

الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إنتاج المعرفة بالمؤسسات الجزائرية

-دراسة حالة أساتذة جامعة ابن خلدون تيارت-

investment in human capital and its impact on knowledge production in Algerian institutions

-Case study of Ibn Khaldoun University professors Tiaret-

بن ساعو نجاة*¹، قوادرية ربيعة²

¹مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير، البيض (الجزائر)،

n.bensaou@cu-elbayadh.dz

²مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية،المركز الجامعي نور بشير، البيض (الجزائر)،

r.kouadria@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2024/11/19

تاريخ القبول: 2024/10/08

تاريخ الاستلام: 2024/08/28

ملخص:

عالجنا في هذا البحث أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاج المعرفة بالمؤسسات الجزائرية، وهذا من خلال إجراء دراسة على جامعة ابن خلدون تيارت، حيث تم إعداد استبيان لغرض جمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ حجمها (108)، وقد اعتمدنا على برنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها، بغرض التعرف على الاستثمار في رأس المال البشري ومجالاته في الجامعة الجزائرية والأثر الذي يحدثه هذا النوع من الاستثمار على إنتاج المعرفة، حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر بين الاستثمار في رأس المال البشري وإنتاج المعرفة مع وجوب نشر ثقافة هذا النوع من الاستثمار داخل الجامعات.

كلمات مفتاحية: المعرفة، الاستثمار في رأس المال البشري، إنتاج المعرفة.

تصنيف JEL: O34, O15, D83.

Abstract:

In this research, we addressed the impact of investment in human capital on knowledge production in Algerian institutions, through conducting a study at Ibn Khaldoun University in Tiaret, where a questionnaire was prepared for the purpose of collecting data from the study sample, which amounted to (108). We relied on the SPSS statistical analysis program to process and analyze the data, in order to identify investment in human capital and its fields in the Algerian university and the impact that this type of investment has on knowledge production, as the study concluded that there is an impact between investment in human capital and knowledge production, with the necessity of spreading the culture of this type of investment within universities.

Keywords: knowledge, investment in human capital, knowledge production

JEL Classification: O34, O15, D83.

1. مقدمة

ان أحدث التغيرات التي تحدث في العصر الحالي والتوجهات العالمية تلتزم فائق العناية بالموارد البشري، كونه العنصر الأكثر أهمية والركيزة الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة، لذا تسعى المؤسسات الحديثة الى امتلاك قدرات مبدعة قادرة على إنتاج المعرفة حيث باتت المعرفة من أولويات المؤسسات التعليم العالي في الوقت الحالي التي تمكنها من تحقيق التميز وهذا ما يستوجب ضرورة السعي للحصول على مخزون معرفي او إيجاد توليفة تساعد على إنتاج معارف وتطوير طرق إنتاجها من خلال توجيهها نحو الاستثمار في رأس المال البشري لضمان عدم تقادم معارفه وتنمية المهارات والقدرات المنتجة للمعرفة عن طريق تبني أساليب متعددة للاستثمار فيه سواء عن طريق استقطاب رأس المال البشري لما يحتويه من معارف ومهارات وقدرات كامنة داخل عقول الأفراد لتعظيم فرص الحصول على كفاءات بشرية مؤهلة، تطوير رأس المال البشري من خلال تطوير قدرات وامكانيات العنصر البشري من خلال العمل على تعليم الكوادر البشرية بغية اكتساب مهارات حديثة تحفز على الابتكار والتدريب من أجل رفع كفاءة المورد البشري على اعتبار أن التدريب يعمل على انتقال المعرفة بطريقة تمكن العنصر البشري من مواجهة كل التحديات التي يفرضها التسارع المعرفي، وهذه الطرق تعتبر غير كافية لان عدم المحافظة عليه يقود إلى ضياع المعارف والخبرات لذا يجب على هذه المؤسسات السعي الى المحافظة على كوادرها البشرية.

لذا جاءت هذه الدراسة لتبيان أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاج المعرفة داخل المؤسسات الجزائرية.

1.1 إشكالية البحث:

تسعى الجامعات الجزائرية الى تحقيق أكبر نفع من مواردها البشرية وهذا ما دفع بها إلى تنويع أساليب الاستثمار في رأس المال البشري من خلال استقطابه لجذب الكفاءات المتميزة، أو تطويره عن طريق تعليمه وتدريبه بإضافة إلى المحافظة عليه وهذا ما يقود بنا الى ضرورة معرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاج المعرفة بالجامعات الجزائرية. ومن خلال هذا يمكن طرح إشكالية الدراسة كالتالي:

ما مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاج المعرفة بجامعة ابن خلدون تيارت؟

2.1 أسئلة البحث:

يندرج ضمن الإشكالية الرئيسية مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

-ما المقصود بإنتاج المعرفة؟ وما هي طرق إنتاجها؟

-ما هو تعريف الاستثمار في رأس المال البشري؟

-ما هي العلاقة التي تجمع بين الاستثمار في رأس المال البشري وإنتاج المعرفة على مستوى جامعة ابن خلدون تيارت؟

3.1 فرضيات البحث: يمكن صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية كالتالي:

الفرضية الرئيسية:

هناك أثر ذات دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على إنتاج المعرفة على مستوى جامعة ابن خلدون تيارت.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر دال إحصائيا للاستثمار في رأس المال البشري على توليد المعرفة على مستوى جامعة ابن خلدون بتيارت؛

- يوجد أثر دال إحصائيا للاستثمار في رأس المال البشري على المشاركة المعرفة على مستوى جامعة ابن خلدون بتيارت؛

- يوجد أثر دال إحصائيا للاستثمار في رأس المال البشري على تطبيق المعرفة على مستوى جامعة ابن خلدون بتيارت.

2. الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

1.2.1. التأسيس النظري للمعرفة وكيفية إنتاجها:

إن الاهتمام بالمعرفة أصبح الشغل الشاغل لجميع المنظمات والشركات الساعية إلى المحافظة على نموها وتطورها، فالمجتمع الذي نعيش فيه يتصف بأنه مجتمع العلم والمعرفة، لهذا أصبح الاهتمام بمجال المعرفة المفتاح الأساسي لتقدم الشعوب ونجاحها.

1.1.2. مفهوم المعرفة: تحظى المعرفة بتعاريف عديدة لعل أبرز هذه التعريفات ما يلي:

- **التعريف الأول:** هي مجموعة من المفاهيم والأفكار التي تكون بحوزة كيان ما إما فرد، مؤسسة أو مجتمع التي يتم استعمالها بهدف اتخاذ القرارات الصائبة لتحقيق أهداف ذلك الكيان، وتظل المعرفة خاصة بذلك الكيان الذي أوجدها إلا أنها تأخذ مسارها للعلن من خلال التعبير المباشر، أو يتم نشرها في المجتمع. (الشمي، 2009، صفحة 08)

- **التعريف الثاني:** يعرفها قاموس (oxford) بأنها معلومات أو حقائق يحوزها شخص ما في عقله عن شيء معين، وتعرف بأنها مجموعة من الحقائق، الخبرات المتراكمة، المعلومات، بيانات وطرق العمل التي يمتلكها سواء الفرد أو المنظمة. (الرحمن، 2017، صفحة 28)

- **التعريف الثالث:** يعرفها المفكرين (Janaina Macke et Al, 2006, p06) بأنها مجموعة المعلومات التي تتألف من مجموعة من البيانات، والتي تختلف من خلال سلوكيات الأفراد ولهذا السبب يمكن تعريف المعرفة على أنها "خليط من الخبرات المكتنفة، المعلومات، القيم والأفكار، والتي توفر إطار الدمج للخبرات المكتسبة والمعلومات الجديدة. (محمد، 2021، صفحة 344)

2.1.2. أنواع المعرفة: يوجد العديد من تصنيفات المعرفة، وفيما يلي أبرز هذه التصنيفات المتداولة:

❖ **المعرفة الصريحة:** وهي المعرفة التي تتصف بالمظاهر الخارجية، تكون محدودة المحتوى إذ يتم التعبير عنها بالكتابة، الرسومات والتحدث، يتم تحويلها وانتقالها بواسطة التكنولوجيا، وتعلق هذه المعلومات بالمعلومات التي تكون موجودة في أرشيف المنظمة، ويمكن للأفراد الوصول إلى هذا النوع من المعرفة ومشاركتها عن طريق الندوات واللقاءات إلى غير ذلك. (القهيوي، 2013، صفحة 19)

❖ **المعرفة الضمنية:** هي المعرفة التي تنتمي إلى عقول الناس، ولا يمكن استنتاجها بسهولة، وهي تشمل الخبرات المكتسبة، التجارب، المهارات الفطرية، تتصف هذه المعرفة بصعوبة تحويلها بين الأفراد أو انتقالها على عكس المعرفة الصريحة (الظاهري). (طاهر، 2018، صفحة 15)

❖ **المعرفة الحسية:** يتم اكتساب هذه المعرفة بواسطة المشاهدة المباشرة، الاستماع واللمس.

❖ **المعرفة التأملية:** هذه المعرفة تتطلب دراسة الظواهر الموجودة بعمق والنضج الفكري.

❖ **المعرفة العلمية:** تركز هذه المعرفة على الملاحظة، صياغة الفرضيات، الملائمة والتحقق من نتائجها عن طريق التجربة ومن ثم تحليلها. (أمين، 2022، صفحة 17)

3.1.2. خصائص المعرفة: للمعرفة مجموعة من الخصائص التي تنفرد بها وتميزها عن جميع الأنشطة الفكرية وهي:

❖ **التراكمية:** أن المعرفة تبقى صحيحة في الوقت الراهن، لكن ليس من الضروري أن تبقى صحيحة كل وقت، وهذا يشير إلى أن المعرفة متغيرة بمرور الزمن وذلك بإضافة معارف الناتجة إلى تلك المعارف السابقة.

❖ **التنظيم:** إن المعارف الناتجة ترتب بطرق تمكن المستفيد من الوصول إليها واختيار الجزء المقصود منها. (مسلم، 2010، صفحة 27)

❖ **البحث عن الأسباب:** التسبب والتعليل يقود بنا الى معرفة سبب ظاهرة معينة لتحكم فيها بأفضل الطرق الممكنة بالإضافة إلى إشباع حاجة الفرد في البحث.

❖ **الشمولية واليقين:** شمولية المعرفة لا تضم الظاهرة التي بحثت فيها فقط وإنما العقول البشرية التي تتلقاها، وقابليتها للانتقال بين الأفراد واليقينية هي ارتكاز المعرفة على دلائل مقنعة وهذا لا يعني أن المعرفة ثابتة لا تتغير.

❖ **الدقة والتجريد:** تعبر المعرفة عن الحقيقة بأسلوب رياضي. (الكبيسي، 2005، صفحة 14)

4.1.2-عملية إنتاج المعرفة: تمر عملية إنتاج المعرفة بالمراحل التالية:

أ- **توليد المعرفة:** يشير هذا المصطلح الى عدة تسميات أخرى منها: اكتساب، اكتشاف، ابتكار، وجلها يشير في مضمونه الى تحصيل المعرفة بطرق مختلفة، (عريوات، 2018، صفحة 35) فالابتكار يشير الى إنتاج معرفة جديدة غير مكتشفة من قبل، أما الاكتشاف فهو التعرف على الكفاءات الجيدة التي تحتاجها المنظمة والمعارف التي تفيدها في إدارتها، وخاصة المعرفة الضمنية الكامنة لدى الكفاءات البشرية العاملة بالمنظمة. (عمران، 2018، صفحة 47)

ويشير Nonaka and Takeuchi أن الأفراد هم من يولدون المعرفة أي أنه لا يمكن توليد المعرفة بدون أفراد، وهذا ما أوجب على المنظمات أن تحفز دعم الأنشطة المولدة للمعرفة ويجب فهمها على أنها توسعة للمعرفة التي تم توليدها من قبل الأفراد، ونشرها على مستوى الجماعات من خلال التحوار، المحادثات ومشاركة الخبرات. (مراد، 2017، صفحة 134) وتوجد أربع طرق من خلالها يتم توليد المعرفة وهذه الطرق هي (الله، 2015، صفحة 16):

- **التعلم الفردي:** تنتقل المعرفة عبر الأفراد، لذلك فإن المنظمات تستعمل أدوات مبتكرة تساعد الأفراد على تلقي المعرفة بطريقة أكثر فاعلية.
- **الفحص البيئي:** يشمل الحصول على المعلومات سواء من البيئة الداخلية أو الخارجية للمنظمة وذلك بهدف وضع قرارات استراتيجية فعالة.
- **التطعيم:** تنتج المعرفة عن طريق استئجار الأفراد الذين يحملون الأفكار والمعارف الجديدة أو بواسطة اندماج المنظمات بالتطعيم.
- **التجريب:** تولد المعرفة داخل الافراد عن طريق التبصر، فعلى المديرين وضع نظم مناسبة تساعد العاملين في عملية التبصر سواء من تجاربهم الخاصة أو تجارب الآخرين.

ب- **مشاركة المعرفة:** هي عملية نقل المعرفة من شخص إلى شخص آخر في المنظمة، (Bakhari & Zawiyah,

2010, p13) وهي نقل وإيصال المعرفة (الضمنية أو الصريحة) للأفراد، وتكون عملية التشارك فعالة إذ فهم المتلقي المعرفة

واستخدام تلك المعرفة، كما يمكن لعملية المشاركة أن تتم عبر منظمات، إدارات، مجموعات والأفراد، وإذا لم تقم المنظمة

بنشر المعرفة بشكل أكثر كفاءة فإنها لن تولد عائد نظير التكلفة (الدين، 2022، صفحة 65) وأنه مزال هناك تطلع إلى

مشاركة المعرفة الضمنية داخل عقول العاملين، وهذا يعتبر تحدي لإدارة المعرفة. (عليان، 2012، صفحة 70)

ج- **تطبيق المعرفة:** يتوجب تصويب المساهمة المعرفية مباشرة نحو تحسين الأداء في المؤسسات واتخاذ القرار المناسب، فمن الطبيعي أن تطبيق المعرفة يركز على المعارف المتاحة بين الأفراد. وأن عملية الانتفاع من المعرفة يرجع الى نوعين من العمليات:

✓ **الموجهة أو المباشرة:** وهي معالجة المعرفة مباشرة نحو الفرد دون انتقال المعرفة الى الشخص الموجه اليه المعرفة؛

✓ **الروتينية:** تعني الاستفادة من المعرفة التي تحصلنا عليها من الأنظمة، القواعد، التعليمات والنماذج التي تقود الآخرين باتجاه سلوك مستقبلي. (العلي، قنديلجي، و العمري، 2006، صفحة 297) كما تساهم المعرفة مباشرة في أداء المنظمة، وذلك عندما نستخدم المعرفة في حالة صنع واتخاذ القرارات، وعند أداء المهام ويرتكز تطبيق المعرفة بشكل أساسي على المعرفة والأساليب المستعملة للكشف عن معارف أكثر، والتقاط والمحافظة على هذه المعرفة، وان من أهم تطبيقات المعرفة تتعلق بعملية اتخاذ القرار الصحيح وفي الوقت المناسب والمكان المناسب. (الطيبي، 2009، صفحة 105)

5.1.2- أهمية إنتاج المعرفة: تتمثل أهمية إنتاج المعرفة كما يبينها همشري (2013) بأنها العملية الأكثر أهمية فمؤشر تميز المنظمات ونجاحها يعتمد على توليدها لمعارف جديدة، وإنتاج المعرفة دور فعال في عمليات الابداع والابتكار كل ما هو جديد، وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه المؤسسة لزيادة كفاءة المنظمة، لذلك فإن إنتاج المعرفة يساهم في توليد رأس المال المعرفي يؤدي الى ارتفاع المؤسسات وتفوقها على باقي المؤسسات، أكد الغنزي وصالح (2009) بأن عملية إنتاج المعرفة يحظى بأهمية بالغة في الوقت الراهن وهذا راجع لعدة أسباب أن جل المنظمات التي تتمتع بالتقدم الاقتصادي هي التي تولي أهمية لمجال الإنتاج المعرفي ويتبنى اقتصادها أصول معرفية لضمان حمايتها من الزوال، فقد تم تحول الاقتصاد القائم على الصناعة خلال السنوات السابقة الى اقتصاد يركز على الأصول المعرفية حيث أصبح إنتاج المعرفة هو منبع الثروة. (الشريدة، 2017، صفحة 15)

2.2 الأسس النظرية للاستثمار في رأس المال البشري:

شهدت المؤسسات العالمية تطورات متسارعة والعديد من التحديات، لذا اتجه الاهتمام برأس المال البشري والاستثمار فيه لأنه هو اللبنة الأساسية في الاقتصاد المبني على المعرفة.

1.2.2- مفهوم رأس المال البشري: تعددت التعاريف التي تتعلق برأس المال البشري ونذكر منها:

-تعريف الأول: هو مجموعة متراكمة من المعارف والخبرات والصفات التي يكتسبها الفرد عن طريق التعلم أو خبرة يحصل عليها من خلال العمل، وهذا ما جعل رأس المال البشري مختلف بين الأفراد، ويمكن لجميع الأفراد أن يحسنوا من رؤوس أموالهم البشرية بواسطة التعليم والتدريب المستمر. (أحلام، 2017، صفحة 514)

-تعريف الثاني: عرف شولتز (1961) رأس المال البشري بأنه "مجموعة المهارات والمعارف المكتسبة، تمكننا من انتقاء العمالة الماهرة. (بوشنه وبن ختو، 2020، صفحة 86)

-تعريف الثالث: هو مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات المخزنة في عقول الأفراد ومدى قدرتها على الاختراع، الملقاة في جميع مراحل الحياة وتختلف قدرة الانسان على تلقي المعرفة باختلاف سنين عمره، وتتأثر بالأوضاع الصحية والنفسية والبيئية التي يعيش فيها. (مسعداوي، 2014، صفحة 91)

-تعريف الرابع: هو المعرفة والإمكانات والمهارات الكامنة في الأفراد ولا يركز رأس المال البشري على ما يمتلكه، إنما يتخطى ذلك إلى المدى الذي يمكن ان يستعمل فيه الأفراد كل ما يمتلكونه ويتعلمونه استخدام منتجا ومفيدا. (أحمد ودلهم، 2019، صفحة 153)

-تعريف الخامس: يمثل رأس المال البشري المعرفة التي يمتلكها العاملون، وتشمل القدرات، الخبرات، التعليم، المهارة، والتدريب وغير ذلك مما يمتلكه الافراد داخل المنظمات والذي يعتبر معرفة ضمنية مجسدة في عقول الأفراد. (عبد غرس وبعلي، 2021، صفحة 395)

وبناء على التعاريف السابقة يمكن تعريف رأس المال البشري بأنه مجموعة المعارف والخبرات الموجودة داخل الأفراد تم اكتسابها من خلال التعليم والتدريب المستمرين التي تضيف لهم ميزة المهارة والقدرة على الإبداع.

2.2.2 أهمية رأس المال البشري:

توضح لنا النظريات الخاصة بالنمو الاقتصادي ان التطور الحاصل في المجال التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي في الأمد الطويل، وتتراكم وتتضاعف سرعة التطور في هذا المجال عندما توجد كوادر بشرية ذات تعليم أحسن، ومن خلال هذا فإن تراكم رأس المال البشري يسهم في التقدم التقني ويعتبر مصدر نمو مستدام. (أحمد ع.، بدون سنة، صفحة 6)

كما يحتاج التقدم في مجال التقنيات الى جملة من المهارات ليتم التعامل معه من خلال التعليم والتدريب الذي سهل من عملية تطبيق التقدم التقني، ويساعد على استخدام التكنولوجيا المتطورة في مجال الإنتاج. (ابراهيم، 2021، صفحة 36)

3.2.2 الاستثمار في رأس المال البشري: قدمت له عدة تعريفات تختلف حسب وجهات نظر الباحثين ومن بين هذه التعريفات ما يلي:

-**تعريف الأول:** هو مجموعة الخبرات، المهارات، القدرات والإمكانات التي يكتسبها الفرد، والتي تدفعه للمساهمة في الحياة الاقتصادية، وبالتالي يهدف الى تحقيق منفعة اقتصادية تعود بنفع عليه ثم تنعكس على المجتمع ككل. (فلة، 2019، صفحة 477)

-**تعريف الثاني:** يعرف على أنه استعمال من مدخرات المجتمعات بغية تطوير معلومات أو سلوكيات أو قدرات الأفراد لزيادة الطاقة الإنتاجية للفرد ومن ثم رفع من طاقة المجتمع كليا، وهذا ما يقوده لإنتاج سلع أكثر وتقديم خدمات أحسن. لتحقيق من رفاهية المجتمع ككل، لتمكينه من أن يكون مواطن صالح في المجتمع. (تومي، بوزيان، ويلمهدي، 2020، صفحة 198)

-**تعريف الثالث:** يعبر عن إنفاق المال والجهد والوقت لتطوير مواهب ومهارات الأفراد بأسلوب يشجعهم على مضاعفة انتاجهم، فهو يمثل عملية ديناميكية فعالة، لزيادة المهارات والمعارف لكل الأفراد ومن ثم ترجمة الكفاءات والقدرات البشرية في الجوانب الفنية، العملية والسلوكية. (سعيد، 2020، صفحة 93)

وبناء على التعاريف السابقة يمكن القول إن الاستثمار في رأس المال البشري يشمل 4 عناصر أساسية وهي: (موساوي وزير، 2022، صفحة 43)

- الانفاق الاستثماري الذي ينفق على الرأس المال البشري يستخدم لتنمية مهارة الفرد وقدرته الإنتاجية، أما من الناحية الاقتصادية ينتج عن هذا الانفاق تراكم في رأس المال البشري؛
- كل إنفاق يوجه لتنمية قدرات ومهارات الأفراد يجب أن يصاحبه ارتفاع في الدخل الحقيقي للفرد، وتحقيق كل من التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛

● يتحقق الهدف من هذا الاستثمار عن طريق زيادة الإنفاق على المجال الاستثماري في التعليم والصحة.....إلخ.

● جميع الانفاقات على الموارد البشرية ينجم عنه العديد من الاثار منها اقتصادية وأخرى غير اقتصادية.

4.2.2 أهداف الاستثمار في رأس المال البشري: ينظر لأهداف الاستثمار في العنصر البشري من زاويتين أساسيتين هما:

أ- أهداف مباشرة: تنقسم هذه الأهداف الى ما يلي: (صلحاوي، 2017، الصفحات 80-81)

- **زيادة الإنتاج:** إن زيادة التعليم يصاحبها ارتفاع في القدرة الإنتاجية للأفراد وهذا من خلال خلق طبقة من الفنيين في عدة مجالات سواء تكنولوجيا، فنية وعلمية التي يصاحبها ارتفاع في الإنتاج وتطوره حتى يلاءم ظروف التقدم؛

- **هدف التوظيف:** يعد من أكثر الأهداف التي توليها الدولة أهمية كبرى المندرجة تحت سياساتها الاقتصادية، الاجتماعية، النقدية والمالية ويكون هذا من خلال الملائمة بين قدرات الأفراد من حيث المهارة والكفاءة ورغبات أصحاب المشاريع من ناحية أخرى ويمكن الوصول إلى هذا عن طريق الاستثمار في البشر عن طريق التدريب والتعليم؛
- **هدف تحقيق المساواة الاجتماعية:** الاستثمار عن طريق التعليم يسمح بتحقيق المساواة الاجتماعية، ولا يمكن الوصول إلى هذا الهدف إلا من خلال نشر التعاون بين الافراد المجتمع وتقديم يد العون للطبقات المحرومة.
- **ب-الأهداف غير مباشرة:** من بين الأهداف ما يلي: (قارة، 2021، صفحة 57)
- **هدف بناء دوافع اقتصادية:** يهدف الاستثمار في البشر الى توليد سمات اقتصادية التي تتطلبها الاعمال، فالرغبة في الثبات والابداع أثناء العمل ورزانة المواعيد؛ له أهمية بالغة في رفع من الإنتاجية؛
- **هدف إحداث التغيير الاجتماعي:** ان التغيير لا يختص بالقوانين والتنظيمات المعمول بها بل الى أكثر من ذلك فقد يشمل الأفراد بحد ذاتهم، فهم الذين يحملون عبئ التغيير سواء في المنظمات أو غيرها؛
- **هدف توفير مناخ البحث العلمي:** يعد من أبرز الأهداف التي يسعى الاستثمار في العنصر البشري لتحقيقها، فمؤسسات وأدوات البحث العلمي التي تحتوي على أبداع أجهزة البحث العلمي تمنح الباحث القدرة على أداء عمله بأمثل الطرق.
- **5.2.2 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:** يقع هذا النوع من الاستثمار في مركز الاستراتيجيات في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لتعزيز الرخاء الاقتصادي، وتوفير فرص العمل والتماسك الاجتماعي حيث أصبح الأفراد والمنظمات والدول تدرك وبشكل متزايد أن المستويات العالية من المعرفة والمهارات والكفاءة ضرورية لأنهم ونجاحهم في المستقبل، (Johnston, 1998, p7) وعند الحديث عن الاستثمار في العنصر البشري نجد اختلاف بينه وبين تنمية الموارد البشرية فهذه الأخيرة هي عبارة عن توفير وتلبية احتياجات الافراد في المنظمات، أما الاستثمار فهو تخصيص جزء من نفقات الدولة بهدف تحقيق عائد اقتصادي ممثلا بزيادة الإنتاجية وتقليل من نسبة البطالة نظرا لتوفر الايدي العاملة مناسبة لاحتياجات سوق العمل وهذا راجع الى الاستثمار الجيد في الكوادر البشرية. (شحاته، 2022، صفحة 444)
- كما ازداد الاهتمام بهذا النوع من الاستثمار ويرجع ذلك الى أن الارتفاع في معدل تكون رأس المادي لا يثمر في عملية التنمية الاقتصادية إذا لم يقابله زيادة المعارف والخبرات البشرية، لذا فإن نظرية الاستثمار التقليدية يجب أن تتوسع لتضم الإنفقات التي تساعد على تحسين رأس المال البشري وزيادة كفاءته مثل الانفاق على الخدمات التعليمية والصحية، ويجب الإشارة الى ان التعليم يؤدي نتائج بعد مدة، ولا يخفى بأن المستويات التعليمية والصحية تؤدي حتما الى كفاءات إنتاجية مختلفة. (بليزك ، 2018 ، صفحة 118)
- **6.2.2 العوامل المؤثرة في الاستثمار في رأس المال البشري:** يمكن إيجاز مختلف هذه العوامل في النقاط الرئيسية التالية: (رضا وبختي، 2021، صفحة 59)
- أ- **العامل الاقتصادي:** يؤثر النظام الاقتصادي القائم في دولة ما على تحديد مستويات التدريب والتعليم والمناهج، وتحدد على ضوءها مجموع نفقات الموجهة للتعليم تبعا للعامل الاقتصادي؛
- ب- **العامل الاجتماعي:** له علاقة وطيدة بالجانب الديني، اللغوي والتكوين الاجتماعي، حيث تتأثر المناهج الدراسية بشكل مباشر من خلالها وكذا القرارات التعليمية وتثبيت العقيدة والمبادئ المرتبط بها؛
- ج- **العوامل السكانية:** تؤثر تركيبة السكان إجمالا على هذا الاستثمار من خلال التجزئة العمرية لأفراد المجتمع، معدل النمو للسكان، حيث ان ارتفاع عدد السكان يجب أن يقابلها نمو متوازن للمؤسسات التعليمية؛

د-العوامل السياسية: اختلاف الأنظمة السياسية يؤدي الى اختلاف النظام التعليمي؛

هـ -العوامل الأخرى: تتمثل في عوامل بيئية وجغرافية.

3.2 الدراسات السابقة:

1- دراسة عواطف عيشوش (2018) التي جاءت تحت عنوان أثر قدرات العاملين في إنتاج المعرفة دراسة حالة

مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أن المؤسسات في الوقت الحالي أصبحت تدرك بأن المعرفة هي نقطة حرجة التي تمكنها من البقاء في الوقت الحالي أو المستقبلي، فأصبحت المعرفة من أهم الموارد التي تضيف وتزيد من القيمة الحقيقية للمؤسسة، لذا أصبح من الضروري تغيير فكر اتجاه الموارد البشرية وهذا بغية إيجاد التوليفة الأفضل من رأس المال الفكري الذي يمكن من إنتاج المعرفة لتحقيق الأداء الأفضل للمؤسسات ومواجهة مختلف المشكلات والتحديات وهذا راجع لما تحوزه المؤسسات من قدرات وخبرات ومهارات اللازمة لتحقيق التميز.

2- كما تطرقت دراسة حفاظ زحل (2018) في أطروحة دكتوراه بجامعة جيلالي لباس بسيدي بلعباس (الجزائر)

بعنوان "إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري" إلى تفسير العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة التبنى الفعلي لمختلف أبعاد إدارة المعرفة مهما كانت طبيعة أنشطتها، حيث يجب أن تتجه المؤسسات إلى ضرورة دعم المعارف والخبرات ومهارات الافراد، وحتمية دعم أساليب تنمية واستثمار رأس المال البشري ، وهذا ما فرض وجوب تغيير نظرة المؤسسات الجزائرية وانتهاجها الأساليب التي تهتم بتنمية رأس المال البشري وبناء هيكل المعرفة القائم على المشاركة بين الأفراد والجماعات.

3- دراسة عيسى خليف، قوادرية ربيحة (2021) تحت عنوان "علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بإنتاج

المعرفة دراسة حالة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية رأس المال البشري داخل المؤسسات لتنمية القدرة الإبداعية والقدرة على إنتاج معارف جديدة وقدرات حديثة لتلبية الحاجات الحالية للأفراد وهذا من خلال اتباع جملة من الأساليب للاستثمار فيه كاستقطاب الأفراد ذوي المهارات، القدرات إلى جانب تطويرهم عن طريق التعليم والتدريب لزيادة معارفهم والتعامل مع مختلف المواقف، وأخيرا المحافظة على أصحاب المواهب.

من خلال عرضنا لمختلف هذه الدراسات يمكن استخلاص بعض الاختلافات التي ميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، كون أن الدراسات السابقة قامت بدراسة حالة مؤسسات اقتصادية بينما هذه الدراسة تمت على مستوى جامعة من الجامعات الجزائرية.

3. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.3 مجتمع الدراسة والعينة: يتمثل المجتمع في هذه الدراسة في مجموع أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي التابعين

لجامعة ابن خلدون تيارت البالغ عددهم (1233 إحصائيات ديسمبر 2023)، حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح الميداني وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على عينة عشوائية من المجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة مكونة من 108 أستاذ جامعي ضمت مختلف الرتب وتم تقريبا تجميع كل الاستبيانات الموزعة، نظرا لكون عملية التوزيع تمت بشكل مباشر والجدول الموالي يوضح مختلف خصائص عينة الدراسة التي ضمت الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي وأخيرا الخبرة المكتسبة.

الجدول رقم (1): المعلومات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة	العدد	المعلومات الشخصية	
%67.6	73	ذكر	الجنس
		أنثى	
%1.9	2	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
		بين 30 و 40 سنة	
		بين 40 و 50 سنة	
		أكبر من 50 سنة	
%1.9	2	ماجستير	المؤهل العلمي
		دكتوراه	
%12.0	13	أقل من 5 سنوات	الخبرة
		بين 5 سنوات و 10 سنوات	
		بين 10 سنوات و 15 سنوات	
		أكثر من 15 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات SPSS V 26

- 1- يتضح من خلال الجدول الأول أن 73 من أفراد العينة (%67.7 من إجمالي أفراد عينة الدراسة) هم ذكور ويمثلون الفئة الأكثر في عينة الدراسة، بينما 35 أنثى يمثلون ما نسبته %32.4.
 - 2- نلاحظ أن أغلبية العينة تقع ضمن الفئة العمرية [بين 40 و 50 سنة] بينما أقل فئة هي الأقل من 30 سنة حيث بلغ عددهم 2 بنسبة %1.2.
 - 3- تشكل نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه %98.1 وهي النسبة الأعلى مقارنة بالماجستير بنسبة %1.9.
 - 4- تبين من الجدول وجود نسبتين متساويتين %29.6 في كل من الفئتين [من 10 إلى 15 سنة] والفئة الأكثر من 15 سنة، ثم يليها الفئة [من 5 سنوات إلى 10 سنوات] بنسبة %28.7، وأخيرا الفئة [أقل من 5 سنوات] بنسبة %12.
- وهذا ما يدل على زيادة عدد سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة.

2.3 أداة جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، حيث تم استطلاع آراء أساتذة كل من كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم الدقيقة بجامعة تيارت، للإجابة على محاور الاستبيان التي تم تقسيمها الى 3 محاور كما يلي:

المحور الأول: شمل البيانات الشخصية والوظيفية.

المحور الثاني: تعلق هذا المحور بالمتغير الأول للدراسة وكان عبارة عن أسئلة المتمحورة على أساليب الاستثمار في رأس المال البشري حيث قسمت إلى 3 أبعاد استقطاب، تطوير والمحافظة على رأس المال البشري.

المحور الثالث: تضمن هذا المحور الأبعاد المتعلقة بالمتغير التابع المتمثل في إنتاج المعرفة وتم تقسيمه إلى 3 أبعاد المتضمنة مراحل إنتاج المعرفة.

3.3 ثبات أداة الدراسة: تم معالجة البيانات المتحصل التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية spss v 26، حيث تم قياس صدق أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرو نباخ، والجدول التالي يبين النتائج التي تحصلنا عليها من خلال هذا البرنامج وكانت كالتالي:

الجدول رقم (2): حساب معامل ألفا كرو نباخ

محاور الاستبيان	عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرو نباخ
محور الاستثمار في رأس المال البشري	12	0.923
محور إنتاج المعرفة	11	0.834
الاستبيان ككل	23	0.933

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v 26

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ تفوق الحد الأدنى المقبول (أكبر من 0.6) وأن قيمته تعادل 0.933 في جميع عبارات الاستبيان وهذا ما يوضح أن معدلات الثبات عالية وقوية، وهو ما يبين الصدق والثبات في محاور الاستبيان والاتساق الموجود بين أسئلة الاستبيان وبالتالي إمكانية إجراء الدراسة.

4.3 التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة:

تم الاعتماد على أدوات التحليل الإحصائي الوصفي وذلك باستخراج كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكانت إجابات أفراد العينة على محاور الاستبيان كما يلي:

المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري

الجدول رقم (4): نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول

البعد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام لرأي أفراد العينة
جميع أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري (استقطاب، تطوير والمحافظة)	108	3.2639	0.85581	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v 26

بناء على النتائج المتحصل عليها من تحليل محور الاستثمار في رأس المال البشري، يتضح لنا أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من وجهة نظر عينة الدراسة وفقاً للمتوسط الحسابي الذي بلغ (3.26) وانحراف معياري قدر بـ 0.855 مما يبين أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على الاستثمار في رأس مالها البشري.

المحور الثاني: إنتاج المعرفة

الجدول رقم (5): نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام لرأي أفراد العينة
توليد المعرفة	3.4560	0.88129	موافق
مشاركة المعرفة	3.8218	0.70549	موافق
تطبيق المعرفة	3.5432	0.74827	موافق
إنتاج المعرفة	3.66368	0.85581	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد العينة تتمتع بدرجة عالية من إنتاج المعرفة حيث وجد المتوسط الحسابي لجميع أبعاد إنتاج المعرفة 3.66 وهذه النسبة مرتفعة وتقع ضمن الفئة الرابعة في جدول قياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) والتي يقابلها الخيار "موافق" وهذا ما يشير إلى المستوى المرتفع لإنتاج المعرفة، وانحراف معياري بلغ (0.855) وهو ما يؤكد على أن جامعة ابن خلدون تعمل على توليد المعرفة ومشاركتها وكذلك تطبيقها.

4. تحليل النتائج

بعد التحليل الوصفي لمختلف إجابات أفراد عينة الدراسة، سنحاول معرفة العلاقة والأثر الموجود بين الاستثمار في رأس المال البشري وإنتاج المعرفة بجامعة ابن خلدون تيارت لذا اعتمدنا على تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج spss لاختبار فرضيات الدراسة.

1.4 - العلاقة بين متغيرات الدراسة:

للتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة اعتمدنا على معامل بيرسون وسيتم اختبارها في الجدول الموضح أدناه:

الجدول رقم (6): معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

إنتاج المعرفة			العلاقة بين	
تطبيق المعرفة	مشاركة المعرفة	توليد المعرفة	معامل بيرسون	الاستثمار في رأس المال البشري
0,613	0,501	0,749	معامل بيرسون	الاستثمار في رأس المال البشري
0,00	0,00	0,00	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتوليد المعرفة دالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة (Sig) 0,00 وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وهو ما يبين أن يوجد علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وعملية توليد المعرفة، وما يدعم هذا معامل الارتباط 0,749 الذي يبين العلاقة القوية.

كما نلاحظ أن الدلالة الإحصائية **Sig** بين الاستثمار في رأس المال البشري ومشاركة المعرفة أقل من 0,05 وعليه يمكن القول ان هناك علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومشاركة المعرفة حيث بلغ معامل الارتباط 0,501 وهو ارتباط موجب. أما فيما يخص الاستثمار في رأس المال البشري وتطبيق المعرفة فهناك علاقة حيث وجدنا معامل الارتباط 0,613 وهو معامل موجب ودال إحصائيا وهذا ما يدل على أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في عملية تطبيق المعرفة.

2.4 - الأثر الموجود بين متغيرات الدراسة:

لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة اعتمدنا على اختبار الانحدار الخطي البسيط وتحصلنا على النتائج الموضحة في الجداول أدناه:
الجدول رقم (7): معاملات نموذج الانحدار للاستثمار في رأس المال البشري وتوليد المعرفة.

خطأ معياري	معاملات معيارية β	قيم الاختبار T	مستوى الدلالة Sig	
0,940	0,224	4,201	0,00	توليد المعرفة
0,771	0,066	11,628	0,00	استثمار في رأس المال البشري
	0,749			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات **spss v 26**

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 ان القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعلى هذا الأساس يمكن القول أنه يوجد تأثير دال إحصائيا للاستثمار في رأس المال البشري على توليد المعرفة.

الجدول رقم (8): معاملات نموذج الانحدار البسيط للاستثمار في رأس المال البشري ومشاركة المعرفة.

خطأ معياري	معاملات معيارية β	قيم الاختبار T	مستوى الدلالة Sig	
2,473	0,234	10,581	0,00	مشاركة المعرفة
0,413	0,069	5,966	0,00	استثمار في رأس المال البشري
	0,501			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات **spss v 26**

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد أثر بين عملية مشاركة المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري وذلك استنادا الى قيمة معامل β التي بلغت 0.501 ومستوى الدلالة أقل من 0,05.

الجدول رقم (9): معاملات نموذج الانحدار للاستثمار في رأس المال البشري وتطبيق المعرفة.

خطأ معياري	معاملات معيارية β	قيم الاختبار T	مستوى الدلالة Sig	
0,940	0,224	4,201	0,00	تطبيق المعرفة
0,771	0,066	11,628	0,00	استثمار في رأس المال البشري
	0,749			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات **spss v 26**

نجد نتيجة الاختبار (T) بلغت 7,993 بمستوى دلالة 0,00 وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05 وعليه يمكن القول إن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر على عملية تطبيق المعرفة.

5. خلاصة:

من خلال ما سبق يظهر أثر الاستثمار في رأس المال البشري داخل الجامعات الجزائرية على إنتاج المعرفة من خلال اهتمام هذه الأخيرة بالبحث عن الأفراد الذين يمتلكون المواهب، الخبرات والمعارف ومتابعتهم وتكوينهم والمحافظة عليهم لتفادي انتقاله، كل هذا من أجل خلق بيئة محفزة داعمة ومساندة تشجع على عملية توليد المعرفة، مشاركتها وتطبيقها. كون عملية إنتاج المعرفة مرتبطة بالنشاط الذهني للعنصر البشري ولا تأتي إلا من خلال عملية الاستثمار في العنصر البشري.

- نتائج الدراسة: من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات اتضح وجود علاقة تربط بين الاستثمار في رأس المال البشري وعملية إنتاج المعرفة كما توصلنا في الأخير بعد عملية اختبار الفرضيات إلى ما يلي:

- للاستثمار في رأس المال البشري أثر إيجابي على عملية توليد المعرفة وهو ما يؤيد صحة الفرضية الأولى؛

- الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة داخل المؤسسة محل الدراسة وهذا ما يدل على قبول فرضية الثانية؛

- للاستثمار في رأس المال البشري أثر إيجابي على تطبيق المعرفة ومنه نقبل الفرضية الثالثة للبحث.

- اقتراحات:

- على الدولة أن توفر للجامعات كل الإمكانيات الضرورية التي تمكنها من مهمة الإنتاج المستمر للمعرفة، والعمل على توصيلها الفعال إلى المحتاجين إليها، وتكوينهم تكويناً عالياً يتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم الراهن؛
- يجب أن تولي الجامعات اهتماماً كبيراً بالطلاب والباحثين الموهوبين والمتميزين علمياً، بأن ترعاهم علمياً ومادياً ليكونوا كنوة لأجيال جديدة.

6. الهوامش والإحالات:

- 1- حسني عبد الرحمن الشيمي، إدارة المعرفة الرأسمعرفية بديلاً، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص 08.
- 2- طارق عطية عبد الرحمن، إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الإبداع التنظيمي في الأجهزة الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، بدون طبعة، الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 28.
- 3- طرفة محمد، الاستثمار في رأس المال البشري من منظور المقاربة القائمة على تحقيق المعرفة لتعزيز التعليم والابتكار لدعم النمو الاقتصادي وتحقيق الاستدامة التنافسية. دفاتر MECAS، المجلد 17، العدد 01، جامعة البليدة 2 لونيبي علي، الجزائر، 2021، ص 344.
- 4- ليث عبد الله القهيوي، استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 19.
- 5- شروق جمال طاهر، مدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار النفيس للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص 15.
- 6- أنمار أمين، الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022، ص 17.
- 7- عبد الله حسن مسلم، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 27.
- 8- صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العراق، 2005، ص 14.
- 9- انتصار عريوات، (2018)، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الإدارية، تخصص: إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2018/2019، ص 35.
- 10- العربي عمران. (2018). دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداة المؤسسة الاقتصادية في ظل ضوابط التنمية المستدامة دراسة ميدانية لعينة من شركات الاسمنت في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس، الجزائر، 2017/2018، ص 47.
- 11- علة واد، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، بدون طبعة، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 134.

- 12- منذر منصور عبد الله، الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص16.
- 13-Mohamed Bakhari Ismail, Zawayah M. Yusuf, **the impact of invidial factors on knowledge managment**, vol 2010, p13
- 14- إيمان نور الدين. عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتحقيق الإبداع والابتكار في البنوك - دراسة ميدانية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية -. مجلة إضافات اقتصادية، المجلد6، العدد2، جامعة بسكرة، الجزائر، 2022، ص65.
- 15- ربحي مصطفى عليان. اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص70.
- 16- عبد الستار العلي، عامر قنديلجي، عامر العمري، المدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص297.
- 17- خضر مصباح اسماعيل الطيطي، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص105.
- 18- صابرين يوسف حمد الشريدة، درجة إنتاج المعرفة وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية، قسم الادارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، الأردن، 2017، ص15.
- 19- كركود أحلام، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في ظل اقتصاد المعرفة، أبعاد اقتصادية، المجلد7، العدد2، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017، ص514.
- 20- عبد الصمد بوشنه، وفريد بن ختو، رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي في الجزائر للفترة 1980-2017 باستخدام ARDL. مجلة المؤسسة، المجلد9، العدد1، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020، ص86.
- 21- يوسف مسعداوي، دور الاستثمار في تنمية رأس المال البشري دراسة تقييمية لحالة الجزائر. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد2، العدد11، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2014، ص91.
- 22- يوسف أحمد، ومحمد الأمين دهلوم، رأس المال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد3، العدد1، حسيبة بوعلي شلف، الجزائر، 2019، ص153.
- 23- عبد غرس مليكة، وحزمة بعلي، دور رأس المال الفكري لإنجاح عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية - دراسة حالة وكالة الجهوية للتنمية الاجتماعية ADS عناية -. مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد4، العدد02، جامعة 08 ماي 21945 قالملة، الجزائر، 2021، ص395.
- 24- عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سورية. ندوة "الاقتصاد السوري - رؤية شبابية (صفحة 6)". جمعية العلوم الاقتصادية في القطر العربي السوري، بدون تاريخ، ص06.
- 25- إيمان محمد إبراهيم، دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة حالة بعض الدول العربية. دراسات، المجلد22، العدد1، جامعة الطنطا، مصر، 2021، ص36.
- 26- غيدة فلة، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر. مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد8، العدد1، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2019، ص479.
- 27- حميد تومي، محمد بوزيان، وعفاف بلمهدي، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية 1985-2016. مراجعة الاصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي، المجلد14، العدد1، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2020، ص198.
- 28- معطوب سعيد، الاستثمار في رأسمال الفكري كمدخل لتحسين أداء البحث العلمي لمؤسسات التعليم العالي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس، الجزائر، 2020/2019، ص93.
- 29- محمد موساوي، وسمية زيار، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي -دراسة حالة ماليزيا-، مجلة الابتكار والتسويق، العدد2، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2022، ص43.

- 30- سمير صلحاوي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، باتنة: جامعة 1 الحاح لخضر، الجزائر، 2018/2017، ص 80-81.
- 31- عبد الحفيظ قارة، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، تخصص: مناجمت واقتصاد تطبيقي، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج، الجزائر، 2021/2020، ص 57.
- 32-Donald J. Johnston, **human capital investment**, centre for education research and innovation, 1998, p7.
- 33- احمد شحاته، دور رأس المال غير الملموس البشري في تحقيق الرفاهة الاجتماعية (دراسة حالة ماليزيا) ، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، العدد3 ، جامعة الويس، مصر، يناير 2022، ص444.
- 34- عبد الحليم بليزاك، الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد1، العدد14، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، الجزائر، 2018، ص118.
- 35- بيماني رضا، وفريد بخي. (2021). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر. مجلة رؤى اقتصادية، المجلد11، العدد1، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2021، ص59.