

أثر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة - الجزائر

الاستلام: 2022/12/31
التحكيم: 2023/1/7
القبول: 2023/2/21

أ.د. زرزار العياشي^{(1)*}

أ.د. حمزة بن وريدة²

© 2023 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2023 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ التعليم العالي - جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة - الجزائر

² المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلت - الجزائر

* عنوان المراسلة: zerzar_18@yahoo.fr

أثر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة - الجزائر

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة لمفهوم رأس المال الفكري، والدور الكبير الذي يؤديه في بناء قدرات ديناميكية متجددة على مستوى الموارد البشرية في الجامعة والتي لا يمكن تقليدها، ثم تحليل أثر رأس المال الفكري على أداء هيئة التدريس محل الدراسة، وقد جرى اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بالاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من أساتذة الكلية الذين يبلغ عددهم (125) أستاذًا، جرى اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50) أستاذًا، استرجع (44) استبيانًا وهي تمثل عدد أفراد عينة الدراسة، اعتمدنا في تحليل البيانات على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

خلصت الدراسة إلى إثبات وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الفكري بأبعاده: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي على أداء أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي، أداء أعضاء هيئة التدريس.

The impact of intellectual capital on the performance of faculty members at the university A field study at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Skikda University - Algeria

Abstract:

The study aimed to find out the extent to which the faculty members of the Faculty of Economic ,Commercial and Management Sciences at the University of 20 August 1955 Skikda were aware of the concept of intellectual capital and the great role it plays in building dynamic renewable capabilities at the level of human resources at the university that cannot be imitated ,then analyze the impact of intellectual capital on The performance of the faculty under study ,Where the descriptive analytical approach was followed in this study by relying on the questionnaire as a main tool in data collection. The study population consisted of 125 college professors. A simple random sample of 50 professors was selected. 44 questionnaires were retrieved ,which represent the number of study sample members. In data analysis ,we relied on the SPSS statistical analysis program.

The study concluded that there is a statistically significant effect at the level of significance of 0.05 for intellectual capital in its dimensions: human capital, structural capital and relational capital on the performance.

Keywords: *intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, faculty performance, university.*

المقدمة:

يشهد العالم فترة غير مسبوقة من التغيير والتطوير المستمر، مما أجبر المنظمات على مواكبة هذا التغيير والتأقلم معه؛ حتى تستطيع البقاء والاستمرار، وتعد الجامعات من أكثر المنظمات التي تسعى لمواكبة التطور الحاصل في بيئة الأعمال الدولية، وتحسين الخدمات المقدمة، وهذا يفرض عليها استقطاب الموارد الفكرية عالية التميز، بواسطة المعرفة المتمثلة في العقول البشرية المفكرة التي لها الدور الفعال في العملية التعليمية الجامعية، ومنه يعد رأس المال الفكري المحرك الأساسي للنمو في هذه المنظمات والعامل الرئيس في تحقيق الميزة التنافسية، فهو المورد الذي لا ينضب بل يزداد، وذلك يكمن في زيادة مهارات ومعلومات ومعارف أعضاء هيئة التدريس، أي أن عمره الإنتاجي يتزايد بتزايد القدرات الإبداعية التي تعمل الجامعة على تسجيلها وترسيخها لتصبح أصلاً ثابتاً من أصولها .

كما أصبح مفهوم رأس المال الفكري من مستلزماتها في إعداد القرارات الاستراتيجية، فضلاً عن كونه مصدراً مهماً من مصادر الإبداع، والابتكار والتجديد، وقد تزايد الاهتمام بالأصول الفكرية غير الملموسة مقارنة مع الأصول المادية الملموسة، فهي تمثل الأصول المركزية في ظل عصر المعرفة، أما الأصول المادية فهي أصول ثانوية، وقد أدى هذا كله إلى إعادة النظر في بعض المفاهيم والموضوعات الإدارية، ومن أهم هذه الموضوعات موضوع الأداء الذي حظي باهتمام وعناية دراسات كثيرة من قبل العديد من الباحثين في المجال الإداري، ولم يعد الأداء مقتصرًا على الكفاية والفعالية وحسب، بل أصبح يتعلق بكل ما يسهم في تحقيق الأهداف بتنفيذها، وتحويلها على شكل مجموعة من التصرفات والسلوكيات التي تترجم تحقيق إنجاز الأعمال، ومع زيادة الاعتقاد بقدرة الموارد البشرية ودورها في إحداث التغيير المنشود؛ لأن نجاح المؤسسة مرتبط بنجاح أفرادها وكفاءتهم، تأتي إدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء بالمرتبة الأولى ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام.

مشكلة البحث وتساؤلاته

يعد رأس المال الفكري مصدراً مهماً، ووسيلة تساعد أعضاء هيئة التدريس على إضفاء قيمة مضافة لضمان جودة التعليم في الجامعات، وتحقيق هدفها الرئيس المتمثل في إنتاج ونشر المعرفة، وهو ما يعرف بالدور الفعال، والأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس، وذلك في سبيل إضافة قيمة لجودة التعليم، وبالتالي تحقيق استراتيجية الجامعة، وعليه تتجلى معالم إشكالية الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: هل يوجد أثر ودلالة إحصائية لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة؟

ولإلمام أكثر بتفاصيل الموضوع، نورد التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل يوجد أثر ودلالة إحصائية لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ودلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ودلالة إحصائية لرأس المال العلائقي على الأداء؟

فرضيات الدراسة:

لقد وضعت الفرضيات الآتية، والتي يتم إثباتها أو نفيها بعد عملية التحليل:

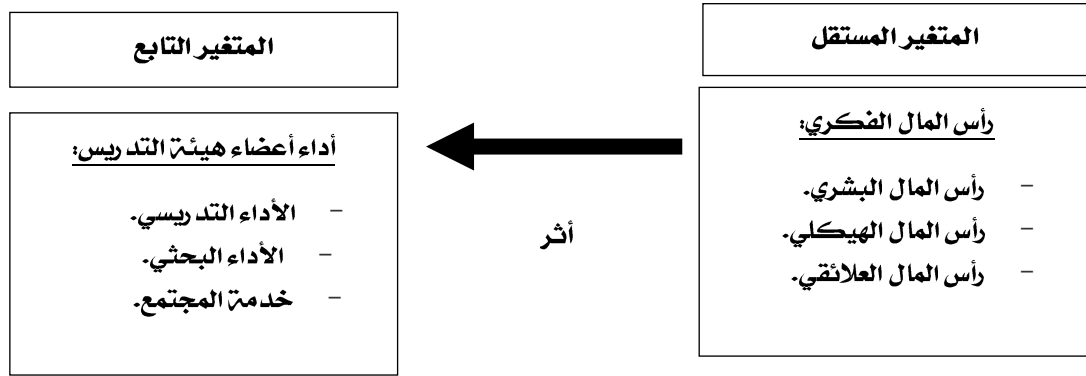
الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ودلالة إحصائية لرأس المال الفكري.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر وذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس.
- لا يوجد أثر وذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس.
- لا يوجد أثر وذو دلالة إحصائية لرأس المال العلائقي على أداء أعضاء هيئة التدريس.

نموذج الدراسة:



شكل (1): نموذج الدراسة

أهمية الدراسة:

يمكن حصر أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين، كدراسة سابقة تنطلق منها عدة أبحاث لدراسة جوانب أخرى متعلقة برأس المال الفكري وعلاقته بتطوير الأداء.
- أهمية رأس المال الفكري في خلق الإبداع، والحصول على براءات الاختراع، وتطوير المنتجات الجديدة، وتحسين علاقة المؤسسة مع الأطراف أصحاب المصالح.
- أهمية الدور الذي تؤديه الموجودات المعنوية كغيرها من الموجودات المادية في خلق القيمة، وزيادة قيمة المؤسسة في السوق، مما يؤدي إلى تعظيم نقاط قوتها.
- موضوع الدراسة يلقي الضوء على رأس المال الفكري باعتباره من المفاهيم الإدارية الحديثة التي منها يمكن التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية.
- أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري، ودوره في بناء قدرات ديناميكية متجددة على مستوى الموارد البشرية التي لا يمكن تقليدها.

الإطار النظري:

أولاً: رأس المال الفكري

1. مفهوم رأس المال الفكري:

بدايةً تجدر الإشارة إلى أن مفهوم رأس المال الفكري يستخدم كمترادف لمصطلح (اللاملموسات) أو الأصول المعرفية، وكلها تستعمل استعمالاً متبادلاً كمترادفات، فنجد المحاسبين يميلون إلى استخدام مصطلح

(اللاملموسة) والاقتصاديين يفضلون استخدام موارد أو أصول المعرفة، في حين نجد الإداريين يستخدمون رأس المال الفكري، وفي إطار بحثنا سيجري الاعتماد على مصطلح رأس المال الفكري؛ باعتبار الدراسة تصب في إطار إدارة الأعمال (هرموش، 2019، ص26).

- يقول (tomas auer)؛ إن رأس المال الفكري يعبر غالباً عن الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للشركة، ولا شك أن رأس المال الفكري يمثل أهم رصيد من المعارف، على أساس منظر هذه القيمة لا تعلن في التقارير السنوية، ولا تظهر في تحليل النماذج التقليدية (بو شمال، 2018، ص ص 10-11).
- يراه (Choong 2009) بأنه استخدام الموارد غير الملموسة لتوليد قيمة مستقبلية، متضمناً امتلاك المعرفة، ورأي المال البشري والعلاقاتي والتنظيمي الهيكلي (الكعبي، بدون سنة، ص35).
- أما (DAFT) فقد عرفه بأنه مجموعة من المواد المعلوماتية المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها، ومن ثم تنقلها للآخرين بشكل وثائق ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة (الأميري، 2015، ص 144-145).

2. الفرق بين رأس المال الفكري، ورأس المال المادي؛

تحتاج كل منظمة إلى رأس المال لديمومة حياتها، وإعادة إنتاجها، ولحل مشاكلها، وفي عالم اليوم يوجد في منظمات الأعمال كل من رأس المال التقليدي، ورأس المال المعرفي، وقد تميل منظمة إلى أحد أنواع رأس المال دون الأخرى حسب طبيعة الأنشطة التي تقوم بها الصناعة التي تعمل في إطارها، ويستند التفريق بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري إلى أبعاد ومعايير أساسية للتمييز والاختلاف، والجدول الموالي يوضح أهم الفروقات بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي.

جدول رقم (1): الفرق بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي

| المعيار (البعد) | رأس المال المادي | رأس المال المعنوي |
|-------------------------|--|---|
| السمة الأساسية | مادي ملموس ومنظور | غير ملموس وغير منظور. |
| الموقع والنموذج الممثل | في الشركة بالاعتماد على الآلات والمعدات | في عقول الأفراد بالاعتماد على معارفهم وقدراتهم |
| العوائد | متناقصة بالاندثار | متزايدة بالابتكار. |
| خلق الثروة | في المواد أي الاستخدام المادي. | في التركيز والانتباه والتفكير. |
| المستخدمون | العمال اليدويون العمل العضلي | العمال أصحاب المعارف (العمل المعرفي). |
| الزمن | له عمر إنتاجي متناقص بالطاقة، يتركز على الماضي | ليس له عمر، ويتزايد بالإبداع، ويتوجه نحو المستقبل |
| الديمومة والاستعمال | وقتي ينقص بالاستعمال | مستمر يزيد بالاستهلاك. |
| الأهمية في الوقت الحاضر | تناقص الأهمية | تزايد الأهمية. |

المصدر: (هرموش، 2019، ص 32)

3. سمات ومكونات رأس المال الفكري

1.3. خصائص رأس المال الفكري؛

من التعريفات السابقة لرأس المال الفكري نجد أنه يتمثل بمجموعة من الأفراد الذين يمتلكون المهارات والقدرات المعرفية والتنظيمية العالية التي تكون القدرة على ابتكار أفكار جديدة تميزهم عن غيرهم، ولتأكيد ذلك سنقوم بعرض مجموعة لأهم خصائص الأفراد الذين يمثلون رأس المال الفكري لمنظمات الأعمال: (الخلايلة، 2020، ص 20-21)

- يعمل رأس المال الفكري ضمن هياكل تنظيمية مرنة.
- يتميز الأفراد الممثلون لرأس المال الفكري بتوافر الخبرات والإنجازات والمهارات العالية.

- يتفاعل رأس المال الفكري تفاعلاً إيجابياً بالمناخ الذي يتسم باللامركزية عند اتخاذ القرار.
 - يعمل رأس المال الفكري بالاستقلالية في العمل والفكر، ويميل نحو السعي باستمرار في تقديم الاقتراحات الابتكارية، والأفكار غير مألوفاً أحياناً.
 - يتعامل رأس المال الفكري مع قضايا عدم التأكد، والحالات الاستثنائية لإبراز قدرات الموظفين المتميزين.
 - يتمثل رأس المال الفكري بالمعرفة التي يمكن تحويلها إلى أرباح.
 - يتواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية وبدراجات متفاوتة.
- 2.3. عناصر رأس المال الفكري:

من استقراء الفكر المحاسبي المتعلق برأس المال الفكري تبين أن تصنيف (stewart) (1997) هو الأكثر شيوعاً؛ وذلك لاتباعه بالوضوح، وسهولته تتبع العناصر المكونة لتقسيمات رأس المال الفكري الذي يتكوّن من ثلاث مكونات رئيسية تتمثل في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، إضافة إلى رأس المال العملاء، ويمكن التعرّض بإيجاز لمكونات رأس المال الفكري في الآتي: (بيصار، 2021، ص 5-6).

أ - رأس المال البشري

إن أصل رأس المال البشري يعود إلى الاقتصادي الأمريكي (schultz) في عام (1961) وهو أول من أنشأ هذا المصطلح، ويكتنف تحديد مفهوم رأس المال البشري صعوبة واضحة؛ بسبب تباين وجهات نظر الباحثين والكتاب واتجاههم، فيعرفه (schultz) على أنه: مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية.

ويمكن القول إن رأس المال البشري هو مجموع القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة حالياً، أو التي تنتهي مستقبلاً، أو المعطلة بسبب الحوادث وإصابات العمل، وتقع عليها مسؤولية تنفيذ أهداف المنظمة.

ب - رأس المال الهيكلي

إذا كان رأس المال المالي هو الذي يصنع الوجود المادي للمنظمة وقيمتها الدفترية في القيود المحاسبية، فإن رأس المال الفكري هو الذي يصنع القيمة السوقية في السوق، وهو الأكثر تأثيراً في صنع مكانة وسمعة المنظمة، في حين يصنع رأس المال الهيكلي معرفتها الصريحة التي تم الاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة.

ج - رأس المال العلائقي

رأس المال العلائقي (الزبائني) هو قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم، والمتمثلة في رضا الزبون وولائه، ومدى الاحتفاظ به، ويكمن ذلك في الاهتمام بمقترحاته، ومعالجة الشكاوى المقدمة من جانبه، وتلبية احتياجاته ورغباته.

ثانياً: أساسيات حول أداء هيئة التدريس في الجامعة

1. مفهوم الأداء؛

- يشير مفهوم الأداء إلى كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذها بها (عبد القادر، 2020، ص83).

- يمكن تعريف الأداء بأنه تضاعل بين السلوك والإنجاز، وهو ما تسعى المؤسسة الوصول إليه (بو شمال، 2018، ص96).

نستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياساً للحكم على مدى تحقيق المنظمة لهدفها الرئيس، وهو البقاء واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، ومن ثم المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين والعاملين (الجهني، ولفواق، 2020، ص4).

2. أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

يعرف عضو هيئة التدريس بالجامعة أنه الشخص الذي يباشر تدريس الطلبة أياً كانت رتبته العلمية، أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ محاضر، معيد، كما يركز مفهومه على اعتباره مجموع الأنشطة والبرامج التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في القسم أو الكلية، لذا فإن نوعية أداء الأستاذ الجامعي يرجع لمعيارين هما: النشاط البحثي المستمر، وكمية الإنتاج العلمي (رجم، بوزيان، باعمر، 2021، ص 497).

3. العلاقة بين متغيرات الدراسة، والقيمة المضافة على الدراسات السابقة:

3.1. العلاقة بين رأس المال الفكري، وأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة:

يمكن إبراز العلاقة بين رأس المال الفكري، وأداء أعضاء هيئة التدريس بصفة من تحديد علاقة هذا الأخير مع مكونات العناصر الثلاثة لرأس المال الفكري، في الآتي:

- علاقة رأس المال البشري مع أداء الأستاذ الباحث عضو هيئة التدريس: إن تحقيق الأداء في الجامعات المعاصرة لا يعتمد على امتلاكها فقط للموارد المادية والمالية والتكنولوجية، وإنما يتطلب بالدرجة الأولى قدرتها على توفير كفاءات بشرية تعمل على تعظيم الاستفادة من الموارد السابقة الذكر، ولتحقيق الأداء من قبل هذه الكفاءات البشرية لا بد أن تتصف بمجموعة من الخصائص منها:

- المساهمة المستمرة في خلق القيم للمنظمة.

- عدم قابليتها للتقليد من قبل المنافس.

- أن تكون نادرة ومميزة عما يملكه المنافسون الحاليون والمحتملون.

- عدم إمكانية استبدالها بمورد مماثل لها في إطار الإستراتيجية المعتمدة.

- علاقة رأس المال الهيكلي مع أداء الأستاذ الباحث عضو هيئة التدريس: يعبر رأس المال الهيكلي داخل الجامعة عن مجموعة من المكونات أنظمة المعلومات، وقواعد البيانات، السياسات، العمليات، الهيكل التنظيمي التي تعد دعامة أساسية للعنصر البشري، ومن هنا يمكن إيجاز العلاقة بين مكونات رأس المال الهيكلي وأداء عضو هيئة التدريس في الآتي:

- تؤدي أنظمة المعلومات وقواعد البيانات إلى تحقيق الأداء في الجامعة عبر تخطي القيام بالأعمال الروتينية، إضافة إلى الدقة والكفاءة، وكذلك التكلفة المنخفضة.

- تساهم السياسات التي تنتهجها الجامعة في تحديد خارطة الطريق للعمل نحو الأداء.

- تؤدي جودة العمليات إلى الأداء، سواء تعلق الأمر بالجودة، أو التكلفة، أو الوقت.

- يعمل الهيكل التنظيمي الجيد على تحقيق مستويات عالية من الأداء، عبر تشجيع الاتصال والعمل الجماعي.

- علاقة رأس المال العلاقتي مع أداء الأستاذ الباحث عضو هيئة التدريس: تبرز العلاقة بين رأس المال

العلاقات وأداء الأستاذ الباحث من علاقة الجامعة مع زبائنها ومورديها وجميع المتعاملين معها، خاصة أن قوة الجامعة

أصبحت تقاس بحجم عملائها ومدى وفائهم وارتباطهم بها، ولا يتحقق ذلك إلا من الدراسات والبحوث الضعيفة التي تقوم بها الجامعة (رجم، بوزيان، باعمر، بدون سنة، ص501).

2.3. الدراسات السابقة والقيمة المضافة للدراسة:

قسمت الدراسات السابقة التي ارتبطت بموضوع الدراسة الحالية كما يلي:

— دراسة kok (2007) بعنوان (intellectual capital management as part of knowledge

management initiatives at institutions of higher learning): هدفت الدراسة إلى التعرف على تسيير رأس

المال الفكري كجزء من متطلبات تسيير المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وتناولت الجوانب الخاصة برأس

المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العملاء، وهي المتغيرات الهامة لبرنامج تسيير رأس المال الفكري.

استنتجت الدراسة أن جميع الجوانب تحتاج إلى قياس، حيث أجريت هذه الدراسة في جامعة جنوب

أفريقيا، وقد توصلت إلى وضع إطار جديد لقياس وتسيير رأس المال الفكري.

— دراسة MARON marimuthu and ol (2009) بعنوان: (human captital developement)

and import on frum performance : evidence from development economics

تطوير رأس المال البشري، وتأثيره على أداء المؤسسات، مع الاستشهاد بنماذج من الاقتصاديات المتطورة، حيث بين

الباحثون منها أن رأس المال البشري قد حصل على اهتمام أوسع مع زيادة العولمة، وأيضاً تشبع سوق العمل بسبب

الانكماش الاقتصادي في مختلف الاقتصاديات في العالم، خاصاً البلدان المتقدمة والبلدان النامية، وضعف

الاهتمام بتطوير رأس المال البشري، وبالتالي أصبح تطوير رأس المال البشري أحد الحلول الأساسية للدخول على

الساحة الدولية، وعلى وجه التحديد يجب أن تستثمر المؤسسات الموارد اللازمة في تطوير رأس المال البشري الذي

سيكون له تأثير كبير على الأداء.

— دراسة القهيوي (2015) بعنوان: (تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي- دراسة

حالة جامعة الزرقاء - الأردن) هدفت الدراسة إلى التعرف على تطوير رأس المال الفكري، وأثره على الأداء

الأكاديمي بجامعة الزرقاء الأردنية، ولتحقيق هذا الغرض جرى تطوير استبانة، تضمنت بعدد لرأس المال

الفكري، ومتغير الأداء الأكاديمي، وتألفت من (35) فقرة، بعدها جرى اختبار صدق وثبات الأداة، وتطبيقها على

عينت الدراسة المكونة من (75) عضو هيئة تدريس، اختيروا عشوائياً من مجتمع الدراسة المكون من (270)

عضو هيئة تدريس باستخدام طريقة العينة العشوائية.

— دراسة فيروز زروخي، عبد الرزاق سلام (2019) بعنوان: (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين

أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة - دراسة ميدانية) هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور ممارسات إدارة الموارد

البشرية التوظيف، التدريب، الحفاظ على الموارد البشرية، التحفيز في تحسين مستويات أداء أعضاء الهيئة

التدريسية بالتطبيق على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير بجامعة أدرار، حيث وُزعت استمارة

استبيان، وكانت (48) منها صالحة للمعالجة الإحصائية.

وخلصت الدراسة إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت

مرتفعة، كما أن تقييم مستوى أدائهم التدريسي والبحثي جاء بنسبة مرتفعة كذلك، كما توصلت الدراسة

كذلك إلى أن كل من مستوى الأداء التدريسي والبحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسة محل الدراسة

يتأثران بممارسات إدارة الموارد البشرية بما نسبته (10.8 %) و(0.3%) على التوالي.

القيمة المضافة للبحث على الدراسات السابقة:

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة الآتي:

- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الخصبية والحديثة، التي ربطت بين رأس المال الفكري، وأداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة.
- كما أنه ومن هذه الدراسة جرى التعرف على مفهوم ومضامين وأبعاد كل من رأس المال الفكري، وأداء أعضاء هيئة التدريس، مما يفيد في تكوين الإطار النظري للدراسة.

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1- مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة، والمقدر عددهم بـ (125)، تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة حجمها (50) أستاذاً (ة) من المجتمع الأصلي، وتم توزيع (50) استبانة على أساتذة الكلية، وقد استرجعت (44) استبانة و(6) استبانة غير مستردة، والجدول رقم (2) يوضح حجم العينة المدروسة.

جدول (2): حجم العينة المدروسة

| الاستبانات | العينة محل الدراسة |
|----------------------------|--------------------|
| الاستبانات الموزعة | 50 |
| الاستبانات غير المستردة | 06 |
| الاستبانات الصالحة للتحليل | 44 |

المصدر من إعداد الباحثين

2- صدق الأداة:

1.2. صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة للمحور والدرجة الكلية له، فتبين أن جميع العبارات مرتبطة بالاستبانة ارتباطاً دائماً إحصائياً عند المستوى (0.01) وهو الشيء الذي يؤكد صدق الاستبانة، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

2.2. فيما يخص الأساليب الإحصائية: جرى استخدام أسلوب الإحصاء التحليلي الذي يتناسب مع أهداف الدراسة، وذلك لاختبار الفرضيات، ووصف العلاقة بين المتغيرات المستقلة من جهة، والمتغيرات التابعة من جهة أخرى، عبر استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات وتحليلها واستخراج النتائج.

3- اختبار صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت لقياسه، ويقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وجرى التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة حول أثر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أ- البعد الأول: رأس المال البشري

جدول (3): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات رأس المال البشري

| الرقم | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|---|----------------|---------------|
| 01 | توظف الكلية أعضاء هيئة تدريس ذات جودة عالية. | 0.752 | 0.000 |
| 02 | أسعى جاهداً لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي. | 0.805 | 0.000 |
| 03 | يكسر أعضاء الهيئة التدريس كل وقتهم لأغراض البحث والتدريس. | 0.761 | 0.000 |
| 04 | لدي القدرة والكفاية لأداء المهام الوظيفية بفاعلية. | 0.692 | 0.000 |
| 05 | تدرك الكلية أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل. | 0.832 | 0.000 |
| 06 | تشجع عمادة الكلية أعضاء الهيئة التدريس على إنجاز البحوث العلمية وتجريب الأفكار الإبداعية. | 0.875 | 0.000 |
| 07 | يطرح أعضاء الهيئة التدريس أفكاراً جديدة باستمرار وتناقش في الاجتماعات. | 0.675 | 0.000 |
| 08 | يشجع أعضاء هيئة التدريس بكليتنا العمل الجماعي وروح الفريق. | 0.846 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط لفقرات رأس المال البشري تراوحت ما بين (0.675) و(0.875) وهي موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ب - البعد الثاني: رأس المال الهيكلي

جدول (4): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات رأس المال الهيكلي

| الرقم | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|--|----------------|---------------|
| 01 | توفر الجامعة ميزات كافية لدعم مشاريع البحث العلمي. | 0.741 | 0.000 |
| 02 | توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الإلكترونية. | 0.699 | 0.000 |
| 03 | المقاييس التي يتم تدريسها يمكن توظيف الاستفادة منها في الحياة العملية بسهولة. | 0.473 | 0.000 |
| 04 | تحرص إدارة الكلية على فعالية العمليات التدريس ومراجعتها دورياً. | 0.673 | 0.000 |
| 05 | مرونة الهيكل التنظيمي كافية للاستجابة لأي تطورات في مجال التدريس. | 0.686 | 0.000 |
| 06 | توفر الكلية الخدمات المكتبية والمعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريس والطلبة. | 0.774 | 0.000 |
| 07 | يتيح نظام تكنولوجيا المعلومات في الكلية البنية التحتية الداعمة لأغراض التدريس والبحث العلمي. | 0.654 | 0.000 |
| 08 | ساهمت الكلية في العديد من الإنجازات العلمية. | 0.836 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط لفقرات رأس المال الهيكلي تراوحت ما بين (0.473) و(0.836) وهي موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ج - البعد الثالث: رأس المال العلاقتي

جدول رقم (5): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات رأس المال العلاقتي

| الرقم | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|---|----------------|---------------|
| 01 | يسعى الأستاذ جاهداً إلى إحداث تأثير إيجابي في الطلبة. | 0.832 | 0.000 |
| 02 | تتابع الكلية التغييرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل . | 0.568 | 0.000 |
| 03 | تسعى الكلية للحصول على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية. | 0.666 | 0.000 |
| 04 | تشجع الكلية أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى. | 0.757 | 0.000 |
| 05 | يحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس والتعلم منها. | 0.882 | 0.000 |
| 06 | رضا الطلبة والحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولويات وأولويات الكلية. | 0.852 | 0.000 |
| 07 | تحتفظ الكلية بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات الأخرى. | 0.798 | 0.000 |
| 08 | تحرص الكلية على تدوين صورة إيجابية لدى المجتمع. | 0.840 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط لفقرات رأس المال العلاقتي تراوحت ما بين (0,568) و(0,882) وهي موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وبالتالي فإن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

4_ ثبات الأداة:

جرى حساب الثبات على المجتمع نفسه بمعامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج الآتي:

جدول (6): معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

| عنوان المحور | عدد الفقرات | ألفا كرونباخ |
|--------------------------|-------------|--------------|
| رأس المال البشري. | 08 | 0.903 |
| رأس المال الهيكلي. | 08 | 0.837 |
| رأس المال العلاقتي. | 08 | 0.905 |
| رأس المال الفكري. | 24 | 0.956 |
| أداء أعضاء هيئة التدريس. | 21 | 0.971 |
| جميع المحاور | 45 | 0.980 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

وقد تبين من الجدول رقم (07) بالاعتماد على النتائج المحصل عليها أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور تجاوزت (60%) وهي تتراوح بين (0,837) و(0,971) وهي قيمة مرتفعة، كما أن معامل الثبات الكلي للاستمارة قدر بـ (0,980) والذي يعد ثباتاً عالياً يطمئن بجودة الأداة البحثية.

5- المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جرى تجميعها، فقد استخدم الإصدار الواحد والعشرون لبرنامج (SPSS) الإحصائي، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: — تم ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، وفق الجدول (8) الخاص بمقاييس الإجابة على فقرات الاستبانة.

جدول (7): مقياس الإجابة على الفقرات

| التصنيف | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| الدرجة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- جرى حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمضردات الدراسة، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- جرى استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقاييس.
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، حيث بلغت قيمته (96.4%).
- معامل ارتباط (بيرسون) لقياس صدق الفقرات فيما بينها، وكذلك مدى ارتباط محاور الاستبيان فيما بينها.
- اختبار (t) لمتوسط عينة واحدة.

6- نتائج الدراسة ومناقشتها:

جرى الاعتماد على النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات كل فقرة، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد جرى إيجاد المتوسط الحسابي لكل فقرة ومقارنته بالمقياس الموضوع، وهذا لمعرفة اتجاه آراء المجتمع حول الفقرة المحددة، ثم جرى تقسيم درجات المقياس حسب مقياس (ليكرت) الخماسي، وحسب هذا الأخير فطول الفترة أو المجال المستخدم هو (4/5) أي حوالي (0.80).

جدول (8): مجالات المتوسط المرجح واتجاهها

| الاتجاه | منخفضة جداً | منخفضة | متوسطة | عالية | عالية جداً |
|----------------|---------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| المتوسط المرجح | من 1 إلى 1.79 | من 1.80 إلى 2.59 | من 2.60 إلى 3.39 | من 3.40 إلى 4.19 | من 4.20 إلى 5 |

بعدها جرى إيجاد الوزن النسبي، كما جرى الاعتماد على المقياس الموالي لتقدير واقع التطبيق:

جدول (9): النسب المئوية وتقديرها

| النسبة | أقل من 35.9% | 36-51.9% | 52-67.9% | 68-83.9% | 84% فأكثر |
|---------|--------------|----------|----------|----------|------------|
| التقدير | منخفضة جداً | منخفضة | متوسطة | عالية | عالية جداً |

جرى التحليل الوصفي لكل محاور الاستبانة، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على المحاور، فكانت النتائج وفق الجدول (10).

6.1. رأس المال الهيكلي

جدول (10): الوسط الحسابي لعبارات رأس المال البشري

| الرقم | العبارات | المتوسط الانحراف | درجة |
|-------|--|------------------|-------------|
| 1 | توظف الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذي جودة عالية. | 3.59 | 1.041 موافق |
| 2 | أسعى جاهداً لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي. | 3.72 | 1.318 موافق |

| | | | | |
|----------|---|------|-------|-------|
| 3 | يكرس أعضاء الهيئة التدريسية كل وقتهم لأغراض البحث والتدريس. | 3,54 | 1,109 | موافق |
| 4 | لدي القدرة والكفاءة لأداء مهامه الوظيفية بفاعلية. | 3,79 | 1,356 | موافق |
| 5 | تدرك الكلية أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل. | 3,20 | 1,356 | محايد |
| 6 | تشجع عمادة الكلية أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز البحوث العلمية وتجريب الأفكار الإبداعية. | 3,29 | 1,069 | محايد |
| 7 | يطرح أعضاء الهيئة التدريسية أفكاراً جديدة وباستمرار تناقش في الاجتماعات | 3,13 | 0,978 | محايد |
| 8 | يشجع أعضاء هيئة التدريس بكليتنا العمل الجماعي وروح الفريق. | 2,68 | 1,156 | محايد |
| الإجمالي | رأس المال البشري | 3,37 | 0,911 | محايد |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

من الجدول يتضح لنا الآتي:

-المتوسط الحسابي لكل من العبارات رقم 1، 2، 3، 4، جاء ضمن الفئة (2،4؛ 3،4) لسلم (ليكرت) الخماسي، وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة موافق، يعني عالٍ أو مرتفع الذي يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون بأن لديهم القدرة والكفاءة لأداء مهامهم الوظيفية بفاعلية، كما أنهم يكرسون كل وقتهم لأغراض البحث والتدريس.

6.2. رأس المال الهيكلي

جدول رقم: (11) الوسط الحسابي لعبارات رأس المال الهيكلي

| الرقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|----------|--|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | توفر الجامعة ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث العلمي. | 2.75 | 1.014 | محايد |
| 2 | توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الإلكترونية. | 3.38 | 0.969 | محايد |
| 3 | المقاييس التي يتم تدريسها يمكن توظيف الاستفادة منها بسهولة. | 2.97 | 1.109 | محايد |
| 4 | تحرص إدارة الكلية على فعالية العمليات التدريسية ومراجعتها دورياً. | 2.75 | 1.259 | محايد |
| 5 | مرونة الهيكل التنظيمي كافية للاستجابة لأي تطورات في مجال التدريس. | 2.93 | 1.086 | محايد |
| 6 | توفر الكلية الخدمات المكتبية والمعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة. | 3.72 | 0.872 | موافق |
| 7 | يتيح نظام تكنولوجيا المعلومات في الكلية البنية التحتية الداعمة لأغراض التدريس والبحث العلمي. | 2.84 | 1.098 | محايد |
| 8 | ساهمت الكلية في العديد من الإنجازات العلمية. | 3.68 | 1.029 | موافق |
| الإجمالي | رأس المال الهيكلي | 3.13 | 0.725 | محايد |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

- المتوسط الحسابي لكل من العبارات رقم (6، 8) جاء ضمن الفئة [3.4؛ 4.2] لسلم (ليكرت) الخماسي، وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة موافق يعني عالٍ والذي يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون بأن الكلية توفر الخدمات المكتبية والمعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، كما أنهم يرون بأنه الكلية تساهم في العديد من الإنجازات العلمية.

6.3. رأس المال العلاقتي

جدول رقم: (12) الوسط الحسابي لعبارات رأس المال العلاقتي

| الرقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|----------|--|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | يسعى الأستاذ جاهداً إلى إحداث تأثير إيجابي في الطلبة. | 3.61 | 1.165 | موافق |
| 2 | تتابع الكلية التغييرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل. | 2.47 | 0.976 | غير موافق |
| 3 | تسعى الكلية للحصول على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية. | 3.20 | 0.851 | محايد |
| 4 | تشجع الكلية أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى. | 3.43 | 1.086 | موافق |
| 5 | يحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس والتعلم منها. | 3.45 | 1.044 | موافق |
| 6 | رضا الطلبة والحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولوياتي وأولويات الكلية. | 3.86 | 1.047 | موافق |
| 7 | تحتفظ الكلية بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات الأخرى. | 3.75 | 0.943 | موافق |
| 8 | تحرص الكلية على تدوين صورة إيجابية لدى المجتمع. | 3.47 | 0.976 | موافق |
| الإجمالي | رأس المال العلاقتي | 3.40 | 0.787 | موافق |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

وفقاً لما تقدم فإن المتوسط الحسابي العام للمتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده الرئيسية الثلاث بلغ (3.30)، وانحراف معياري عام بلغ (0.766) مما يدل على وجود الاتساق في إجابات عينة الدراسة اتجاه الأبعاد الأساسية لهذا المتغير، وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة محايد، وعلى العموم يعبر هذا المتوسط الحسابي على وجود تقبل إيجابي معتدل، اتجاه تواجد أبعاد رأس المال الفكري على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

4.6. أداء أعضاء هيئة التدريس:

جدول رقم (13) الوسط الحسابي لعبارات أداء أعضاء هيئة التدريس

| الرقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | حرص عضو هيئة التدريس على التحسين والتحديث المستمر للمقاييس التي يدرسها. | 3.72 | 1.148 | موافق |
| 2 | يستخدم عضو هيئة التدريس أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة. | 3.65 | 1.379 | موافق |
| 3 | يقيم عضو هيئة التدريس أداءه. | 3.86 | 1.173 | موافق |
| 4 | يحرص عضو هيئة التدريس دوماً على مطالعة الكتب الحديثة في مجال عمله. | 3.72 | 1.148 | موافق |
| 5 | يحرص عضو هيئة التدريس على التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة التدريسية. | 4.06 | 0.949 | موافق |
| 6 | يطور عضو هيئة التدريس لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي. | 3.63 | 1.143 | موافق |
| 7 | يراعي عضو هيئة التدريس أن يكون الطلاب هم محور عمليات التدريس. | 4.00 | 1.120 | موافق |
| 8 | يحرص عضو هيئة التدريس بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية. | 3.93 | 1.086 | موافق |
| 9 | يلتزم عضو هيئة التدريس في أبحاثه بالمنهجية السليمة. | 3.93 | 1.086 | موافق |
| 10 | يعمل عضو هيئة التدريس على ربط أبحاثه العلمية مع حاجات المجتمع المحلية. | 3.45 | 1.044 | موافق |
| 11 | يسعى عضو هيئة التدريس دائماً إلى المشاركة مع زملائه في اقتراح مشاريع البحث. | 3.47 | 0.976 | موافق |
| 12 | يحرص عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث النوعية وغير المتكررة. | 3.31 | 1.325 | محايد |
| 13 | يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والعربية باستمرار. | 3.86 | 1.112 | موافق |
| 14 | يتعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه في القضايا البحثية والعلمية. | 3.45 | 1.044 | موافق |
| 15 | يحرص عضو هيئة التدريس على المساهمة في أي نشاط يتعلق بخدمة المجتمع. | 3.61 | 0.969 | موافق |
| 16 | يحرص عضو هيئة التدريس على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع. | 3.15 | 0.887 | محايد |
| 17 | يحاول عضو هيئة التدريس اقتراح برامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع. | 3.50 | 0.952 | موافق |

| | | | | |
|----------|---|------|-------|-------|
| 18 | يشترك عضو هيئة التدريس في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمات المجتمع باستمرار. | 3.59 | 1.041 | موافق |
| 19 | يوجه عضو هيئة التدريس الطلبة باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع. | 3.43 | 0.949 | موافق |
| 20 | يقدم عضو هيئة التدريس توصيات لإدارة الجامعة نحو خدمات المجتمع. | 3.15 | 1.218 | محايد |
| 21 | يحاول عضو هيئة التدريس اقتراح مؤتمرات وملتقيات تهدف إلى خدمة المجتمع. | 3.79 | 0.851 | موافق |
| الإجمالي | أداء أعضاء هيئة التدريس | 3.63 | 0.861 | موافق |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

- المتوسط الحسابي لكل من العبارات رقم 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 13. 14. 15. 17. 18. 19. 21 جاء ضمن الفئة [3.4؛ 4.2] لسلّم (ليكرت) الخماسي. وهو متوسط يقع ضمن مجال الموافقة موافق يعني وجود تقبل إيجابي مرتفع حسب الإجابات الواردة، والذي يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون بأن عضو هيئة التدريس يحرص على التحسين والتحديث المستمر للمقاييس التي يدرسها، كما أنهم يحرصون بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية، وربط أبحاثهم العلمية مع حاجات المجتمع المحلية.

7- اختبار فرضيات الدراسة

لتحليل واختبار علاقة المتغير المستقل على المتغير التابع، جرى تقسيم الفرضية الرئيسية إلى ثلاث فرضيات فرعية، واستخدام معامل الارتباط البسيط لاختبار كل فرضية فرعية، بحيث نشير إلى (H0) للفرضية الصفرية و(H1) للفرضية البديلة.

1.7. اختبار الفرضيات الفرعية

هنا سنقوم باختبار فرضيات الدراسة الفرعية الثلاث للمتغير المستقل رأس المال البشري

1.1.7. اختبار الفرضية الفرعية الأولى؛ ويمكن كتابتها على الشكل الآتي:

H0- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال البشري على أداء أعضاء

هيئة التدريس.

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة

التدريس.

جدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس

| المحور | قيمة B | قيمة T | مستوى المعنوية | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة F |
|----------------|--------|--------|----------------|----------------|---------------|---------|
| الفرضية الأولى | 0.815 | 11.042 | 0.000 | 0.862 | 0.744 | 121.932 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس. إذ بلغ معامل الارتباط (0.862) عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) ومعامل تحديد (0.744) أي ما قيمته (74.4%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى أهمية رأس المال البشري. كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.815) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى رأس المال البشري يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس. وما يبين معنوية هذه العلاقة قيمة F (121.932) وقيمة T (11.042) عند مستوى معنوية أقل من (0.05). وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس"،
إذن فالتغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى وأهمية رأس المال البشري.

2.1.7. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: ويمكن كتابتها على الشكل التالي:

H0 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء
هيئة التدريس.

H1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء
هيئة التدريس.

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس

| المحور | قيمة B | قيمة T | مستوى المعنوية | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة F |
|-----------------|--------|--------|-------------------|-------------------|------------------|--------|
| الفرضية الثانية | 0.943 | 8.463 | 0.000 | 0.794 | 0.630 | 71.622 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغ معامل
الارتباط (0.794) عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) ومعامل تحديد (0.630) أي ما قيمته (63%) من
التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى أهمية رأس المال الهيكلي، كما بلغت
قيمة درجة التأثير (0.943) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى رأس المال الهيكلي يؤدي إلى الزيادة في مستوى
أداء أعضاء هيئة التدريس. وما يبين معنوية هذه العلاقة قيمة F (71.622) وقيمة T (8.463) عند مستوى معنوية
أقل من (0.05). وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر
ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس"، وهذا يعبر
عن أن الزيادة في مستوى رأس المال الهيكلي لدى هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة.

3. 1. 7. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: ويمكن كتابتها على الشكل الآتي:

H0 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال العلاقتي على أداء أعضاء
هيئة التدريس.

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال العلاقتي على أداء أعضاء
هيئة التدريس.

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رأس المال العلاقتي على أداء أعضاء هيئة التدريس

| المحور | قيمة B | قيمة T | مستوى المعنوية | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة F |
|-----------------|--------|--------|-------------------|-------------------|------------------|---------|
| الفرضية الثالثة | 0.715 | 15.232 | 0.000 | 0.820 | 0.747 | 232.018 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال العلاقتي على أداء أعضاء هيئة التدريس. إذ بلغ معامل
الارتباط (0.820) عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) ومعامل تحديد (0.747) أي ما قيمته (74.7%) من
التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى أهمية رأس المال العلاقتي. كما بلغت
قيمة درجة التأثير (0.715) وهذا يعبر عن أن الزيادة في مستوى رأس المال العلاقتي يؤدي إلى الزيادة في مستوى
أداء أعضاء هيئة التدريس. وما يبين معنوية هذه العلاقة قيمة F (232.018) وقيمة T (15.232) عند مستوى

معنوية أقل من (0.05). وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال العلاقتي على أداء أعضاء هيئة التدريس"، فالارتضاع في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى أهمية رأس المال العلاقتي بالكلية محل الدراسة.

2.7. اختبار الفرضية الرئيسية:

H0 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس.

H1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس

الجدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس

| المحور | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة F | مستوى المعنوية |
|------------------|----------------|---------------|--------|----------------|
| الفرضية الرئيسية | 0.927 | 0.860 | 81.667 | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس. إذ بلغ معامل الارتباط (0.927) عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05) ومعامل تحديد (0.860) أي ما قيمته (86%) من التغيرات في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ناتج عن التغير في مستوى أهمية رأس المال الفكري. وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (81.667) عند مستوى معنوية أقل من (0.05) وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس".

خاتمة

أولاً: نتائج الدراسة

- إن مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة، ولا يزال في مرحلة النمو والتطور، فهو مفهوم دائم التجدد والتطور يعبر عن الأصول المعرفية للمنظمة.
- بالرغم من تعدد عناصر رأس المال الفكري من وجهة نظر الكتاب والباحثين في علم الإدارة، إلا أنهم اتفقوا على العناصر الأساسية والتي تتعلق بالموظفين، الإدارة والزيائن، أي أن مكوناته تشمل رأس المال البشري والهيكل والزيائن.
- يتفق الباحثون على أن رأس المال البشري بما يملكه من المعرفة والمهارات والخبرات أهم عنصر في تكوين رأس المال الفكري، فهو يعد مورداً إستراتيجياً لا يقل أهمية عن الأصول المادية.
- لكي تحقق منظمات الأعمال نجاحاً في أدائها ينبغي أن تكون المعرفة المستثمرة ذات قيمة ومغزى بالنسبة للزيائن، وتحظى برضاهم، وبدون ذلك تفقد المعرفة أهميتها وقيمتها.
- وجود رأس المال الفكري يعد مفتاحاً أساسياً للتعامل مع التحديات الإدارية المعاصرة، ومن ثم جني فوائدها المختلفة، وتحقيق التفوق التنافسي للمنظمة من جهة، والاستفادة من معطيات هذه التحديات لتطوير قدراته وامكانياته الابتكارية والإبداعية من جهة أخرى.

- لدى أفراد عينت الدراسة إدراك كبير لمفهوم وأهمية رأس المال الفكري.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية البديلة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى البديلة.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية البديلة.
- تشجع إدارة الكلية محل الدراسة العمل الجماعي وروح الفريق، مما يدل على وجود نوع من اللامركزية في اتخاذ القرارات.

ثانياً: توصيات الدراسة ومقترحاتها

- ضرورة إدراك مؤسسات التعليم العالي بأهمية رأس المال الفكري والعمل على تطويره، والمحافظة عليه لتحقيق الأداء المتميز، خاصة على مستوى الهيئة التدريسية.
- ضرورة التعامل مع رأس المال الفكري كمنظومة تكاملية واحدة من أجل التمكن من تقديم نتائج مبتكرة.
- المحافظة على رأس المال البشري، وذلك عبر برامج التحفيز المادي والمعنوي.
- إقامة العلاقات المعرفية داخلياً وخارجياً، التي من شأنها ترويح التعامل التفاعلي والمشاركة في الموارد والأصول المعرفية.
- العمل على توسيع نشاط البحث والتطوير بالجامعة، ويكمن ذلك في تشجيع البحث المستمر من أجل تكوين الأفكار الجديدة والتميز في صناعة التكنولوجيا الحديثة على المستوى الوطني بدلاً من استيرادها من الخارج.
- الاستثمار في رأس المال الفكري بدعم رأس المال العلائقي، بحيث لا يقتصر على الدورات والملتقيات داخل الجامعة، بل لابد من الاستفادة الفكرية والعلمية الخارجية.
- استحداث دائرة تسمى (إدارة رأس المال الفكري) تعنى بصناعة رأس المال الفكري، وتطوير سياسات ملائمة لإدارته، ومحاولة قياس مستوياته، وكيفية الإفصاح عنه في القوائم المالية في جامعتنا ومؤسسات التعليم العالي بصفة عامة.
- إجراء دراسات بشكل دوري من شأنها الكشف عن المردود الحقيقي لرأس المال الفكري، وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة.
- ضرورة العمل على تطوير الهيكل التنظيمي باستمرار، وجعله أكثر مرونة بما يسمح بتوفير بيئة داعمة لتنمية رأس المال الفكري بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

المراجع والمصادر

- الأميري، وليد حميد رشيد (2015). *المسؤولية الاجتماعية للمصارف الخاصة في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري ورأس المال التمويلي*، الطبعة العربية، اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الحلايبي، غازي حسن عودة، أثر الحوافز على تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن - دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، (2013).
- الحمراي، ناهد إسماعيل عبد الله، وعلي، علي أكرم عبد الله. (2010). "رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين: دراسة تحليلية لأراء عينته من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل". *مجلة تنمية الرفاهين، جامعة الموصل* 32(98).
- الخلايبي، أشرف حمد رزق، أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة عمان. الرسائل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، حزيران (2020).
- الكعبي، فاضل (2019). "رأس المال الفكري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على عينته من العاملين في شركة زيد للاتصالات الأردنية". الطبعة الأولى، دار مجد للنشر والتوزيع، الأردن.
- المفرجي، عادل حرحوش، وصالح، أحمد (2003). "رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- بو شمال، عبد الغاني، دور رأس المال الفكري في تطوير الأداء الوظيفي- دراسة حالة المديرية الجهوية الصناعية سوناطراك. أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نهاية الدكتوراة لمراد تخصص إدارة المؤسسات، سكيكدة، السنة الجامعية (2017-2018).
- بيصار، عبد المطلب (2021). "واقع الاستثمار في رأس المال الفكري وانعكاساته على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينته من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة". *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة محمد بوضياف* 08(3).
- رجم، خالد، وبوزيان، جميل، وبعامر، ثويبة (2021). "أثر رأس المال الفكري على مستوى أداء الأستاذ الباحث: دراسة ميدانية لعينته من أساتذة جامعة ورقلة". *مجلة دراسات العدد الاقتصادي* 12 (1).
- سيد أحمد، رندا. "مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بُعد لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات"، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم* (18).

نمور، نوال، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، السنة الجامعية (2011-2012).

هرمون، إيمان، دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية - دراسة حالة مؤسسة كوندور الكتريك. أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراة لمد ت تخصص إدارة المؤسسات، الجزائر (2019).

الهوري، خويلدي، وشيني، عبد اللطيف (2017). "الكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بمعهد التربية البدنية والرياضية الأغواط من وجهة نظر الطلبة". مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الأغواط (3).

Intellectual capital: The new wealth of organizations. (1997). *Long Range Planning*, 30(6), 953