمل بها.	2,77	1,339	محايد
3. تحدد الإدارة سياسات واضحة للحفاظ على مواردها البشرية.	2,21	1,199	غير موافق
4. تحفز الإدارة مواردها البشرية ذوي الخبرات والكفاءات.	3,47	1,219	موافق
5. تهتم الإدارة بتطوير مواردها البشرية.	1,94	,908	غير موافق
6. تتبنى الإدارة برامج ناجحة لتكوين مواردها البشرية.	2,21	1,166	غير موافق
7. يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات المتعلقة بالكلية.	2,75	1,239	محايد
<b>نتيجة البعد الأول</b>	<b>2.5606</b>	<b>,65096</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

توضح نتائج الجدول أعلاه أن غالبية الأساتذة الإداريين أعطوا درجات ضعيفة حول عبارات بعد إدارة رأس المال البشري، بينما كانت العبارة الرابعة " تحفز الإدارة مواردها البشرية ذوي الخبرات والكفاءات" ذات علامة جيدة حيث كان الإداريون موافقين على أن الجامعة تقوم بتحفيز مواردها البشرية. على العموم نتائج البعد الأول (إدارة رأس المال البشري) قد حصل على قيمة 2.5606 بنتيجة "غير موافق" حسب مقياس ليكارت الخماسي، وهذا ما يدل على غياب سياسة واضحة لإدارة رأس المال البشري أما عن الانحرافات فكانت متقاربة تتراوح بين 0.908 و 1.339 وهذا التقارب يظهره الانحراف المعياري الإجمالي (0.65096) ومنه على إدارة الجامعة أن تولي الأهمية لمواضيع هذه العبارات والتطوير الذي تستحقه من أجل النهوض بمستوى الجامعة.

**2- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال التنظيمي:** تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات الخمسة لبعد إدارة رأس المال التنظيمي، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (76): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال

**التنظيمي**

عبارات البعد الثاني	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. تمتلك الإدارة هيكل تنظيمي يساعدها في تقديم خدماتها.	2,49	1,339	غير موافق
2. تدعم الإدارة ثقافة التحسين المستمر للعملية التعليمية.	2,36	1,317	غير موافق
3. تتبنى الإدارة أساليب لتوفير المعلومات التي يحتاجها الأساتذة والطلبة عند الحاجة إليها.	2,13	1,194	غير موافق
4. يتم تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمساندة الإبداع.	2,49	1,280	غير موافق
5. تملك الإدارة قواعد بيانات خاصة بالإنتاج العلمي للأساتذة.	2,83	1,326	محايد
<b>نتيجة البعد الثاني</b>	<b>2,4604</b>	<b>,98495</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن مستويات الاستجابة كانت ضعيفة في جميع العبارات حيث تظهر متوسطات ضعيفة فأكبر متوسط 2.83 لدى " تملك الإدارة قواعد بيانات خاصة بالإنتاج العلمي للأساتذة " وأقل متوسط لدى " تتبنى الإدارة أساليب لتوفير المعلومات التي يحتاجها الأساتذة

والطلبة عند الحاجة إليها" بـ 2.13 وكلها متوسطات ضعيفة وهذا ما تعكسه قيمة بعد إدارة رأس المال التنظيمي (2.4604) أي استجابة بتقدير "غير موافق" حسب مقياس ليكرت الخماسي، مما يدل على عدم وجود سياسة واضحة لإدارة رأس المال التنظيمي، أما عن الانحرافات فكانت متقاربة تتراوح بين 1.194 و 1.339 وهذا التقارب يظهره الانحراف المعياري الإجمالي (0.98495). وبالتالي على إدارة الجامعة أن تولي أهمية لمواضيع هذا البعد خاصة وأن رأس المال التنظيمي يعبر عن المعرفة الصريحة التي تملكها الجامعة، لذا يجب على هذه الأخيرة إدارته بالشكل المناسب مما يساعدها على تشجيع الإبداع بشكل أفضل.

**3- درجة استجابات المبحوثين على بعد إدارة رأس المال العلاقتي:** تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات الستة لبعد إدارة رأس المال العلاقتي، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (77): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد إدارة رأس المال العلاقتي**

عبارات البعد الثالث	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. ترتبط الكلية بعلاقات علمية وبحثية واسعة مع مراكز البحوث.	2,49	1,368	غير موافق
2. تعزز الإدارة علاقتها مع مختلف المنظمات.	2,25	1,239	غير موافق
3. تملك الإدارة قواعد بيانات عن المتعاملين معها الداخليين والخارجيين.	2,25	1,142	غير موافق
4. تسعى الإدارة إلى إقامة شراكات مع المنظمات المختلفة.	2,66	1,315	محايد
5. تعمل الإدارة على تبادل المعلومات التي تسهم في فتح آفاق جديدة للتعاون مع المحيط.	2,87	1,301	محايد
6. هناك تهمين لمشاريع بحث الكلية من قبل المنظمات الأخرى.	2,38	1,348	غير موافق
<b>نتيجة البعد الثالث</b>	<b>2,4811</b>	<b>,95835</b>	<b>غير موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات للبعد الثالث والمتمثل في إدارة رأس المال العلاقتي كانت ضعيفة فأكبر متوسط 2.87 لعبارة "تعمل الكلية على تبادل المعلومات التي تسهم في فتح آفاق جديدة للتعاون مع المحيط" وأقل متوسط 2.25 للعبارتين "تعزز الكلية علاقتها مع مختلف المنظمات" والعبارة

" تملك الكلية قواعد بيانات عن المتعاملين معها الداخليين والخارجيين" وكلها متوسطات ضعيفة وهذا ما تعكسه قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي (2.4811)، أما عن الانحرافات فكانت متقاربة تتراوح بين 1.142 و 1.368 وهذا التقارب يظهره الانحراف المعياري الإجمالي والذي قدر بـ (0.95835)، وبالتالي على الجامعة بناء علاقة مع محيطها وتفعيلها لتشجيع الإبداع.

4- درجة استجابات المبحوثين على بعد مؤشرات الإبداع: تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات السبعة لبعد مؤشرات الإبداع، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (78): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد مؤشرات الإبداع

عبارات البعد الرابع	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. الملتيقيات المبرمجة.	2,30	1,295	غير موافق
2. المخابر.	2,43	1,264	غير موافق
3. عدد الباحثين.	2,57	1,323	غير موافق
4. المجالات.	2,87	1,373	محايد
5. المقالات.	2,55	1,408	غير موافق
6. براءات الاختراع.	2,21	1,291	غير موافق
7. مشاريع البحث العلمي.	2,15	1,378	غير موافق
نتيجة البعد الرابع	2,4394	,95333	غير موافق

المصدر: مخرجات spss20

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات والانحرافات المعيارية للبعد الرابع والمتمثل في مؤشرات الإبداع كانت ضعيفة فأكبر متوسط 2.87 لدى المجالات وأقل متوسط لدى براءات الاختراع 2.15 وكلها متوسطات ضعيفة، أما عن المتوسط الإجمالي للبعد عند المبحوثين فقد قدر بـ 2.4394 وهو يدل على استجابة ضعيفة غير جيدة، ومنه على الجامعة العمل على تحسين مؤشرات الإبداع من خلال القيام بتنظيم الملتيقيات، زيادة عدد المخابر، إنشاء المجالات وزيادة عدد المشاريع لتشجيع الأساتذة

على الإبداع، أما عن الانحرافات فكانت متقاربة تتراوح بين 1.264 و 1.408 وهذا التقارب يظهره الانحراف المعياري الإجمالي والذي قدر بـ 0.95333

5- درجة استجابات المبحوثين على بعد تشجيع الإبداع: تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات الثمانية لبعء تشجيع الإبداع، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (79): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد تشجيع الإبداع

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	عبارات البعد الخامس
غير موافق	1,409	2,53	1. السياسة الإبداعية للكلية واضحة.
محايد	1,486	2,94	2. تدعم الإدارة مشاريع الإبداع والبحث العلمي للأساتذة.
غير موافق	1,449	2,51	3. تملك الإدارة الإجراءات الضرورية من أجل حماية الملكية الفكرية للأساتذة.
غير موافق	1,353	2,30	4. تتم عملية تقويم مخرجات الإبداع بصورة جيدة في الكلية.
غير موافق	1,252	2,17	5. تتبع الإدارة نظام حوافز يركز على نتائج الإبداع.
غير موافق	1,348	2,38	6. تقوم الإدارة بتهيئة مخرجات تتناسب وحاجات المتعاملين معها.
موافق	1,435	3,43	7. تبرمج الكلية ملتقيات جديدة كل سنة.
غير موافق	1,486	2,58	8. يستخدم أساتذة الجامعات الأخرى الإنتاج العلمي الذي يقدمه أساتذة الكلية.
محايد	87788	2,6061	نتيجة البعد الخامس

المصدر: مخرجات spss20

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن مستويات الاستجابة كانت ضعيفة في غالبية العبارات، بينما كانت العبارة السابعة "تبرمج الكلية ملتقيات جديدة كل سنة" ذات علامة جيدة بمتوسط حسابي 3.43، أما باقي المتوسطات تراوحت بين (2.17 - 2.94) في حين بلغ المتوسط الإجمالي عند الأساتذة الإداريين 2.6061، مما يدل على عدم وجود سياسة واضحة لتشجيع الإبداع وهو ما يشير إلى أهمية قيام الإدارة بتوفير إستراتيجية واضحة لتشجيع الإبداع.



6- درجة استجابات المبحوثين على بعد معيقات الإبداع: تشمل فحص استجابات الأساتذة الإداريين على الفقرات السبعة لبعء معيقات الإبداع، ثم نتيجة الاستجابة الكلية لهذا البعد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (80): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأساتذة الإداريين على بعد معيقات الإبداع

عبارات البعد السادس	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1. عدم توفر التمويل اللازم.	2,32	1,268	موافق
2. عدم توفر البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي، من خلال النقص الواضح في الأجهزة العلمية مثل المخابر والأجهزة.	2,38	1,197	موافق
3. غياب السياسات العلمية المتعلقة بتشجيع الإبداع.	2,21	1,321	موافق
4. غياب كفاءة الباحث.	2,53	1,339	موافق
5. عدم استغلال التكنولوجيات الحديثة في تشجيع الإبداع.	2,43	1,408	موافق
6. عدم وجود علاقة صحيحة بين الكلية ومراكز البحث العلمي والمنظمات العامة والخاصة.	2,57	1,352	موافق
7. عدم توفر المناخ العلمي الذي يشجع على البحث العلمي واستثمار القدرات الإبداعية للباحثين.	2,25	1,254	موافق
<b>نتيجة البعد السادس</b>	<b>2,3827</b>	<b>,79578</b>	<b>موافق</b>

المصدر: مخرجات spss20

تبين بيانات الجدول السابق بأن كل الأساتذة الإداريين قد استجابوا بشكل جيد لعبارات بعد معيقات الإبداع وهو ما توضحه المتوسطات الحسابية حيث كانت محصورة بين (2.21 - 2.53) ما يشير بوضوح إلى وجود معيقات كثيرة تحد من تشجيع الإبداع وبالتالي على الإدارة توفير مختلف المتطلبات الضرورية لتشجيع الإبداع من خلال توفير التمويل اللازم، توفير البنية التحتية من أجهزة ومخابر، تكوين الباحثين بطريقة جيدة، توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبناء علاقة صحيحة مع مراكز البحث العلمي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، هذا بالإضافة إلى توفير المناخ المناسب الذي يشجع على الإبداع.

## II- اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

سيتم في هذا المبحث التعرض إلى نتائج التحليل الإحصائي المستخدم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تتكون الدراسة من ثلاثة فرضيات وفيما يلي عرض لنتائج الاختبارات الإحصائية لكل الفرضيات من وجهة نظر الأساتذة الإداريين.

## II-1- الاختبار الإحصائي للفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري.

إن إدارة رأس المال الفكري تتضمن 3 أبعاد وهي إدارة رأس المال البشري، إدارة رأس المال التنظيمي وإدارة رأس المال العلاقتي ومن أجل هذا يتم كتابة الفرضية أعلاه وفقا لثلاثة أقسام:

- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري.
- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي.
- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي.

1- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (81): اختبار T للعينة الواحدة لبعدها رأس المال البشري

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال البشري	53	2,5606	,65096	-4,914	,000

المصدر: مخرجات spss20

من نتائج الجدول أعلاه يتبين أن قيمة T (-4,914) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل لمحور إدارة رأس المال البشري أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات الأساتذة الإداريين حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح "غير موافق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,5606 بانحراف معياري 0.65096 مما يدل على عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها البشري.

2- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05  
H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (82): اختبار T للعينة الواحدة لبعدها إدارة رأس المال التنظيمي

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال التنظيمي	53	2,4604	,98495	-3,989	,000

المصدر: مخرجات spss20

يتضح من معطيات الجدول السابق أن قيمة T (-3,989) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل لمحور إدارة رأس المال التنظيمي أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات الأساتذة الإداريين حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح "غير موافق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,4604 بانحراف معياري 0.98495 أي عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها التنظيمي.

3- لا توجد سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي: من أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05  
H1: توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات الإداريين حول عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي والمتوسط الفرضي (3) عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (83): اختبار T للعينة الواحدة لبعدها رأس المال العلاقتي

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
إدارة رأس المال العلاقتي	53	2,4811	,95835	-3,942	,000

المصدر: مخرجات spss20

من أجل اختبار الفرضية تم استخدام اختبار T بما أن T (-3,942) ومستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل لمحور إدارة رأس المال العلاقتي أي أنه توجد فروق بين متوسط إجابات الأساتذة الإداريين حول المحور والمتوسط الفرضي 3 وكانت هذه الفروق لصالح "غير موافق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,4811 وانحراف معياري 0.95835 مما يدل على عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها العلاقتي.

## II-2- الاختبار الإحصائي للفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية الفرضية.

قبل البدء في التحليل لا بد من التأكد من عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة باستخدام كل من معامل تضخم التباين، و Tolérance، وحسب الجدول رقم (84) تبين أن قيم معامل التضخم أقل من 10 وقيم التباين المسموح به أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (84): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدارة رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع

مستوى دلالة t	T	معامل التضخم	التباين المسموح به Tolérance	درجة التأثير Beta	المتغير المستقل	مستوى دلالة F	معامل التباين F المحسوبة	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
,117	1,597	1,552	,644	,136	إدارة رأس المال البشري	*,000	54,852	,757	,878	تشجيع الإبداع
,000	4,087	5,288	,189	,643	أبعاد إدارة رأس المال التنظيمي					
,313	1,019	5,300	,189	,161	إدارة رأس المال العلاقتي					

المصدر: مخرجات spss20 (\* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ) \*\* غير دلالة)

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثانية أي أن المعطيات تؤكد وجود علاقة لأبعاد إدارة رأس المال الفكري مجتمعة على تشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $\alpha = 0.05$ ) وتعتبر العلاقة قوية جدا لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (87.7%)، لكن هذه العلاقة تعزى لمتغير واحد وهو إدارة رأس المال التنظيمي أما المتغيرين الآخرين إدارة رأس المال البشري وإدارة رأس المال العلاقتي فلا يساهمان في تشجيع الإبداع لأن مستوى دلالة كل منهما (0.117، 0.313) على التوالي وهي أكبر من مستوى الدلالة المقررة 0.05، كما أكدت قيمة معامل التباين (F) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 54.852 وبمستوى دلالة 0.000 ومنه رفض فرضية العدم التي استندت عليها الدراسة وقبول الفرضية البديلة جزئيا والتي تنص على:

وجود مساهمة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 لإدارة رأس المال التنظيمي على تشجيع الإبداع، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود مساهمة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 لكل من إدارة رأس المال البشري وإدارة رأس المال العلاقتي على تشجيع الإبداع.

بناء على ثبات صلاحية النموذج يمكن اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة كما يلي:

- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.
- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

وفيما يلي تقييم هذه الفرضيات:

1. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (85): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال البشري

مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	درجة تأثير B	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	البعء
,000*	5,396	,603	,363	,603	إدارة رأس المال البشري

المصدر: مخرجات spss20 ( ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  غير دالة )

يتبين من خلال الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى أي أن المعطيات تؤيد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  وتعتبر العلاقة قوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (60.3%) وهي نسبة مهمة، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال البشري يفسر ما نسبته (36.3%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة جيدة، كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 5,396 وبمستوى دلالة 0.000 وتدل نتيجة هذه الفرضية على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال البشري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

2. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (86): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال التنظيمي

البعد	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	درجة تأثير B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
إدارة رأس المال التنظيمي	,866	,751	,866	12,389	,000*

المصدر: مخرجات spss20 (\* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  \*\* غير دالة)

تبين نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (86) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية أي أن معطيات الجدول تؤكد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $\alpha = 0.05$  وتعتبر العلاقة قوية جدا لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (86.6%) وهي نسبة مرتفعة جدا، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال التنظيمي يفسر ما قيمته (75.1%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة مهمة، كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 12,389 وبمستوى دلالة 0.000 وتدل نتيجة هذه الفرضية على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

3. توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية حيث ترفض الفرضية الصفرية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05

جدول رقم (87): نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء إدارة رأس المال العلاقتي

البعد	معامل الارتباط R	معامل التحديد المعدل R <sup>2</sup>	درجة تأثير B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
إدارة رأس المال العلاقتي	,817	,668	,817	10,124	,000*

المصدر: مخرجات spss20 (\* ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  \*\* غير دالة)

يتضح من معطيات الجدول أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية أي أن معطيات الجدول تؤيد وجود علاقة بين بعد إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية وذلك عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  وتعتبر العلاقة قوية جدا لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (81.7%) وهي نسبة مرتفعة، كما أن التغيير في بعد إدارة رأس المال العلاقتي يفسر ما قيمته (66.8%) من تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية وهي نسبة معتبرة، كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها 10,124 وبمستوى دلالة 0.000 وتدلل نتيجة هذه الفرضية على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي توجد مساهمة ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة رأس المال العلاقتي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية.

### II-3- الاختبار الإحصائي للفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

لاختبار هذه الفرضية سيتم اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة لاختبار الفروق في استجابات

الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجنس والنتائج مبينة في جدول رقم (88):

الجدول رقم (88): اختبار T لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى

إلى الجنس

البيان	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
تشجيع الإبداع	ذكر	51	2,5595	,85042	1,355	,181
	أنثى	2	1,7333	,56569		

المصدر: مخرجات spss20



من الجدول أعلاه يتبين أن قيمة T (1,355) والقيمة الاحتمالية المحسوبة (0.181) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى الجنس، وذلك يعني أن إجابات الأساتذة الإداريين متقاربة بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، وبالتالي قبول الفرضية الصفرية.

**2- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير السن عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).**

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى السن والنتائج موضحة في جدول رقم (89):

الجدول رقم (89): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	22,222	28	,794	1,249	,292
بين المجموعات	15,250	24	,635		
المجموع	37,472	52			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (1.249) والقيمة الاحتمالية (0.292) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى السن، وهذا دليل على أن إجابات الأساتذة الإداريين أكدت عدم وجود أثر لمتغير السن على تشجيع الإبداع، وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

**3- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الكلية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).**

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى السن والنتائج موضحة في جدول رقم (90):

الجدول رقم (90): اختبار T لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الكلية

البيان	الكلية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية
تشجيع الإبداع	علمية	36	2,5722	,87336	,542	,590
	إنسانية	17	2,4353	,82466		

المصدر: مخرجات spss20

من الجدول السابق يتبين أن قيمة T (,542) والقيمة الاحتمالية المحسوبة (0.590) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في استجابات الباحثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى نوع الكلية، وذلك يعني أن وجهات نظر الأساتذة الإداريين بخصوص تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية لا تختلف باختلاف نوع الكلية التي يعملون بها، وبالتالي قبول الفرضية الصفرية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات الباحثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجامعة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجامعة، والنتائج موضحة في جدول رقم (91):

الجدول رقم (91): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الجامعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	16,033	28	,573	,797	,720
بين المجموعات	17,250	24	,719		
المجموع	33,283	52			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (0.797) والقيمة الاحتمالية (0.720) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الجامعة، وهذا دليل على أن إجابات المبحوثين أكدت عدم وجود أثر للجامعة التي يعملون بها على تشجيع الإبداع، وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

5- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير الرتبة العلمية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الرتبة العلمية، والنتائج موضحة في جدول رقم (92):

الجدول رقم (92): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	43,750	28	1,563	1,163	,356
بين المجموعات	32,250	24	1,344		
المجموع	76,000	52			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (1.163) والقيمة الاحتمالية (0.356) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى الرتبة العلمية، وهذا يدل على أن جميع الأساتذة الإداريين من جميع الرتب العلمية أكدوا على عدم وجود أثر للرتبة العلمية على تشجيع الإبداع، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات المبحوثين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى لمتغير المنصب الإداري عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في استجابات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى المنصب الإداري، والنتائج موضحة في جدول رقم (93):

الجدول رقم (93): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تشجيع الإبداع حسب متغير المنصب الإداري

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	44,299	28	1,582	,886	,623
بين المجموعات	42,833	24	1,785		
المجموع	87,132	52			

المصدر: مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة (0,886) والقيمة الاحتمالية (0,623) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في استجابات الباحثين حول تشجيع الإبداع تعزى إلى المنصب الإداري، مما يعني إجماع الأساتذة الإداريين على عدم وجود أثر للمنصب الإداري على تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية، ومنه يتم قبول الفرضية الصفرية.

### III- الحلول المناسبة لمواجهة معوقات إدارة رأس المال الفكري لتشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الإداريين

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم الحلول التي قدمها بعض الأساتذة الإداريين لمواجهة معوقات تشجيع الإبداع، حيث قام 15 أستاذ إداري بتقديم مجموعة من الحلول من أصل 53 أستاذ أي ما نسبته 28.30%.

ويمكن تلخيص هذه الحلول في الجدول التالي:

الجدول رقم (94): الحلول المناسبة لمواجهة معوقات تشجيع الإبداع في الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الإداريين

الرقم	الحلول	التكرار	النسب %
1	اعتماد نظام تحفيزي فعال للأستاذ.	10	17,54
2	التركيز على التكوين المستمر للأستاذ.	8	14,04
3	تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتشجيع الإبداع.	7	12,28
4	بناء شراكة بين الجامعة وبين المجتمع يتم من خلالها تامين نتائج البحث العلمي ومن ثم تشجيع ومكافأة أصحاب الأفكار .	6	10,53
5	تبني ثقافة تنظيمية تسمح بتشجيع الإبداع.	5	8,77
6	وضع إستراتيجية عامة لتشجيع البحث والإبداع وإدارة رأس المال الفكري.	4	7,02
7	برمجة جائزة سنوية لأحسن إبداع في مجالات معرفية متعددة.	3	5,26
8	تطوير والمحافظة على رأس المال الفكري.	3	5,26
9	المشاركة في اتخاذ القرار بين الإدارة والأساتذة.	3	5,26
10	ترقية وتحديث المعارف المطلوبة في البرامج التعليمية من خلال إشراك الأساتذة في إعداد البرامج.	2	3,51
11	دمقرطة الجامعات خاصة فيما يخص الجانب الإداري.	2	3,51
12	وضع نظام تسيير واضح وشفاف يحمل رؤية التجديد والمواكبة استنادا إلى مجرى التغيير والتحول التكنولوجي المتسارع.	1	1,75
13	استقطاب الأساتذة الأكثر كفاءة.	1	1,75
14	توفير التمويل اللازم لتشجيع وتعزيز رأس المال الفكري.	1	1,75
15	تبني فلسفة الجودة في التعليم العالي.	1	1,75
	<b>المجموع</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Excel

من خلال الجدول السابق يتضح أن الأساتذة الإداريين قدموا مجموعة من الحلول لمواجهة معوقات تشجيع الإبداع على مستوى الجامعة، حيث ركزوا بالدرجة الأولى على تحفيز الأستاذ سواء ماديا أو معنويا بنسبة 17.54 %، ثم التركيز على التكوين المستمر للأستاذ بنسبة 14.04 %، أما نسبة 12.28 % فكانت لتعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتشجيع الإبداع، أما بناء شراكة بين الجامعة وبين المجتمع يتم من خلالها تامين نتائج البحث العلمي ومن ثم تشجيع ومكافأة أصحاب الأفكار فقدرت نسبته 10.53 %، أما باقي الحلول فكانت نسبها تتراوح بين 1.75 % و 8.77 %.

### خاتمة الفصل:

من خلال تحليل البيانات يتضح أن الإجابة على أسئلة الجزء الأول من الاستبيان أبرزت الخصائص الشخصية والوظيفية للأساتذة الإداريين، أما الإجابة على أسئلة الجزء الثاني فقد بينت درجة الاستجابة على محاور الدراسة، حيث كانت الاستجابة على المحور الأول إدارة رأس المال الفكري "غير موافق" من خلال أبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، التنظيمي والعلاقاتي)، كما أجمع الأساتذة الإداريون على أن مؤشرات الإبداع في الجامعات الجزائرية غير كافية وهو ما وضحت درجة الاستجابة "غير موافق"، في حين اتفق الأساتذة الإداريون على جميع المعوقات الواردة في الاستبيان الموجه إليهم وهذا ما بينته درجة الاستجابة "موافق"، هذا وتم اختبار فرضيات الدراسة في هذا الفصل من وجهة نظر الأساتذة الإداريين والتوصل إلى عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعة الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري، بالإضافة إلى وجود مساهمة ذات دلالة معنوية بين إدارة رأس المال التنظيمي وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعة الجزائرية، كما تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات الأساتذة الإداريين حول تشجيع الإبداع في الجامعة الجزائرية تعزى إلى خصائصهم الشخصية والوظيفية. وفي الأخير تم التطرق إلى أهم الحلول التي قدمها الأساتذة الإداريون لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية أين ركزوا على تحفيز الأستاذ وتكوينه، بالإضافة إلى تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

خاتمة كلمة

تزداد الحاجة إلى الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي بسبب ازدياد الوعي بأهمية الأصول غير المادية، فهي بحاجة إلى تطوير رأس مالها الفكري لما له من أهمية في تحسين الأداء وتشجيع الإبداع، هذا الأخير الذي أصبح ضروري لتحقيق مزايا تنافسية تتماشى واقتصاد المعرفة، لذا يجب النظر إلى رأس المال الفكري على أنه أصل إستراتيجي يجب إدارته بعناية فائقة، وأن يكون جزءا أساسيا ومكملا للإدارة، فنجاح الجامعات اليوم في تحقيق أهدافها يرتبط بحسن تسييرها لمواردها الفكرية.

ويشير الواقع العالمي إلى أن مؤسسات التعليم العالي تمثل الحاضنات الأساسية لإدارة رأس المال الفكري، غير أن الجامعات الجزائرية ما زالت تعاني من تواضع رأس المال الفكري بها، ومن ثم انخفاض إنتاجيتها العلمية التي تحول دون تشجيع الإبداع وبالتالي عدم تحقيق الأداء المرجو منها.

ومن ثم حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع الإبداع في الجامعات الجزائرية من جهة، ومدى مساهمة إدارة رأس المال الفكري في تشجيعه من جهة أخرى، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. أن إدارة رأس المال الفكري ضرورة لا بد منها لتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات باعتبارها منظمات معرفية؛
2. غياب سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري بأبعاده الثلاثة؛ وهذا ما أوضحته درجة استجابة أفراد العينة على هذه الأبعاد "غير موافق"؛
3. ضعف مستوى الإبداع في الجامعات الجزائرية وهذا ما بينته مختلف المؤشرات التي تم دراستها في الفصل الثالث، وهو ما أكدته أيضا إجابات أفراد العينة من هيئة التدريس والأساتذة الإداريين؛
4. قيام الجامعات الجزائرية بتشجيع الإبداع من خلال برمجة ملتقيات جديدة كل سنة وهذا ما تعكسه قيمة المتوسط الحسابي لهذه العبارة 3.43 بدرجة استجابة "موافق" من وجهة نظر الأساتذة الإداريين؛
5. هناك عائقين أمام تشجيع الإبداع في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر هيئة التدريس هما عدم توفر التمويل اللازم لإجراء الدراسات اللازمة لتطوير رأس المال الفكري من جهة، وسوء تسييره من جهة أخرى وهذا ما تعكسه قيمة المتوسطات الحسابية 2.16 و 2.58 على التوالي بدرجة استجابة "موافق"، في حين كانت استجابة الأساتذة الإداريين على بعد المعينات بدرجة موافق على كل العبارات بمتوسط حسابي إجمالي قدره 2.3827؛



6. وجود مساهمة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري (البشري، التنظيمي، العلاقتي) وهي مجتمعة وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات محل الدراسة من وجهة نظر الأساتذة -هيئة التدريس- أما الأساتذة الإداريين فيرون أن هذه المساهمة ترجع إلى المتغير إدارة رأس المال التنظيمي فقط؛

7. عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة حول تشجيع الإبداع تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، نوع الكلية، الجامعة، العضوية في المخبر، الرتبة العلمية، المنصب الإداري، الخبرة المهنية).

من خلال هذه النتائج يمكن القول أنه يجب تغيير فكرة أن الجامعة مؤسسة علمية نظرية لا تتعدى أنشطتها الحيز الجغرافي لها، لأن هذه الفكرة أصبحت لا تتلاءم مع متطلبات العصر، وبالتالي على الجامعة الجزائرية توفير المتطلبات اللازمة لإدارة رأس مالها الفكري لتشجيع الإبداع.

**وعلى هذا الأساس يمكن تقديم مجموعة من التوصيات، يمكن تلخيصها فيما يلي:**

1. الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري من خلال أبعاده الثلاثة؛
2. ضرورة تشخيص هوية الأصول المعرفية الحقيقية داخل الجامعة الجزائرية وقياسها؛
3. إعداد خطط إستراتيجية في مجالات التعليم والتدريب وتنمية رأس المال البشري تتوافق مع مستويات المعرفة العلمية والتطورات التقنية؛
4. توفير التمويل اللازم لتشجيع الإبداع مع حسن تسييره؛
5. إنشاء مركز تميز في الجامعات الجزائرية؛
6. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال لإدارة رأس المال الفكري ومن ثم تشجيع الإبداع.
7. بناء شراكة فعالة بين الجامعات ومراكز البحوث والقطاعات الأخرى بهدف تثمين البحوث التي تؤدي إلى تكوين رأس المال الفكري؛
8. إعداد فرق بحث تعمل على دعم الإبداع وفق متطلبات عمل الجامعة الجزائرية؛
9. رعاية الطلبة المبدعين والمتميزين وتشجيعهم؛
10. إنشاء وحدات لحماية الملكية الفكرية في مؤسسات التعليم العالي؛
11. بناء قاعدة بيانات كاملة عن البحوث العلمية ورسائل ومشاريع التخرج وإتاحتها للجميع.
12. تشجيع تبني الإبداعات الوطنية من خلال القطاع الخاص والحاضنات التقنية؛

13. استقطاب الباحثين المبدعين الوطنيين للعمل في المراكز البحثية؛
14. العمل على تحسين التصنيف العالمي للجامعات الجزائرية من خلال زيادة وعي المسؤولين الجزائريين حول أهمية هذه التصنيفات وفوائدها لتطوير الجامعة، والانفتاح على التجارب العالمية من خلال الأداء المقارن Benchmarking مع الجامعات التي تصدر قائمة التصنيفات.
15. ضمان استقلالية الجامعات الجزائرية في اتخاذ القرارات العلمية والأكاديمية لتشجيع الإبداع.
- نظرا لأهمية هذا الموضوع يمكن اقتراح بعض المواضيع الجديرة بالبحث مستقبلا، منها:**

- علاقة إدارة رأس المال الفكري بمتغيرات أخرى كأداء المنظمة؛
- تحسين مؤشرات الإبداع في ظل الاقتصاد المعرفي؛
- تكنولوجيا المعلومات كأداة لتحسين مستوى أداء الجامعات؛
- معايير قياس رأس المال الفكري في الجامعات.
- إدارة رأس المال الفكري كألية لتحسين الخدمات الصحية في المستشفيات.
- إمكانية تبني مبادئ إدارة الجودة الشاملة لتحسين الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

# قائمة المراجع

أولاً، باللغة العربية:

أ/ الكتب:

1. أبو بكر مصطفى محمود، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
2. أبو بكر مصطفى محمود، مناهج البحث العلمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
3. أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي (رؤية معاصرة)، الإسكندرية، 2000.
4. أحمد علي صالح، سعد علي العنزي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
5. أحمد علي صالح، عادل حرشوش المفرجي، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007.
6. أحمد محمد غنيم، المدخل الياباني للتحسين المستمر ومدى استفادة المنظمات العربية منه، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
7. أغادير عرفان جويحان، محمد عوض الترتوري، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006.
8. أمل فتحي عقل، تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي: الأردن نموذجاً، دار الخليج للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
9. إيمان السامرائي، عامر قنديلجي، البحث العلمي (الكمي والنوعي)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
10. إيمان حسين حنوش، حسن ياسين طعمة، الإحصاء الاستدلالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012.
11. إيناس الخالدي، محمد سعد الرحاحلة، مقدمات في الملكية الفكرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012.
12. بينتر كوك، إدارة الإبداع، ترجمة: خالد العامري، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط1، 2008.
13. جواد كاظم لفته، الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012.
14. جون هوكنز، اقتصاد الإبداع (كيف يحول المبدعون الأفكار على مال)، ترجمة: أحمد حيدر، الدار العربية للعلوم، بيروت، ط1، 2010.
15. حسين حريم، إدارة المنظمات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003.

16. حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
17. حمدي الحناوي، رأس المال البشري ( تأصيل نظري وتطبيق على مصر)، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2006.
18. حمود خضير كاظم، اللوزي موسى سلامة، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
19. حمود خضير كاظم، إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
20. حمود خضير كاظم، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
21. خالد محمد السواعي، مدخل إلى تحليل البيانات باستخدام spss، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2011.
22. راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
23. رشا الغول، المحاسبة عن رأس المال الفكري (التنظير العلمي والتطبيق العملي)، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2014.
24. رعد حسن الصرن، إدارة الإبداع والابتكار (الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق)، دار الرضا للنشر، سوريا، ط 1، 2000.
25. رمضان الشيخ، الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2009.
26. زكريا الدوري وآخرون، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
27. زياد محمد المشاقبة، محمد تركي البطينة، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، دار جليس للنشر والتوزيع، ط1، 2010.
28. زيد منير عبوي، سليم بطرس جلدة، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.
29. سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، مؤسسة حورس الدولية، القاهرة، 2004.
30. سامي سطحي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
31. سعد غالب ياسين، إدارة المعرفة (المفاهيم، النظم، التقنيات)، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007.
32. طارق طه، التنظيم (النظرية- الهياكل- التطبيقات)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.

33. عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2011.57.
34. عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2008.
35. عبد الباسط محمد دياب، تطوير الإدارة الجامعية (دراسة حالة كليات التربية في عدة دول)، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2008.
36. عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 2005.
37. عبد الفتاح محمود سليمان، الدليل العلمي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في شركات ومشروعات التشييد، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2001.
38. علي فلاح الزعبي، مناهج وأساليب البحث العلمي في ميدان التسويق (مدخل منهجي - إداري)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2010.
39. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2007.
40. عمرو حسن بدارن، الشخصية المبدعة، مكتبة الإيمان، مصر.
41. غسان قاسم اللامي، إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومدخل تقنيات تطبيقات عملية)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007.
42. فايز جمعة صالح النجار وآخرون، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
43. فتحي عبد الرحمان جروان، الإبداع (مفهومه، تدريبه)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002.
44. ماجدة عطية، سلوك المنظمة (سلوك الفرد و الجماعة)، دار الشروق، عمان، ط1، 2003.
45. محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة (نظريات وتطبيقات)، دار وائل للنشر، عمان، ط2، 2006.
46. محمد الطعمانة وآخرون، الإبداع (مقوماته ومعوقاته)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.

47. محمد بلال الزعبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي SPSS، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط 3، 2006.
48. محمد محمود الحيلة، تكنولوجيا التفكير من أجل تنمية التفكير (بين القول والممارسة)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2002.
49. ملك حسين، الإبداع في رحلة الفائدة والإمتاع، دار علاء الدين للنشر والتوزيع والترجمة، دمشق، ط1، 2004.
50. مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007.
51. نجم عبود نجم، إدارة الابتكار ( المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003.
52. نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات ( إدارة ما لا يقاس)، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
53. نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الالكترونية (الإستراتيجية الوظائف المجالات)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
54. نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2012.
55. هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري (انطلاقة إدارية معاصرة)، دار السحاب، القاهرة، ط1، 2008.
56. هشام يعقوب مريزيق، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الرابحة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.

### ب/ المجالات:

1. أسامة عبد المنعم، عبد الوهاب المطارنة، "رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية"، في: مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 6، ديسمبر 2009.
2. أكنم عبد المجيد الصرايرة، " العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين في الأردن (دراسة مسحية)"، في: مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 18، العدد 4، 2003.
3. بن عنتر عبد الرحمن، "واقع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر(دراسة ميدانية)"، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد الأول، جامعة دمشق، سوريا، 2008.
4. حسن الشيخ عمر، "دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية (دراسة ميدانية)"، في: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 2، 2013.

5. حسيني ابتسام، خير الدين جمعة، " حلقات الجودة في المؤسسة (تجارب بعض الدول)"، في: مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 9، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، جوان 2011.
6. رياض عزيز الهادي، "نشأة الجامعات وتطورها"، في: مجلة ثقافة جامعية، المجلد 2، العدد 2، دار الكتب والوثائق، بغداد، 2010.
7. سهير محمد حوالة، سارة عبد المولى المتولي، " معايير التصنيفات العالمية - دراسة تحليلية-"، في: مجلة العلوم التربوية، العدد 4، الجزء 2، مصر، 2014.
8. صالح مهدي محسن العامري، " العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي (دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية)" ، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21، العدد الثاني، جامعة دمشق سوريا، 2005.
9. صباح محمد كلو، " تطبيقات النظم الآلية في مجال الدراسات الببليومترية وأثرها على الإدارة الإبداعية للمكتبات"، في: مجلة مكتبة فهد الوطنية، المجلد 16، العدد 2، سلطنة عمان، نوفمبر 2010.
10. عبد الرحمان بن أحمد صائغ، " تجربة الجامعات السعودية"، في: المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد 5، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية، 2015.
11. عبد الله المجيدل، سالم شماس، "موقوفات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية"، في: مجلة دمشق، المجلد 26، العدد 1- 2، سوريا، 2010.
12. عثمان بن عبد الله الصالح، تنافسية مؤسسات التعليم العالي (إطار مقترح)، في: مجلة الباحث، العدد 10، 2012.
13. علي أكرم عبد الله علي، ناهدة إسماعيل عبد الله الحمداني، " رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين (دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل)"، في: مجلة تنمية الرافدين، المجلد 32، العدد 98، 2010.
14. غالب محمود سنجق، "أثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة"، في: مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 13، 2013.
15. فايز جمعة النجار، نازم محمود الأحمد ملكاوي، " نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)"، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، جامعة دمشق، سوريا، 2010.



16. فكري عبد الواحد سيف، " مجالات تطوير القدرات الذاتية في وحدات الخدمة العامة"، في: مجلة المالية، العددان (141-142)، سبتمبر 2011.

17. فليب التبا، "اطلالة موسم التصنيف"، في: المجلة السعودية للتعليم العالي، العدد الخامس، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية، 2011.

18. مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 05، ماي 2009.

19. مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 06، ديسمبر 2009.

20. مجلة ANVREDET، الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، العدد 07، مارس 2010.

21. محمود الروسان، محمود العجلوني، "أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية (دراسة ميدانية)"، في: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010.

22. الهلالي الشريبي الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، في: مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 22، 2011.

23. الهلالي الشريبي الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، في: مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، العدد 22، 2011.

### ج/ الأطروحات:

1. حازم علي أحمد بدارنة، تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودوره في المحافظة عليه وتطويره، أطروحة دكتوراه، أصول التربية، كلية التربية، جامعة اليرموك الأردن، 2007.

2. خالد أحمد عبد الحميد قشقش، إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة)، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014.

3. صبرينة ترغيني، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.

4. محيا بن خلف عيد المطيري، "إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح)"، أطروحة دكتوراه، الإدارة التربوية والتخطيط (إدارة تعليم عالي)، كلية التربية، جامعة أم القرى السعودية، 2007.

## د/الندوات:

1. عبد الرحمن بن عبد الله الشقاوي، "نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية"، في: ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي، الرياض، وزارة التخطيط، أكتوبر 2002.
2. عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سوريا - قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري -، في: ندوة الاقتصاد السوري (رؤية شبابية)، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سوريا.
3. نعمت عبد المجيد بن سعود، برامج الدراسات العليا ودورها التنموي في رقي المجتمعات، في: ندوة الدراسات العليا بالداخل لخدمة التنمية والمجتمع، جامعة السابع من أكتوبر، ليبيا، 13 - 3 - 2008.
4. وليد خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، في: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 1430.
5. فوزيه سبيت الزبير، العائد من الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي لتحقيق أهداف الاستثمار لرجال الأعمال، منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي، 26 ماي 2009.

## هـ /الملتقيات:

1. بديسي فهيمة وآخرون، تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة (دراسة تجارب وطنية ودولية)، جامعة سعد دحلب البليدة، 18 - 19 ماي 2011.
2. بروش زين الدين، بلمهيدي عبد الوهاب، إدارة الابتكار في المنظمة (من منظور إدارة الموارد البشرية)، في المؤتمر العلمي حول: الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 8 - 9 مارس 2005.
3. بن أعمار منصور، الإبداع والابتكار كوسيلة لتحقيق الجودة في التعليم العالي، في الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة (دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية)، جامعة باجي مختار عنابة، 18 - 19 ماي 2011.
4. بن ساهل وسيلة، خلف منى، التحالف مع مراكز البحث العلمي كآلية ناجحة في دعم الاستغلال المعرفي، الملتقى الوطني الأول حول: دور التنمية البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 13/14 ماي 2012.
5. جلال إسماعيل شبانت، ناهد كمال أحمد، واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، رام الله، 13 - 14 جويلية 2008.

6. خليل عبد القادر، يحيوي فاطمة الزهراء، دور أهمية اكتساب رأس المال الفكري في المؤسسة وطرق المحافظة عليه، المؤتمر الدولي الثاني حول: رؤى حول رأس المال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) واقع الحال - رهان وآفاق، كلية متعددة التخصصات، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، 16 و 17 ديسمبر 2015.
7. دباحي يمينة وآخرون، الرأسمال البشري كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية - دراسة تجريبية الشركة الجزائرية مجموعة متيجي" المطاحن الكبرى للظهرة مستغانم"، المؤتمر الدولي الثاني حول: اقتصاد المعرفة واللامادي (رؤى حول الرأسمال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية واقع الحال - رهائن وآفاق-)، جامعة شعيب الدكالي الجديدة، المغرب، 16-17 ديسمبر 2015.
8. رضا إبراهيم صالح، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية حول: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1-4 نوفمبر 2009.
9. زكرياء مطلق الدوري، بشرى هاشم محمد العزاوي، إدارة المعرفة وانعكاساتها على الإبداع التنظيمي، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع حول: إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن، 26-28 أبريل 2004.
10. سبرينة مانع، ليليا بن منصور، الاستثمار في تنمية رأس المال الفكري والبشري بالجامعات (مقاربات ورؤى)، المؤتمر الدولي الثاني حول: رؤى حول رأس المال غير المادي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) ودول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) واقع الحال - رهان وآفاق، كلية متعددة التخصصات، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، 16 و 17 ديسمبر 2015.
11. عبو عمر، عبو هودة، مؤشرات ونماذج قياس رأس المال الفكري في المنظمة، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 13 و 14 ديسمبر 2011.
12. عصام الدين محمد متولي، صلاح أحمد علي، مفهوم ونماذج القياس المحاسبي للرأس المال الفكري، المؤتمر السنوي الدولي الخامس والعشرون حول: إدارة المعرفة: الاستراتيجيات والتحديات، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 4-6 ماي 2010.

13. علي بن محمد زهيد الغامدي، "تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 9002)"، ملتقى حول: الجودة في التعليم العام، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، المملكة العربية السعودية، 15-16 ماي 2007.
14. ليلي محمد بن عبد الله الديبي، معوقات ومشكلات تحقيق الجودة في التعليم، اللقاء السنوي الرابع عشر حول: الجودة في التعليم، الجمعية السعودية للعلوم التربوية حستن، المملكة العربية السعودية، 2007.
15. هنري عزام وآخرون، البحث والتطوير (أهميته ودوره في تحسين المقدرة التنافسية للاقتصاد الأردني)، في الملتقى الاقتصادي الوطني الثالث حول: استراتيجيات التنافسية من خلال البحث والتطوير، أكتوبر 2002.
16. يوسف أحمد أبو فارة، جاسر عبد الرزاق النسور، مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر، 2011، ص 5.
17. يوسف بومدين، الإستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ملتقى دولي حول: رأس الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011.

#### و/ التقارير:

1. الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة الصناعية، الرياض.
2. تقرير التنمية البشرية "تهضة الجنوب"، الأمم المتحدة، 2013.
3. تقرير مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي، 2012.
4. الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014.
5. محروس بن أحمد الغبان، حسام بن عبد الوهاب زمان، عودة بن محمد الجهني، تقرير مختصر عن مؤتمر القادة الخامس في مجال التعليم العالي QS-Apple 5<sup>th</sup>، جامعة طيبة، السعودية.
6. المير يوسف، تقرير خاص بترتيب الجامعة الجديد وفقا لتصنيف "ويبومتركس" لشهر يناير 2013.
7. وزارة التجارة والصناعة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، مصر.

ي / المناشير :

1. المنشور رقم 01 المؤرخ في 14 رجب 1436 هـ الموافق 03 مايو 2015.

ثانياً، باللغة الأجنبية:

أ / الكتب :

1. Alain Chamak, Céline Fromage, **le capital humain (comment le développer et évaluer)**, édition liaisons, Ligne, 2006.
2. Amrit Tiwana, **gestion des connaissances**, Campuspress, France, 2001.
3. Anne Mikolajezak, **la valeur des idées de la créativité à la stratégie en entreprise**, Dunod, Paris, 2007.
4. Bakk. Gulsun hoscanoglu, **measuring and managing intellectual capital**, university wein, 2010.
5. Benoit cervantes, **La boîte à outils de l'innovation**, Dunod, Paris, 2008.
6. Beragère Szostak, **la créativité: une étape fondamentale pour l'innovation**, Université de Lyon, France.
7. **Crea Business Idea (MANUEL DE CRÉATIVITÉ EN ENTREPRISE)**, SUDOE, UE.
8. Danka Starovic and others, **understanding corporate value (managing and reporting intellectual capital)**, Cima, UK, 2003.
9. Eric Lardinois, **La créativité par la pratique (Stimulation de la créativité)**, ID solution, Paris, 2005.
10. François Thérin , Melissa Schilling, **gestion de l'innovation technologique**, Maxima, Paris, 2006.
11. Jean Brilman, **Les meilleures pratiques du management**, édition d'Organisation, Paris, 3<sup>me</sup> éd, 2001.
12. jean marie Peretti, **dictionnaire des ressources humaines**, librairie Vuibert, Paris, 5<sup>e</sup> me édition, 2008.
13. Jean Paul Flipo, **l'innovation dans les activités de service**, Editions d'organisation, Paris, 2001.
14. John R, David S. Chappel, **Principe de management**, EDERPI : Quebec, Canada, 2002.
15. John R. Schermerhorn, Claire de Billy, Richard N. Osborn, James G. Hunt, **Comportement humain et organisation**, 3<sup>e</sup> édition, éditions du renouveau pédagogique INC, Canada, 2006.
16. Lewis M. Branscomb, Philip E. Auerswald, **Between Invention and Innovation An Analysis of Funding for Early-Stage Technology Development**, DEPARTMENT OF COMMERCE, USA, November 2002.
17. Robin Fincham, Robin Roslender, **the management of intellectual capital and its implications for business reporting**, university of stirling, Great Britain, 2003.

18. Scottg ISAKSEN, K. Brian DORVAL, Donald j TREFFINGER, **Résoudre les problèmes par la créativité (la méthode CPS)**, Edition d'organisation, Paris, 2003.
19. Séverine Le Loarne, Sylvie Blanco, **Management de l'innovation**, PEARSON Education, France, 2009.

#### ب/ المجالات:

1. Andrew Kok, « **Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning** », The Electronic Journal of Knowledge Management, Vol 5, N°2, 2007, available online at [www.ejkm.com](http://www.ejkm.com)
2. **Bibliometric Analysis of the Library and Information Science Research**, Electronic Journal, from 2004 to 2010.
3. DANIEL PALACIOS MARQUÉS, FERNANDO JOSÉ GARRIGÓS SIMÓN and CARLOS DEVECE CARAÑANA, « **THE EFFECT OF INNOVATION ON INTELLECTUAL CAPITAL: AN EMPIRICAL EVALUATION IN THE BIOTECHNOLOGY AND TELECOMMUNICATIONS INDUSTRIES** », International Journal of Innovation Management, vol 10, N°1, 2006.
4. Mohan Subramaniam, Mark A. Youndt, « **THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE TYPES OF INNOVATIVE CAPABILITIES** », Academy of Management Journal, N° 3, vol 48, 2005.
5. Nick Bontis, William Chua Chong Keow and Stanley Richardson, « **Intellectual capital and business performance in malysian industries** », Journal of Intellectual Capital, vol 1, N° 1, 2000.
6. S.Firer, L. Stainbank, « **Testing the relationship between intellectual capital and a company's performance: Evidence from South Africa** », Meditari Accountancy Research, Vol. 11 2003.
7. Salih Zeki, « **THE RELATIONSHIP BETWEEN FIRM INTELLECTUAL CAPITAL AND THE COMPETITIVE ADVANTAGE** », Journal of Global Strategic Management, vol 06, 2009.

#### ج/ الأطروحات:

1. Eko Santoso, **INTELLECTUAL CAPITAL IN INDONESIA: THE INFLUENCE ON FINANCIAL PERFORMANCE OF BANKING INDUSTRY**, Doctor of Management in Organizational Leadership, UNIVERSITY OF PHOENIX, 2011.
2. Helen J Mitchel, **A model for managing Intellectual Capital to Generate Wealth**, Doctor of philosophy in business, Massey University, New Zealand, 2010.
3. Melinda Cassandra Joseph, **THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANISATIONAL CREATIVITY**, Master of Commerce, UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA, 2011.

## د / الملتقيات:

1. Coutelle.P, **Introduction aux méthodes qualitatives en Science de gestion**, Cours du CEFAG- séminaire d'études qualitatives, (without a country) 2008.
2. paloma sanchez and others," **intellectual capital management and reporting in universities**", paper presented at the international conference on science, lugano, 15- 17 November 2006.

## هـ / التقارير:

1. Andrejs Rauhvargers, Global University rankings and their impact, EUA report on rankings, 2011.
2. Dand Gimenez, **1+1=3 ou l'effet brainstorming**, Rapport des journées de fin d'année des moniteurs du CIES de Montpellier, Centre d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES), 2002.
3. Direction de l'administration et du financement de la recherche, **principaux elements du bilan de la mise en œuvre du programme quinquennal 2008- 2012 sur la recherche scientifique et le developpement technologique**, DGRSDT, Alger, Avril 2014.
4. Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement technologique, **Recueil des brevets d'invention**, 3<sup>ème</sup> édition, Alger, 2014.
5. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, ANNUAIRE STATISTIQUE N° 43, 2013/2014.
6. The Global information Technologie, INSEAD, 2013.
7. The Global information Technologie, INSEAD, 2014.
8. The Global information Technologie, INSEAD, 2015.
9. The Global information Technologie, INSEAD, 2016.

## ثالثاً، المواقع الإلكترونية:

1. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GITR\\_Report\\_2011.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GITR_Report_2011.pdf)
2. [http://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication\\_1016234.pdf](http://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication_1016234.pdf)
3. <http://uqu.edu.sa/page/ar/67421>
4. <http://www.the-saudi.net/kg/arabic/storn2.htm>
5. <http://www.post.ch/fr/post-startseite/post-directpoint/post-dp-tips-und-tricks/post-dp-dm-tips>.
6. [www.tqhail.com/tqm/bookt.pdf](http://www.tqhail.com/tqm/bookt.pdf)
7. [www.mes.tn/indicateurs/indicateurs2008.../ress\\_hum\\_11](http://www.mes.tn/indicateurs/indicateurs2008.../ress_hum_11)
8. <http://drber.com/d/2e447fc78e55460a9ca3ffc8ff3cb01a/files>
9. <http://pcs.isiknowledge.com>
10. [http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country\\_profile/](http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/)
11. [www.cope.uobaghdad.edu.iq/uploads/articles/docx](http://www.cope.uobaghdad.edu.iq/uploads/articles/docx)
12. <http://www.husseinmardan.com/DrHisham-08.htm>

13. [http://www.imamu.edu.sa/support\\_deanery/pnircs/road\\_map/inter\\_ranking/Pages/ran\\_1.aspx](http://www.imamu.edu.sa/support_deanery/pnircs/road_map/inter_ranking/Pages/ran_1.aspx)
14. [http://www.imamu.edu.sa/support\\_deanery/pnircs/road\\_map/importance/Pages/imp\\_1.aspx](http://www.imamu.edu.sa/support_deanery/pnircs/road_map/importance/Pages/imp_1.aspx)
15. <http://scr.uodiyala.edu.iq/PageViewer.aspx?id=46>
16. <http://ar.wikipedia.org/wiki>
17. <http://uqu.edu.sa/page/ar/27728>
18. [www.al-manhalmagazine.com](http://www.al-manhalmagazine.com)
19. <http://www.webometrics.info/en/Objetives>
20. <http://www.webometrics.info/en/Methodology>
21. <http://www.univ-adrar.dz>
22. <http://faculty.mu.edu.sa/aalaql>
23. <http://www.sauress.com/alhayat/65496>
24. <http://hemag.mans.edu.eg/?p=1010>
25. <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/methodology>
26. <http://www.webometrics.info/en/aw>



# قائمة الملاحق