



جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

أثر الرأس المال الفكري على أداء

الأستاذ الباحث

دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح بورقلة

من إعداد الطالبتين:

الحاجة جميلة بوزيان - ثوية باعمر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2020/..../.....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/..... (أستاذة، جامعة ورقلة) رئيسة

أ/رجم خالد..... (أستاذة محاضرة - أ، جامعة ورقلة) مشرف ومقرر

د/..... (أستاذة، جامعة ورقلة) مناقشة

السنة الجامعية 2020/2019



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية

فرع علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية

بـعـنـوان:

أثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

من إعداد الطالبتين:

الحاجة جميلة بوزيان - ثوية باعمر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2020/..../.....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/..... (أستاذ.....، جامعة ورقلة) رئيسا

أ/رجم خالد..... (أستاذ محاضر-أ-، جامعة ورقلة) مشرف ومقرر

د/..... (أستاذ.....، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله الحمد لله الذي الصمنا
القوة والصبر لإتمام هذا العمل المتواضع
إلى من أهداني كل شيء ولم أهدمها شيء

أهدي ثمرة جسدي وعملي إلى من صد الأهواء عن دربي ليهد لي طريق العلم إلى من
يهتدي لأنجح ويحزن لأفزع والذي العزيز حفظه الله وأطال في عمره
إلى نبع الحنان ورمز الأمان إلى من تحب قديهما الجنان والدي الغالية أطال الله في عمرها
وأعلى في قدرها

وإلى الذي عشق معه و تقاسم أطي الأيام ومرها زوجي الحبيب وأولادي الأبناء
"عبد النور، آدم، إلياس"

و إلى أفراد عائلتي الصغيرة و أقاربي الأبناء كل واحد باسمه

و إلى كل زملائي و زميلاتي في العمل و من جمعني معهم الحياة الجامعية و الصداقة

بأعمر ثوبية



إهداء

إلهمي لا تطيب لي الليل إلا بشكرك ولا تطيب لي النهار إلا بطاعتك ولا تطيب لي اللحظات إلا بشكرك ولا تطيب لي الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك اللهم جل جلاله إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من كلفه الله بالمصيبة والوفار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري من ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقي كلماتك نجوم أمتدي بما اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز.

إلى ملائكتي في الحياة إلى معنى الحب و إلى معنى العنان إلى سر الوجود إلى من حثانها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أختي الحبيبة أمي الغالية.

إلى أعمز إنسان في قلبي أختي الغالية رحمه الله الطاهر.

إلى زينة الحياة وشموع الدرب إخوتي وأخواتي وزوجات إخوتي و أزواج أخواتي.

إلى براعم الحياة أولاد أخواتي و إخوتي

إلى رمز انتمائي كل أقاربي الأعماء.

كل زملائي و زميلاتي في العمل

إلى صديقاتي وكل رفقاء الدراسة.

بوزيان الحاجة جميلة



تشكر و عرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل

ومن باب الإعتزاز والجميل لا يسعني إلا أن نتقدم ببالغ عبارات الشكر والتقدير الأستاذ الفاضل

" رجب خالد " الذي لم يهمل علينا بتوجيهاته و نصائحه القيمة، وما بذله من جهد ومتابعة طيلة مدة الإشراف

الشكر كذلك لكل الأساتذة على مستوى قسم علوم التسيير على وجه الخصوص الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا

ونورا أثناء ظلمتنا العلمية في مسارنا الدراسي، وصفة خاصة إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم

التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، كما لا ننسى أن نتقدم بأرقى عبارات الشكر و العرفان إلى طلاب تخصصي "

إدارة الموارد البشرية "

وعلى وجه الخصوص زملاء دفعة 2019 - 2020

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث من خلال دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمنا كل من الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات إضافتنا إلى وثائق المؤسسة، إذ تم إجراء مقابلات مع عينة عشوائية من الأساتذة الباحثين حول مفهوم الرأس المال الفكري، وبالنسبة للاستبيان وزع كذلك على عينة عشوائية تمثلت في 200 أستاذ باحث، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS باستخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط بين الرأس المال العلاقات وأداء الأستاذ الباحث وكذلك تجاه الرأس المال البشري متوسط، أما بالنسبة لرأس المال الهيكلي كانت طردية ضعيفة حيث لاحظنا نقص الأجهزة والمعدات الضرورية لعملية التدريس، وفيما يتعلق بأثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث وجدنا أن هناك علاقة طردية متوسطة حيث كان الرأس المال العلاقات هو الأكثر تأثيراً على أداء الأستاذ الباحث، وانطلاقاً من النتائج على جامعة قاصدي مرباح بورقلة أن تهتم بالاستثمار في رأس مالها الفكري والحفاظة عليه من أجل تحقيق التميز في الأداء.

الكلمات المفتاحية: أداء الأستاذ الباحث، رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقات.

Abstract

The study aims at identifying how intellectual capital affects the performance of the researcher professor through a field study at QuasdiMerbah University, Ouargla. We used both the questionnaire and the interview as information-gathering tools and the documentation of the organization, as a random sample of teachers who are researcher professors on the concept of intellectual capital was interviewed. The survey was also distributed to a random sample of 200 researcher professors, and the results were analyzed using SPSS and a range of statistical tools and methods.

The study found that there is an average level between capital relationships and researcher professor performance as well as toward human capital, as for structural capital, we noticed a lack of equipment and equipment necessary for the teaching process. In the case of the impact of intellectual capital on the performance of the researcher, we found that there was a moderate correlation where capital relationships were the most influential in the performance of the researcher. Based on these results, QuasdiMerbah University, Ouargla, has to invest in and maintain intellectual capital in order to achieve excellence in performance.

Keywords: researcher professor performance, intellectual capital, human capital, structural capital, capital relationships.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VIII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الباحث ورأس المال الفكري
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
31	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث	
33	تمهيد
33	المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة
41	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
71	خلاصة الفصل
72	خاتمة
77	المراجع
81	الملاحق
87	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
16	مكونات رأس المال الفكري	1-1
29	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	2-1
34	توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2019	1-2
34	تطور توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات خلال الفترة 2015-2019	2-2

36	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والصالحة	3-2
38	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	4-2
38	ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرونباخ	5-2
39	عدد المناقشات بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019	6-2
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	7-2
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	8-2
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	9-2
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	10-2
44	توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية	11-2
46	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الكتب المنشورة	12-2
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المقالات المنشورة	13-2
48	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المشاركة في الملتقيات	14-2
49	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مشاريع البحث	15-2
50	نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال البشري	16-2
51	نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال الهيكلي	17-2
52	نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال العلاقتي	18-2
53	نتائج إجابات المستجوبين حول مجال التدريس	19-2
54	نتائج إجابات المستجوبين حول البحوث العلمية	20-2
55	نتائج إجابات المستجوبين حول خدمة المجتمع	21-2
56	العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري وأبعاده مع أداء الأستاذ الباحث	22-2
56	العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري مع أداء الأستاذ الباحث وأبعاده	23-2
57	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد حول محور رأس المال الفكري بالنسبة للمتغيرات الشخصية	24-2
58	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد حول محور أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية	25-2
58	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية	26-2
59	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الثاني (البحوث العلمية) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية	27-2

60	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الثالث (خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية	28-2
61	اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول المتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية	29-2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
ج	نموذج الدراسة	أ
5	الأداء من منظور الكفاءة والفعالية	1-1
18	مكونات رأس المال الفكري	2-1
35	يوضح إحصائيات أساتذة جامعة ورقلة من 2015 إلى سنة 2019	1-2
35	توزيع الأساتذة الدائمين بجامعة ورقلة حسب الرتب العلمية خلال سنة 2019	2-2
39	عدد المناقشات بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019	3-2
40	تطور عدد المنشورات العلمية بالمجلات المصنفة (Scopus) بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019	4-2
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	5-2
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	6-2
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	7-2
44	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	8-2
45	توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية	9-2
46	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الكتب المنشورة	10-2
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المقالات المنشورة	11-2
48	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المشاركة في الملتقيات	12-2
49	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مشاريع البحث	13-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
82	الاستبيان	1
85	أسئلة المقابلة	2
86	قائمة الأساتذة المحكمين	3

مقدمة

توطئة

يعيش العالم اليوم تغيرات وتطورات سريعة ونوعية في ميادين المعرفة وتطبيقاتها، إذ تسعى معظم المنظمات المعرفية ومنها الجامعات بشتى الخطط والوسائل لمواجهة التحديات الكبيرة من التطور التكنولوجي شديد التعقيد وبراءات الاختراع والإثراء المعرفي، لهذا أزم مسؤولي هذه المنظمات على ضرورة التحول نحو أنماط تنظيمية جديدة أكثر مرونة والتأكد من توافر المهرة المتميزين وتدريبهم وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم مع تبني مفاهيم إدارية تركز على الأصول الغير الملموسة، أو ما يعرف برأس المال الفكري وهذا الأخير الذي أصبح ينظر إليه على أنه المؤشر لنجاح المنظمات وتحقيقها للتفوق والتميز.

فالجامعات من أكثر المنظمات التي تسعى لمواكبة التطور الحاصل في بيئة الأعمال الدولية وتحسين الخدمات المقدمة وهذا ما يفرض عليها استقطاب الموارد الفكرية عالية التميز وذلك من خلال المعرفة المتمثلة بالعقول البشرية المفكرة التي لها الدور الفعال في العملية التعليمية الجامعية، فالأساتذة الباحثين اليوم هم رأس المال الحقيقي للجامعات، إذ ينبغي على هذه الأخيرة تتمين هذه الموارد والمحافظة عليها من خلال تحفيز على تنمية قدرات الإبداعية، وهذا ما يجعل الاستثمار في رأس المال الفكري يشكل أحد المداخل الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات في تحقيق أهدافها وصولاً للتميز في الأداء.

أ- طرح الإشكالية

وفي هذه الدراسة سنحاول التطرق إلى العلاقة بين الرأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث بالاطلاع على الجانب الواقعي للموضوع من خلال دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح بورقلة والإجابة على الإشكالية التالية :

- ما مدى تأثير الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح -ورقلة؟

وللإجابة على الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى الرأس المال الفكري بجامعة قاصدي مرباح بورقلة ؟
2. ما هو مستوى أداء الأستاذ الباحث بجامعة قاصدي مرباح بورقلة ؟
3. هل توجد علاقة بين الرأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث على مستوى جامعة قاصدي مرباح بورقلة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث تعزى للمتغيرات الشخصية؟

ب-الفرضيات: في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث بمدى تأثير رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث بجامعة

قاصدي مرباح بورقلة، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها

1. يوجد مستوى مرتفع من إدراك الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة لمفهوم رأس المال الفكري بأبعاده؛
2. يوجد مستوى مرتفع لأداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
3. هناك علاقة بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث لجامعة قاصدي مرباح بورقلة؛

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة حول رأس المال الفكري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة الكلية، عدد الكتب المنشورة، عدد المقالات، عدد الملتقيات، عدد المشاريع البحث).

ت - مبررات اختيار موضوع البحث: تتجلى اختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية :

- الميول الشخصية للإطلاع على حيثيات الرأس المال الفكري وأثاره؛
 - الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والاطلاع؛
 - الاهتمام المتزايد الذي لقيه رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي.
- ب- أهداف البحث:** نسعى من خلال البحث لتحقيق الأهداف التالية
- تقديم نظري لمفهوم رأس المال الفكري بأبعاده كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة؛
 - معرفة واقع مدى تأثير الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
 - تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي تساعد الجامعة في تحسين أدائها من خلال الاهتمام المتزايد برأس مالها الفكري.

ت- أهمية البحث: تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية

- إبراز مفهوم وأهمية الرأس المال الفكري ودوره في منظمات؛
- معرفة تصور الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة لمفهوم الرأس المال الفكري ؛
- مهم على المستوى الكلي والجزئي باعتبار الموارد البشرية أهم مورد؛
- تحاول هذه الدراسة إبراز أهمية العلاقة بين الرأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث.

ث- حدود البحث:

- ✚ الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع أثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث؛
- ✚ الحدود المكانية: جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
- ✚ الحدود الزمنية: امتدت الدراسة في الفترة ما بين 08 مارس 2020 إلى غاية 22 مارس 2020؛
- الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على عينة تمثلت في 200 أستاذ من جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

ج- منهج البحث:

استخدمت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يقدم ويصف جميع المعلومات المستخدمة في البحث ويحللها ويفسرها لإفادة القارئ وإثراء رصيده المعرفي، إضافة إلى ذلك تم إجراء دراسة ميدانية وزعت فيها مجموعة من الاستبيانات بهدف جمع المعلومات التي توصلنا إلى واقع موضوع الدراسة وتم تدعيم ذلك بالمقابلة وبعض وثائق المؤسسة، واعتمدت على منهجية IMRAD في تنسيق الدراسة ككل.

ح- مرجعية البحث:

من أجل بناء الجانب النظري للبحث اعتمدنا على المصادر والمراجع التالية:

الكتب؛

الدراسات السابقة المتمثلة في مذكرات الماجستير والمقالات؛

المواقع الإلكترونية.

أما في الجانب التطبيقي فاستخدمنا:

الاستبيان؛

المقابلة الشخصية؛

وثائق المؤسسة؛

البرامج والأدوات الإحصائية التي ساعدت في الحصول على النتائج.

خ- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول يختص بدراسة الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث، ويحتوي على مبحثين، المبحث الأول يتعلق بالإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث، والمبحث الثاني يتعلق بالدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فتطرقنا إلى الدراسة الميدانية لأثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث من خلال مبحثين أيضاً، بدءاً بعينة وأدوات الدراسة في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فيتعلق بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها من أجل الإلمام بواقع موضوع الدراسة وحيثياته، وفي آخر الدراسة يتم عرض أهم النتائج المتوصل إليها، بالإضافة إلى جملة من التوصيات والاقتراحات.

د- صعوبات البحث:

-تزامن فترة الدراسة الميدانية مع فترة العطلة الاضطرارية بسبب وباء كورونا؛

- صعوبة استرجاع الاستبيانات الموزعة على الأساتذة؛

- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان وإجراء المقابلة بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهم؛

ذ- نموذج البحث:

الشكل (أ): نموذج الدراسة

المتغيرات الشخصية

- الجنس
- العمر
- الرتبة
- الكلية
- سنوات الخبرة

المتغير التابع

أداء الأستاذ الباحث:

- مجال التدريس
- البحوث العلمية
- خدمة المجتمع

المتغير المستقل

رأس المال الفكري:

- رأس المال البشري
- رأس المال الهيكلي
- رأس المال العلاقائي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر رأس

المال الفكري على أداء الأستاذ

الباحث

تمهيد:

تعتبر الجامعة من أكثر المؤسسات استقطاباً للموارد الفكرية عالية التميز سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات المجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي جامعة أن تنظر في تحسين الجودة وكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي أهمية لأعضاء هيئة التدريس والأدوار التي يقومون بها من خلال المهام الموكلة إليهم سواء ما تعلق بالتدريس وتقديم مستوى متميز من الأبحاث وأدواره في الوقوف على مشاكل مجتمعه واحتواء متطلباته، فالأساتذة هم الركيزة الأساسية في الجامعة، وبالتالي من خلال جهودهم يمكن للجامعة أن تنفذ توجهاتها الإستراتيجية وخلق قيمة مضافة لها وللمستفيدين من خدماتها وهذا ما يجعل الاستثمار في رأس المال الفكري يشكل أحد المدخل الأساسية التي تعتمد عليها لتحقيق ذلك التميز في أداء أستاذ الباحث.

وانطلاقاً مما سبق سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على كل من أداء الأستاذ الباحث ورأس المال الفكري من مختلف جوانبهما والتطرق إلى العلاقة التي تربطهما، وسيتناول هذا الفصل مبحثين:

- **المبحث الأول:** يتمحور حول عرض لمختلف متغيري الدراسة نظرياً والعلاقة التي تربطهما،
- **المبحث الثاني:** يتناول الأدبيات المتمثلة في الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة الحالية.

المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الباحث ورأس المال الفكري

إن تطوير التعليم الجامعي أصبح ضرورة ملحة خاصة في ظل ما فرضه الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية من ضرورة إعادة النظر في كثير من الجوانب المتعلقة بالتعليم كونه عنصر أساسيا في منظومة المجتمع وتظهر أهميته في أي مجتمع ما، فالجامعة تسعى إلى إنتاج المعرفة وتطوير المعارف والقدرات والمؤهلات، وإعداد الكوادر البشرية اللازمة للتنمية، ولا يتأتى لهذا الدور إلا من خلال نخبة من الأساتذة تؤدي وظيفتها على أكمل وجه في مجال اكتشاف المعرفة وتطويرها.

ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نتناول في المبحث الأول ما يلي:

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول الأستاذ الباحث

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري

المطلب الثالث: علاقة رأس المال الفكري بأداء الأستاذ الباحث

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول الأستاذ الباحث

يعد الأستاذ الباحث الحجر الأساسي في العملية التكوينية في الجامعة، كونه المشرف على إيصال المعرفة للطلبة، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس. إن الجامعة في عصر المعرفة والمعلوماتية تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميزة على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العلم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث، وتلقينها للطلبة.

الفرع الأول : تعريف الأداء وعناصره:

أولاً : تعريف الأداء: لغة أداه تأدية: أوصله، وقضاه¹. ويعود أصل كلمة الأداء إلى اللفظة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، واشتقت منها اللفظة الإنجليزية Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، وهو نفس المعنى الذي ذهب إليه قاموس Petit Larousse². ومفهوم الأداء اصطلاحاً تعني نتائج نشاط مؤسسة أو استثمار خلال فترة زمنية محددة. وللأداء عدة تعاريف من بينها، أنه الاستخدام الكفء للموارد (العمل، رأس المال، الأرض، المعدات، الطاقة، المعلومات.... الخ) بأقل التكاليف³.

¹ قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصرة، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط.

² شطارة نبيلة، لبرش سارة، ملتقى وطني حول مراقبة التسيير كآلية حوكمة المؤسسات وتفعيل الإبداع، عنوان المداخلة: دور مراقبة التسيير في تحسين أداء المؤسسة، جامعة البليدة 02، ص 5.

³ د. بوالشرش نور الدين، الحوافز و أداء العاملين في المؤسسات، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة العربية 2015، ص 25.

وهناك من عرفه بأخذ بالبعد الاستراتيجي على أنه قدرة المؤسسة على تنفيذ استراتيجياتها وتمكنها من مواجهة القوى التنافسية.

كما عرف حسب معايير الأساسية وهي الجودة، الوقت، والتكلفة، وهناك من يضيف المرونة، سرعة رد الفعل، الإبداع، الخ.

و يشير الأداء : إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد العامل، و يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد العامل متطلبات الوظيفة¹.

الأداء: هو انعكاس لكيفية تقدم المنظمة لمواردها المادية والبشرية وبالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها². غالباً ما يرتبط مفهوم الأداء ببعض المفاهيم التي تعتبر قريبة منه أهمها الكفاءة، الفعالية، إلا أن هناك اختلاف بينها، وهذا ما سيتم التطرق إليه :

1_ الكفاءة Efficacité، تعني إنجاز النتائج (المخرجات) بأقل استخدام للموارد (المدخلات)، أي تركز على مفهوم الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة بأقل التكاليف.

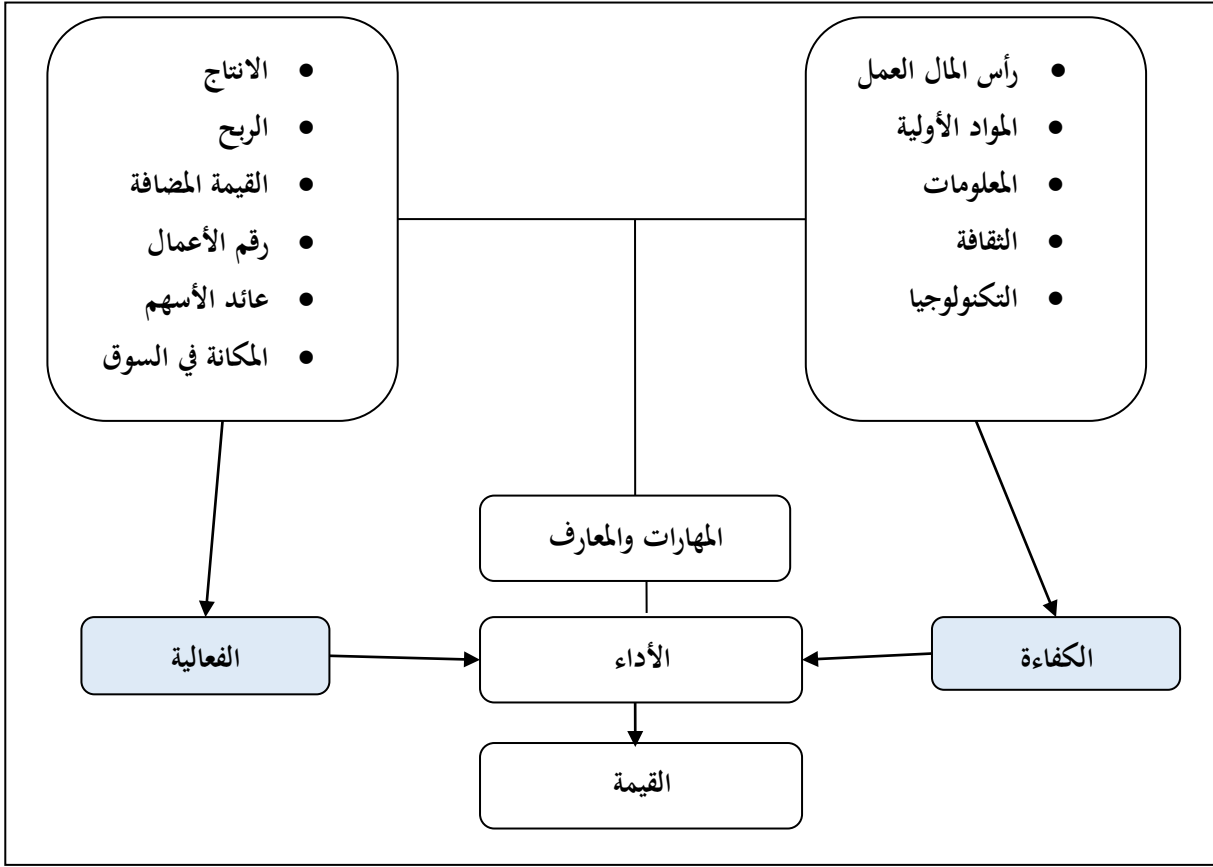
2_ الفعالية Efficience، وهي مصطلح مرتبط بتحقيق الأهداف، كما يعني التأكد من أن استخدام الموارد المتاحة قد أدى إلى تحقيق الغايات والمقاصد والأهداف المرجوة منها.

¹ زروخي فيروز، مخزومي لطفي، ختيري وهيبه، دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء التدريسي و البحثي للأستاذ الجامعي (دراسة استطلاعية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الشلف)، مجلة العلوم الإدارية و المالية، المجلد 03/العدد: 01، 2019، ص 175.

² هاشم فوزي العبادي، يوسف حجيم الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري (قراءات و بحوث)، الطبعة الأولى 2011، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، ص 240.

والشكل التالي يوضح مفهوم الأداء من منظور الكفاءة والفعالية :

الشكل رقم (1-1): الأداء من منظور الكفاءة والفعالية



المصدر: رجم خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي chiali بسطيف خلال 2011، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2011، ص 06.

ثانيا: عناصر الأداء: و تتمثل عناصر الأداء فيما يلي¹:

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، ومن بين أهم هذه المتطلبات:

- أن يحول سلبيات طلابه إلى إيجابيات، ويجعل الخطأ طريق الصواب.
- إتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه.
- احترام الطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديميا.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب ونشر المقالات العلمية.

ب- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛

¹ أحمد السيد كردي، ماهية الأداء الوظيفي، بوابات كنانة أونلاين، تاريخ الاقتباس 02-12-2019، 17:30

ج- المتابعة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

الفرع الثاني : مفهوم أداء الأستاذ الباحث

يمكن تعريف الأستاذ الجامعي باستعراض التعاريف التالية:

الأستاذ الباحث : هو الشخص الناقل للمعرفة والمسئول على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائم بوظائف وواجبات، مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث والإشراف عليها¹.
و يعرف الأستاذ الباحث بأنه كل من يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية أو مقررات الإعداد التربوي وحاصل على شهادة الدكتوراه².

كما يعرف بأنه عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، معيد)³.

تعريف أداء الأستاذ الباحث: يركز مفهومه على اعتباره مجموع الأنشطة والبرامج الذي يقوم بها كل من عضو هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو الجامعة، لذا فإن نوعية أداء الأستاذ الجامعي يرجع إلى معيارين هما النشاط البحثي المستمر وكمية الإنتاج العلمي من (عدد مؤلفات كتب وأبحاث ودورات ومقالات وحضور مؤتمرات وندوات وغير ذلك)⁴.
كما يعرف أداء الأستاذ الباحث: بأنه الالتزام بمتطلبات الوظيفة التي أسندت إليه مهامها مثل: ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها⁵.

الفرع الثالث: الصفات الواجب توفرها في الأستاذ الباحث

لكي يؤدي الأستاذ الباحث دوره على أكمل وجه ووجه مرضي، فيجب عليه أن يتحلى بمجموعة من الخصائص والصفات والسمات متعددة أهمها :

أولاً: المعرفة الواسعة في مجال التخصص:

لاشك أن أول ما يتبادر إلى الذهن فيما يتعلق بضرورة توافر القدرة عند الأستاذ الباحث هو ضرورة توافر المعرفة على أوسع درجة ممكنة في مجال تخصصه ، فأستاذ الحساب مثلا : يكون أول شرط لنجاحه في أداء عمله هو الإلمام إلماما واسعا قدر المستطاع بالمعارف والمعلومات والمهارات بمادة الحساب، ولما كان فاقد الشيء لا يعطيه فإن الأستاذ الضعيف في مادة تخصصه،

¹ زروخي فيروز، مخزومي لطفي، ختيري وهيبية، مرجع سابق، ص 176.

² إبراهيم الحسن، الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه و علاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 09، عمان، ص 14.

³ هاشم بن سعيد الشبيخي، دور الأستاذ الجامعي في تحسين طرائق تقويم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس، العدد الأول، السعودية، 2015، ص 61.

⁴ محمد عبد الله حسن حميد، تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم، الطبعة الأولى 2016، دار غيداء للنشر و التوزيع، ص 88.

⁵ زروخي فيروز، مخزومي لطفي، ختيري وهيبية، نفسه، ص 178.

يكون من الصعب عليه تدريسها بكفاءة عالية، كما أنه يتعرض أثناء تدريسه لها إلى مواقف صعبة أو إلى أسئلة واستفسارات تتعلق بها من طلبته يعجز عن الإجابة الصحيحة في حينها مما ينقص من قيمته لدى طلابه ومن ثقته في نفسه، وبالتالي تقل كفاءته في القيام بواجباته وإفادة الطلبة بالفائدة المرجوة. ولعلّى المؤهلات العلمية التي يشترط حصولها للتعين في وظائف الأساتذة تستوفي هذا الجانب إلى حد لا بأس به¹.

ثانيا: الذكاء

تعتبر حدة الفهم وسرعته ودقته، والقدرة العالية على التصرف الناجح والموقف في مختلف المواقف والظروف التي تواجه الفرد، من أهم مميزات الإنسان الذكي، إضافة إلى ذلك كما حددها (فرج عبد القادر طه سنة 1993) أن مميزات الذكي استفادته من خبراته الماضية في مواجهة المواقف والظروف والمشكلات التي تجابه لكي يحلها وينجح في التعامل معها هذا إلى جانب الإبداع والابتكار والأصالة، وعلى هذا الأساس فمن المهم جدا أن يتميز الأستاذ الباحث بهذه الخصائص والصفات التي تميز الإنسان الذكي، إذ يشير بعض العلماء أمثال (موريس فيتلس) إلى اعتبار مهنة التدريس في المرتبة الثانية من حيث مستوى الذكاء المرتفع الذي يلزمها وذلك من بين أكثر من ثلاثين مهنة فهذا إن كان يصدق على المعلم بصفة عامة، فالأولى أن يصدق على الأستاذ الجامعي بصفة أحص حيث يقوم بواجب التعليم والتدريس في مستويات التعليم العليا².

وهذا بالطبع يدل على أهمية دور الأستاذ الباحث، وعلى كبر المسؤولية الملقاة على عاتقه، والتي توجب عليه التحلي بجميع تلك الخصائص والمميزات حتى يتمكن من النجاح في عمله وأدائه على أكمل وجه.

ثالثا : المهارات اللغوية

إن مهارة المعلم اللغوية والشفهية خاصة وخلوه من عيوب النطق وقدرته على الإقناع وعلى التفكير المنظم المنطقي بصوت عال ألزم الأمور التي تمكن الأستاذ من أداء دوره بنجاح، إذ تمكنه من شرح موضوعات مادته لتلاميذه وإفهامهم أسسها وإقناعهم بمنطقها فيسهل عليهم فهمها واستيعابهم، أما أن كان الأستاذ يعاني من عيوب النطق ولا تمكنه مهارته اللغوية من التعبير السليم عن أفكاره فسوف يكون من الصعب عليه شرح موضوعات مادته لطلبته وإفهامهم إياها، وإيصال فكره ومعلوماته إليهم³.

رابعا: اتساق الفكر ومنطقيته

إن من صفات الأستاذ الباحث فيما يخص التدريس والبحث العلمي أن يكون فكره شديد الاتساق والتماسك وأن يكون منطقته متصفا بالوضوح والسلامة وإلا ضعفت كفاءته في أداء واجباته، واهتزت صورته أمام طلابه وزملائه⁴.

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس و قضايا العصر، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، ص 90-91.

² فرج عبد القادر طه، مرجع نفسه، ص 395.

³ نفسه، ص 91.

⁴ نفسه، ص 396.

خامسا : الضمير الحي

كما أن الضمير الحي والذي يعتبر مكونا هاما من مكونات الشخصية عامل أساسي يدفع الأستاذ إلى الاجتهاد في أداء واجباته التعليمية على أحسن مستوى يستطيعه، فالأستاذ الذي يمتاز بالضمير الحي يراعي بذلك كل ما يستطيع لكي يفهم جميع طلبته الدروس، ولا يضيّق بالترّكّار والإعادة إن تبين له أن الدرس صعب أو لم يفهمه البعض حتى يطمئن إلى أنه أصبح مفهوماً، أنه يوزع اهتمامه بعدالة ومساواة وموضوعية على كافة طلبته دون تحيز مبني على عوامل مصلحيه أو أهواء شخصية، لذلك يقال عن مهنة التدريس خاصة أنّها مهنة ضمير ويلاحظ أنّ مشكلة الضمير هذه مشكلة خلقية تقع على الأسرة الخاصة والمجتمع عامة، مهمة تكوينية وتنميتية وتربيتية على صورة فاضلة عند الأفراد ، ولهذا فإن فساد المجتمع وصلاحه لا بد منعكس في نهاية الأمر على ضمائر أبنائه ومنهم المعلمين بطبيعة الحال¹.

الفرع الرابع: وظائف الأستاذ الباحث

إن تحقيق الجامعة لأهدافها متوقف على حجم ونوع الدور الذي يلعبه الأستاذ في ذلك، فهو حجر الزاوية لتبليغ الجامعة لغاياتها من خلق المعرفة، ونشرها، توفير الكوادر البشرية المؤهلة في المجتمع وعليه تتمثل أهم الوظائف التي يؤديها الأستاذ الجامعي:

أولاً: التدريس: يعد من أهم الوظائف باعتباره الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات، إذ تركز بشكل رئيسي على إعداد الطلبة يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك.

وهو العملية التي تعني بنقل المعارف والخبرات تتم بين الأستاذ وطلابه من أجل تحقيق أهداف معينة، وذلك بأساليب وطرق متنوعة تستوجبها الطبيعة التعليمية وكذا طبيعة الأفراد².

وعليه تتضمن هذه الوظيفة ما يلي :

*التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها من حيث :

-تحديد الأهداف من التدريس؛

-تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس؛

-تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات...)

-تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائل التدريس، ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب).

ثانيا: البحث العلمي:

إن البحث العلمي هو الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، والتعليم الجامعي من دون تزاوج مع البحث العلمي، يعتبر هذا التعليم مبتور وناقص.

¹ نفسه، ص 94-95.

² فيروز زروخي، عبد القادر قطاف، أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريش، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12/العدد 01، القسم (أ) العلوم الاقتصادية والقانونية، ص 157.

وتتجلى وظيفة البحث العلمي في مايلي¹:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه؛
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته؛
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه؛
- قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث؛
- حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها، لأن حضور مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات يخلق نوعاً من النقاش العلمي البناء والذي يساعد على التعرف على أفكار الباحثين ومن ثمة رفع مستوى الأداء.

ثالثاً: خدمة المجتمع:

- يمثل البحث العلمي الركيزة الأساسية لتقييم نشاطات الأساتذة الجامعيين، فانصرافه للتدريس وإهمال البحث العلمي طبقاً لظروف المجتمع المتغيرة، وتمثل هذه الخدمة في مجموعة أنشطة وممارسات بهدف تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جوانبها الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والبيئية ويتم ذلك من خلال²:
- تقديم استشارات لمؤسسات المجتمع الحكومية وكذا أفراد المجتمع؛
 - تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية للعاملين في المؤسسات الاقتصادية؛

الفرع الخامس : واجبات وحقوق الأستاذ الباحث

أولاً: واجبات الأستاذ الباحث

- تختلف الوظائف عن الواجبات، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية وإجبارية منها، والأستاذ الباحث بواجباته و الابتعاد عن كل ما يسيء لسمعة الجامعة من تبديد للأموال واستغلال اسمها لإغراض شخصية والعمل خارجها يكون إلا بموافقة الجامعة³.
- ويمكن إجمالي الواجبات المنوطة لعضو هيئة التدريس بوجه عام في مايلي :
- التدريس ضمن الحجم السنوي المرجعي المحدد في المادة 06 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث؛
 - التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة؛
 - إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتصحيحها والمشاركة في مداورات الامتحانات؛
 - المشاركة مع الزملاء في إعداد الخطط الدراسية والمشاريع الدراسية؛
 - الإشراف على الجانب العلمي من إعطاء تدريس نوعي والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقلها والقيام بنشاطات البحث إلكتروني؛

¹ صلاح الدين محمد أبوناھية ، خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدرکھا طلبة الجامعة الإسلامية في غزة ، العدد 12 ، غزة ، ص 23

² زكية جيحقي ، فيروز زروخي ، مختار بن عايد ، تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين أداء الأستاذ الجامعي ، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، ص 140

³ بواب رضوان ، الأداء الوظيفي و الاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 21 ، ديسمبر 2015 ، ص 77-78.

- القيام بالبحوث والدراسات والمشاركة في البحوث الجماعية والندوات العلمية في مجال تخصصه؛
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية والمرافقة البيداغوجية للطلبة؛
- مساعدة الطلاب وإرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية واكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين؛
- المشاركة في الجلسات التنسيقية واللجان البيداغوجية والجمعيات المختلفة في الجامعات؛
- القيام بالكتابات الإبداعية والاتصال بكل جديد في مجال تخصصه.

ثانيا : حقوق الأستاذ الباحث

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة و المواد المندرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق 03 مايو سنة 2008 م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس منها ماليي :

- التكيف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي؛
 - حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطهم المهنية برخص غياب تكفل عدم فقدان الراتب؛
 - الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة؛
 - الاستفادة من تكيف الحجم الساعي للتدريس في مجال التحضير لرسالة الدكتوراه؛
 - الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر بحث؛
 - الحصول على تربصات قصيرة المدى بهدف تحضير رسالة الدكتوراه أو تحسين وتطوير المستوى؛
 - الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية؛
 - الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية؛
 - الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية.
- وعليه فإن الإشارة لحقوق وواجبات الأستاذ الجامعي في كل اللوائح والقوانين الخاصة بالمنظومة الجامعية كان بهدف وضعه أمام الأمر الواقع وأمام المسؤوليات الملزمة إليه خدمة له والصالح العام.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري

يعد مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الإدارية المعاصرة، فلقد شاع استخدام هذا المصطلح في تسعينيات القرن العشرين، وأصبح ممثلاً حقيقياً لقدرة المؤسسة على التطور وتحقيق النجاح، وكغيره من المفاهيم الاقتصادية فإنه لا يوجد اتفاق واضح بين الباحثين حوله، لذلك سنستعرض مراحل تطوره ومجموعة من المفاهيم الخاصة برأس المال الفكري، وكذا مكونات وطرق قياسه من وجهة نظر مجموعة من المفكرين والباحثين.

الفرع الأول: نشأة رأس المال الفكري

يمكن تحديد مراحل ثلاثة مهدت لظهور رأس المال الفكري، وساهمت في تطويره وبناء استخداماته وهي على النحو الآتي¹:

المرحلة الأولى: إضاءات البداية وتوجهات الاهتمام بالقابليات البشرية

في القرن السابع عشر أكد الاقتصادي William Petty فكرة اختلاف نوعية العمالة، وطرح موضوع قيمة العاملين في حساب الثروة بطريقة إحصائية، وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقاً برأس المال البشري واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، حيث في عام 1776 أشار آدم سميث في كتابه الموسوم "ثروة الأمم" إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بأن تحدد الأجور، على وفق ما يبذله من وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم.

وأكد من بعده الاقتصادي Alfred Mrshal في عام 1980 على الأهمية البالغة للاستثمار في البشر بقوله "إن أئمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر"، ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصرة على يد الاقتصادي Irving Fisher عام 1906 عندما أدخل رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام.

وعند نهاية الخمسينات توسع Schulz & Mincer بنظرية رأس المال البشري من خلال اعتباره فئة من رأس المال مستقلة عن رأس المال التقليدي، وشهدت مرحلة الستينات إلى نهاية السبعينات تطوراً سريعاً في نظرية رأس المال البشري أدت بشكل واضح إلى فهم السلوك الإنساني على المستويين الفردي والجماعي.

ومن كل ما تقدم يلاحظ أن الحقبة السابقة، التي امتدت من القرن السابع عشر إلى نهاية سبعينات القرن العشرين أكدت على القابليات البشرية عامة، والتي تتعامل معها مجتمعة في الشخص الواحد، والغرض الأساس من ذلك تصنيف فئة الشخص ومن ثم تحديد مستوى الأجر الذي يستحقه في ضوء هذا التصنيف.

المرحلة الثانية: تلميحات المفهوم وتوجهات الاهتمام بالقابلية الذهنية

ابتدأت المرحلة الثانية في الثمانينيات واستمرت حتى بدايات التسعينيات من القرن العشرين، بأنها تميزت بمجموعة من آراء ومقترحات، ركزت على أهمية ودور الموجودات غير الملموسة في تحقيق بقاء الشركات ونموها، وزيادة عوائدها، والبحث كثيراً إلى ولادة مفهوم جديد خرج عام 1991 وهو "رأس المال الفكري" الذي وجه الاهتمام بالقابلية الذهنية المتوافرة عند بعض الأفراد في الشركة.

¹ سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص 157-159.

المرحلة الثالثة: تكتيفات الجهود البحثية وولادة النظرية

في منتصف التسعينيات من القرن العشرين، بدأت الجهود البحثية تتزايد حول موضوع رأس المال الفكري، محاولة إيجاد مفهوم مشترك فيما بين الباحثين، ففي سنة 1993 اهتمت شركة Dou Chemical في تطوير الأرباح والمنافع الجديدة من رأس المال الفكري، وبدأت في محاولة تحديد الأفكار والإبداعات التي أهملت سابقاً، واختيار وتطوير الأفكار التي تحقق الفوائد الأعلى، وعينت لهذا الغرض السيد Gordon Petrast كأقدم مدير للموجودات الفكرية، وفي عام 1994 اتفق كل من Edvisson. Retrash & Sullivan على ضرورة عقد اجتماع لممثلي المؤسسات الفاعلة في استخراج القيمة من موجوداتها غير الملموسة، للكشف عن منظور تلك المؤسسات لمفهوم رأس المال الفكري وطريقة إدارته، وتم عقد هذا الاجتماع عام 1995، وحضرته ثماني مؤسسات من أصل اثني عشر مؤسسة، وعرف باسم "إدارة رأس المال الفكري" (Intellectual Capital Management) ويرمز له اختصاراً ICM، وتضمن الاجتماع عدداً من المسائل أهمها الاتفاق على تعريف موحد لمصطلح رأس المال الفكري وتحديد عناصره الأساسية، وطرق استخراج القيمة منه، وشهد عام 1999 انعقاد الندوة الدولية لرأس المال الفكري في أمستردام، والتي ركزت جهودها حول مناقشة أهداف رأس المال البشري، واتجاهاته وطرق قياسه، وكذا مستوياته وأبعاده وفي عام 2001 عقد في كندا المؤتمر الدولي الرابع لرأس المال الفكري، ثم جاء عام 2003 ليشهد انعقاد مؤتمر حول رأس المال الفكري وإدارته في مدينة نيويورك، بعد المؤتمر الذي عقد بنفس المدينة سنة 2000 .

لقد ركزت الجهود الأنفة بالدرجة الأساس على إيجاد نظرية لرأس المال الفكري وفيما يأتي استعراض أدلة نظرية رأس المال

الفكري :

- 1- اعتمدت مصطلح نظرية رأس المال الفكري من قبل عدد من الكتاب المعروفين؛
- 2- اتفقت الشركات المهتمة باستخراج القيمة من موجوداتها غير الملموسة والمشاركة في اجتماع " إدارة رأس المال الفكري " وخبرائها المعروفين، على تحديد المفهوم الأساس لرأس المال الفكري؛
- 3- صيغت افتراضات النظرية على النحو الآتي:
 - أن قيمة رأس المال الفكري كموجود غير ملموس يتجاوز قيمة الموجودات الملموسة بعدة مرات؛
 - أن رأس المال الفكري هو المادة الأم التي تتولد منها النتائج المالية؛
 - أن المقياس المالي لرأس المال الفكري يمثل الفرق بين القيمة الدفترية للشركة والقيمة السوقية لها؛
 - أن رأس المال الفكري يعد أداة تحليل استراتيجي؛
 - أن رأس المال الفكري هو دالة تحديات المعرفة المعولة مع مظلة المعرفة؛
 - أن رأس المال الفكري إذا تراكم يزيد من إنتاجية المنظمات.
- 4- حددت مبادئ النظرية بما يأتي:
 - حركية المفهوم : إن مفهوم رأس المال الفكري غير ثابت، بل حركي متجدد، لأنه يمثل قوة فاعلة التكيف مع متغيرات البيئة.
 - الأداء الواقعي : تكشف نتائج رأس المال الفكري من خلال الأداء الميداني في الواقع.
 - الالتزام الحقيقي : الدور الجوهرى لرأس المال الفكري، وهو الالتزام العالي في الأداء والإبداع والتجديد.
 - تكامل المقومات : يعامل رأس المال الفكري وحدة واحدة متكاملة ذات تفاعل مستمر، ولا يجوز تجزئته إلى مكوناته الأساسية، لأنها لا تعطي صورة واضحة عن الأداء الإجمالي.

-الفائدة المتعددة : يمكن الاستفادة من رأس المال الفكري في مراحل وعمليات مختلفة في الوقت نفسه.
-التقويم و القياس : توليد القيمة للمنظمة وتعظيمها يعتمد على القياس والتقويم المستمر.

الفرع الثاني: تعريف رأس المال الفكري

قبل التطرق إلى مفهوم رأس المال الفكري سنعرف المصطلحات التالية¹ :

تعريف رأس المال : فيعني بما في اللغة العربية "جملة المال الذي يستثمر فيه"، وأما في اللغة الإنجليزية فيراد بمفردة capital -وهي ترجمة لرأس المال- "ذلك المبلغ الكبير من المال الذي يستخدم لبدء نشاط تجاري ، أو الذي يستثمر من أجل كسب المزيد من المال (الدخل)".

وأما بالنسبة لكلمة "فكري" فهي في اللغة العربية صفة للمصدر "فكر"، ويراد بها "إعمال العقل في المعلوم للوصول إلى معرفة مجهول". و على نحو من التقارب يقصد بكلمة "Intellect"- وهي ترجمة للمفردة- في اللغة الإنجليزية "قوة العقل الذي من خلاله نعرف و نفهم، و هو يعكس القدرة على التفكير و اكتساب المعرفة".
لقد تعددت المفاهيم الخاصة برأس المال الفكري من قبل الباحثين ونذكر منها:

التعريف الأول : يرى ULRICH أن رأس المال الفكري، هو مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء و الفرص التي تتيحها التكنولوجيا².

التعريف الثاني: لوالف ستير: رأس المال الفكري هو القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للمنظمات التي يتابعها المحاسبون مثلما يتابعون النقد والموجودات وغيرها³.

التعريف الثالث: لعوض وغريبي: رأس المال الفكري هو مجموعة من الأفراد الذين يستخدمون عقولهم أكثر من استخدامهم لأيديهم لأنهم يمتلكون خبرات، وقيم، وثقافة، وقدرة على الابتكار والإبداع من أجل إيجاد حل متخصص أو تكوين قيمة⁴.

التعريف الرابع: عرف رأس المال الفكري بأنه امتلاك المنظمة للمعرفة والمهارة والعلاقات الجيدة والقدرات التكنولوجية التي تساعدها على تحقيق الميزة التنافسية⁵.

التعريف الخامس: للعنزي: المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة⁶.

¹ دريالي سهام، تطوير رأس المال الفكري كمدخل أساسي لبناء منظمة متعلمة دراسة ميدانية على المستشفيات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، السنة الجامعية 2018-2019، ص 17-18.

² خالد أحمد فرحان المشهداني، رأس المال الفكري بمنظور علمي متقدم (عربي-إنجليزي) intellectual capital ، الطبعة الأولى 2019 دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2018، ص 347.

³ خالد أحمد فرحان المشهداني، مرجع نفسه، ص 103

⁴ نفسه، ص 103-104.

⁵ وائل فاضل حسان العكيد، رأس المال الفكري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص 34.

⁶ سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق الذكر، ص 169.

التعريف السادس: هاريسون ومايزر: جميع القوى البشرية القادرة على شغل الوظائف الإدارية والفنية¹.

التعريف السابع: لـ **youndt**: بأنه قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة².

التعريف الثامن: رأس المال الفكري هو الفرق بين القيمة السوقية للشركة وتكلفة استبدال أصولها. هذه الأشياء التي لا نستطيع عادة وضع سعر لها، مثل الخبرة والمعرفة وقدرة الشركة على التعلم³.

القيمة السوقية تساوي القيمة الدفترية بالإضافة إلى رأس المال الفكري. ويشمل رأس المال الفكري أكثر بكثير من براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر وغيرها من أشكال الملكية الفكرية.

التعريف التاسع: رأس المال الفكري هو مجموعة أصول المعرفة التي تنسب للمنظمة وتساهم بشكل كبير في تحسين وضعها التنافسي من خلال إضافة قيمة إلى أصحاب المصلحة الرئيسيين⁴.

التعريف العاشر 2007 kristandl and bontis : رأس المال الفكري عبارة عن مجموعة من الموارد الإستراتيجية الغير ملموسة للشركة التي تمكنها من خلق قيمة مستدامة⁵.

التعريف الإجرائي: رأس المال الفكري هو مجموعة من العاملين يملكون قدرات عقلية عناصرها (المعرفة، المهارة، الخبرة، القيم) يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتكوين علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها.

وتتمثل خصائص رأس المال الفكري فيما يلي⁶:

أولاً: الخصائص التنظيمية : وترتبط بالبيئة المؤسسية، التي تتضمن :

- تواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية؛
- المرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد؛
- احتواء التنظيم للعلاقات غير الرسمية؛
- البعد عن المركزية الإدارية.

¹ نفسه، ص 168.

² عادل حرحوش المرعجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003، ص 65.

³ ALI TALIP AKPINAR , ALI AKDEMIR, INTELLECTUAL CAPITAL ,P 333, www.researchgate.net/publication

⁴ Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital

Chartered Institute of Management Accountants, 26 Chapter Street, London SW1P 4NP www.cimaglobal.com p06.

⁵ Mariya Anatolievna Molodchik, Elena Anatolievna Shakina, Anna Andreevna Bykova, (2012), "Intellectual Capital Transformation Evaluating Model", Journal of Intellectual Capital, Vol. 13 Iss: 4 (Date online 19/9/2012) p03.

⁶ خالد أحمد فرحان المشهداني، مرجع نفسه، ص 118-119.

ثانيا: الخصائص المهنية : وترتبط بممارسة العناصر البشرية داخل التنظيم، و التي تتضمن:

- امتلاك العديد من المهارات المهنية النادرة والخبرات المتراكمة بحيث يكون من الصعب استبدالهم؛
- التمتع بدرجة تعلم تنظيمي عالية؛
- التدريب الاثرائي.

ثالثا: الخصائص الشخصية والسلوكية : وترتبط بالعناصر البشرية وبنائها لذاتي، وتتضمن :

- الميل إلى تحمل المخاطرة، والإقدام على الأعمال والأنشطة المجهولة وحب العمل في ظل حالات عدم التأكد؛
- الاستفادة من خبرات الآخرين؛
- المبادرة بتقديم أفكار ومقترحات بناءة؛
- الحسم وعدم التردد في إصدار القرارات؛
- القدرة على التخمين وحسن البصيرة؛
- الاستقلالية في الفكر والعمل؛
- المثابرة في العمل؛
- الثقة العالية بالنفس.

الفرع الثالث : أهمية رأس المال الفكري

تأتي أهمية رأس المال الفكري من كونه أهم مصادر الثروة ودعائم القوة الغير مرئية لأية منظمة، كما إن الاهتمام به تعد قضية تفرضها طبيعة التحدي المعاصر، فالقدرات العالية تمثل أهم الأسلحة التي تستند عليها الدول و المنظمات في الصراع العالمي الراهن.

إن أهمية رأس المال الفكري تنبثق من أهمية الدور الذي تؤديه هذه النخبة من الموارد البشرية والمتمثلة بتقديم الأفكار والابتكارات التي تسهم بتحسين المركز التنافسي للمنظمة، ومن هنا يمكن عرض هذه الأهمية على النحو الآتي¹:

- إن الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري قد تكون المحدد النهائي لأداء المنظمة، إذ إن المنظمات الراغبة في النجاح ينبغي إن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية لكي تمتلك أفراد يتمتعون بمهارات وقدرات تفوق منافسيهم، لذا فإن العاملين في المنظمات اليوم عليهم الانتقال من الأساليب التقليدية للعمل إلى أساليب العمل الفكري والذي تكون فيه مسؤولياتهم أوسع؛
- إن رأس المال الفكري يعد من المصادر الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية، إذ إن إستراتيجية التميز لا تتحقق إلا من خلال النتاجات الفكرية المتمثلة بالبحث والتطوير والإبداع والابتكار وغيرها؛
- إن رأس المال الفكري يعد مصدرا لتوليد الثروة للمنظمة والفرد إذ إن ثلاث أرباع القيمة المضافة تنشأ من رؤية ثابتة وفكر مبدع؛

¹ مندر عباس شعلان، أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الابداع التقني دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية و الادارية و المالية، المجلد 10، العدد 3، 2018، ص 177.

- تعد المنظمات المعاصرة رأس المال الفكري أقوى سلاح تنافسي الذي يتمثل بالموجودات الأكثر أهمية، إذ تسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الحالي إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف.

يذكر **Bakshi & chahal** أهمية رأس المال الفكري بالإشارة إلى أنه يعتبر¹:

- يعتبر رأس المال للمنظمة ومصدر لتحقيق الفائدة التنافسية ويوجد دليل واضح على أن العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيات المقدمة يفوق القيمة لمجوداتها الحسية والمعدات، فالموجودات الحسية تحول من السوق الخاص بها والفرق هو رأس المال الفكري؛

- يعتبر رأس المال الفكري أساسا مهما في بناء المنظمات الذكية وذلك من خلال توافر الوافر العقول المتميزة بدكائها وقدرتها على الاستثمار في الموارد وتسخيرها لتوسيع مساحة التميز لأن العقول لها قابلية التكيف مع الظروف المتغيرة؛

الفرع الرابع : مكونات و طرق قياس رأس المال الفكري

سنحاول في هذا الفرع التطرق إلى مكونات رأس المال الفكري وطرق قياسه كما يلي:

أولاً: مكونات رأس المال الفكري

يشهد رأس المال الفكري اهتماما متزايدا في عالم الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة، باعتباره المصدر الأساسي للثروة وذو تأثير كبير على نجاح وفشل المؤسسات، خاصة تلك التي تعتمد على المعرفة وتكنولوجيات المعلومات، هذا الاهتمام ولد تصنيفات عديدة لمكوناته كما يلي:

الجدول رقم (1-1): مكونات رأس المال الفكري

الدراسة	المكونات	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلاقي	رأس المال الاجتماعي
بلبال حسناوي		X	X	X	
صالح عبد الرضا رشيد، صباح شناوة زيادي		X	X	X	
ليث عبد الله القهوي		X	X		
ضرغام علي مسلم العميدي		X	X	X	X
ميسون علي عبد الهادي		X	X	X	
حسن جبر		X	X	X	
يوسف الزين خيرة، مكيد علي		X	X	X	
إيمان هرموش، صبري مقيمح		X	X	X	
دربالي سهام		X	X	X	

¹ وائل فاضل حسان العكيدي، مرجع سابق الذكر، ص 36-37

	X	X	X	شبوي سليم، بن لكحل نوال
01	09	10	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الدراسات السابقة المذكورة آنفاً في الجدول

وكما أشرنا آنفاً، فإنه وبعد التصنيفات الكثيرة التي استنبطناها من الدراسات السابقة فإن رأس المال الفكري يتجزأ هذا الأخير إلى ثلاث مكونات أساسية (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي) وهذا ما اعتمدناه في دراستنا الحالية:

– رأس المال البشري : يعتبر من أهم مكونات رأس المال الفكري والعنصر المؤثر بالدرجة الأولى على الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، لصعوبة تقليده من قبل المنافسين بالإضافة إلى اعتباره أهم عناصر الإبداع والابتكار والتنمية، لهذا تعتبر **Brooking** رأس المال البشري بمثابة الأصول التي تضم الخبرة الجماعية، الإبداع، القدرة على حل المشكلات، القيادة، المهارات التنظيمية والإدارية التي يجسدها الموظفون في المؤسسة، كما يشير إلى مجموعة من العوامل التي يمتلكها الأفراد والتي يشمل المعرفة والمهارات الفنية، السمات الشخصية والقدرة على التعلم، بما في ذلك الكفاءة والخيال والإبداع، الرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة¹.

– رأس المال الهيكلي : يعد رأس المال الهيكلي العنصر الثاني من عناصر رأس المال الفكري وهو عبارة عن آليات عمل وهيكل المنظمة التي تمكن العاملين من تحقيق مستوى متميز من الأداء، وهذا يعني أن المنظمات التي تمتلك رأس مال هيكلي قوي ستكون لها ثقافة مشجعة وداعمة للابتكار والإبداع من خلال منح العاملين الحرية في طرح آرائهم وفرصة التجربة والفشل والنجاح والتعلم **Bontis (2000)** ويتجسد رأس المال الهيكلي في خزين المنظمة المعرفي من قواعد البيانات، الخرائط التنظيمية، الاستراتيجيات، والروتينيات التي تمنح المنظمات قيمة عالية².

ويتكون رأس المال الهيكلي بشكل عام من الأساليب والإجراءات الإدارية المستخدمة لإنجاز الأنشطة الداخلية وهي حسب **Brookin(1997)**:

- 1- فلسفة الإدارة :** وتتمثل في ما يعتقد قاده المنظمة عن منظمتهم، وخصوصاً فيما يتعلق برسالتها و كذلك العاملين لديها .
- 2-ثقافة المنظمة :** وتعني كيفية أداء المنظمة للأعمال ، وفقاً للأنماط و القيم، فالثقافة الكلية للمنظمة ينبغي أن تعكس فلسفة الإدارة وأن تكون متوافقة ومنسجمة مع الأهداف الشمولية للمنظمة.
- 3-عمليات الإدارة :** وهي عبارة عن الآلية التي بوساطتها تستطيع المنظمة تنفيذ فلسفتها، وتتضمن كيفية معالجة المدراء لمشكلات العاملين وعمليات الرقابة على الجودة والسياسات والإجراءات الخاصة بإدارة المعرفة.

¹ إيمان هرموش، صبري مقيح، أثر رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونك- مجلة ادارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، جوان 2019، ص 49-50.

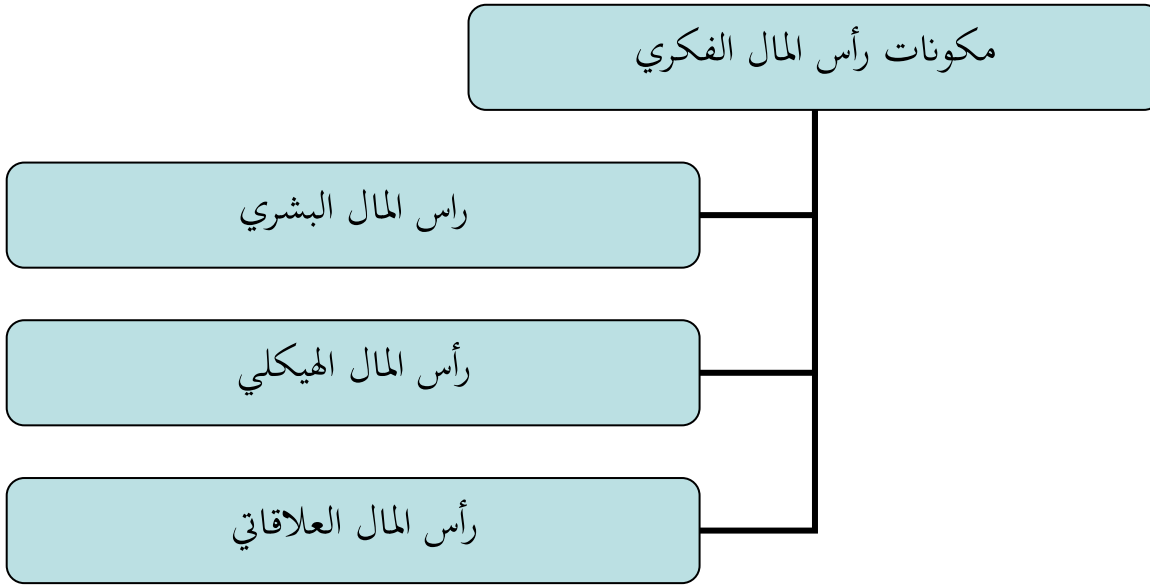
² صالح عبد الرضا رشيد، صباح حسين شناوة الزيايدي، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد 16، العدد 3، 2014، ص 14.

- 4-نظم تقنية المعلومات : وتتضمن قواعد البيانات والوسائل الأخرى اللازمة لجعل المعرفة تستخدم عمليا داخل المنظمة، وتقييم هذه النظم من خلال قدرتها على تحسين الكفاءة والعناية بالزبون، ورضا العاملين.
- 5-نظم الشبكات : وهي القدرة على ربط الحاسبات مع الجهات الأخرى من خلال توفير قدرة الوصول إلى الزبائن.
- 6-العلاقات المالية : أن إدامة الصلة مع المصارف و المستثمرين تعمل على تزويد المنظمة بالمرونة المطلوبة لزيادة السيولة النقدية بسرعة والاستجابة لمتطلبات السوق.

- رأس المال العلاقاى : إن رأس مال الزبوني يمثل القيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء، والموردون المعول عليهم، والمصادر الخارجية الأخرى التي تقدم قيمة مضافة للمنظمة جراء علاقتها المتميزة بها. وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها ومورديها ومنافسيها، أو أي طرف آخر يساعد في تطوير وتحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة¹.

والشكل التالي يوضح مكونات رأس المال الفكري:

الشكل رقم (1-2) : مكونات رأس المال الفكري



المصدر : من إعداد الطالبان بناء على الدراسات السابقة

¹ خالد أحمد فرحان المشهداني، مرجع نفسه، ص 109.

الفرع الثاني : طرق قياس رأس المال الفكري

تنطلق أهمية قياس رأس المال الفكري من المقولة الشهيرة في إدارة الموارد البشرية "إذا لم تستطع قياسها انسخها" والقول الشهير "ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته فهو مهمل، وما هو مهمل فلا أهمية له، وما لا أهمية له فهو غير موجود أصلاً. وإنما هي أداة لاكتساب نقاط القوة وتعزيزها واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة علاجها وتجنبها مستقبلاً.

أولاً: تعريف قياس رأس المال الفكري

يشير مفهوم قياس رأس المال الفكري إلى مجموعة إجراءات تتبع لتحديد مدى توافر خصائص معينة في الشخص والحكم على إمكانية قيامه بمهام وأنشطة وظيفية معينة¹.

ثانياً : أهمية قياس رأس المال الفكري

إن أهمية قياس رأس المال الفكري تندرج ضمن ما يلي²:

- قياس رأس المال الفكري يكشف عن خصائص وقدرات الأفراد العاملون بالمنظمة. كما انه يحدد ذوي القدرات الإبداعية والتميزة منهم، ومن ثم يعد أداة تتيح للمديرين اكتشاف وتبني المصدر الثمين المتمثل في رأس المال الفكري، والذي يصعب تقليده من قبل المنافسين؛

- إن قياس رأس المال الفكري يقدم مقاييس كمية وموضوعية للسلوك تستخدم في التنبؤ بسلوك الأفراد في المستقبل، وهو ما يعني إمكانية تنبؤ المديرين بالسلوك المطلوب من رأس المال الفكري مستقبلاً، مع تكييفه لصالح المنظمة بما يساهم في تحقيق التميز عن المنافسين وضمان البقاء في عالم المنافسة؛

- كما انه يعد أداة من الأدوات المحددة لنقاط القوة والضعف في أداء العاملين، بما يساهم في وضع خطط لتنشيط أدائهم وتطوير كفاءاتهم، وكذا حماية خبراتهم من التقادم؛

- قياس رأس المال الفكري يمثل مؤشراً لتقويم أداء المنظمة، من خلال تحديد مستوى أدائها بالنسبة للسياسة التي تنتهجها مع رأس المال الفكري، مع بيان مدى تحقيق المنظمة لأهدافها الموضوعية حتى يتم تصحيح المسار بسرعة إذا وجد انحراف.

¹ سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، مرجع نفسه، ص 274.

² يوسف مريم، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علوم التسيير ثعبة تسيير المنظمات، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، السنة الجامعية 2015-2016، ص 24.

ثالثاً: طرق قياس رأس المال الفكري

ويمكن تصنيف الطرق المستخدمة في قياس رأس المال الفكري كالتالي¹:

1- الطرق الوصفية: وتتركز هذه الطرق والمقاييس على تحديد سمات وخصائص رأس المال الفكري، واستطلاع الآراء والاتجاهات ذات التأثير المباشر وغير المباشر على أداء عمليات المعرفة وكذا تحقيق نتائجها المرغوبة، وذلك بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير الشخصي للقائمين بالدراسة أو مقترحي النموذج، ويدخل ضمن هذه الطرق:

-أداة تقييم معرفة الإدارة؛

-التقييم الذاتي لإنتاجية مهني المعرفة: وهذا التقييم يقوم على توجيه أربعة أسئلة لمهنيي المعرفة، وذلك ليحددوا بأنفسهم هل منتجون أم لا، والأسئلة هي:

هل قمت بقياس إنتاجيتك؟ هل تعتبر نفسك إنتاجياً؟

ما هو المبرر المستند عليه لكونك إنتاجياً؟ هل تتلقى تغذية راجعة عن إنتاجيتك؟

-بطاقة الدرجات الموزونة لقياس وإدارة أصول المعرفة.

2- المقاييس والطرق المرتبطة برأس مال الفكري والملكية الفكرية: وتتركز هذه المقاييس على قيمة رأس المال الفكري، ومكوناته

الأساسية وهي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني.

وتتولى هذه المقاييس تحويل المعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة في مختلف أقسام المؤسسة إلى أشكال الملكية الفكرية، لتكون أكثر تحديداً وأسهل استخداماً.

3-مقاييس القيمة السوقية: وهذه المقاييس تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة وقيمتها السوقية، أو الفرق بين

رسملة سوق المؤسسة) قيمة المؤسسة في السوق (وحقوق الملكية لحملة الأسهم، وتعتمد هذه المقاييس غالباً على المبادئ والأسس المحاسبية، ومن أمثلتها: القيمة السوقية، القيمة الدفترية والقيمة غير الملموسة المحسوبة.

4-مقاييس العائد على المعرفة: تركز هذه المقاييس على أساس احتساب العائد على الأصول المحسوبة، وحسب الصيغة التالية:

$$\text{العائد على الأصول} = \frac{\text{العوائد قبل الضريبة}}{\text{الأصول الملموسة}}$$

ليتم بعد ذلك مقارنتها مع متوسط العائد لعموم الصناعة التي يقع نشاط المؤسسة ضمنها، وتعتبر الزيادة عن متوسط

الصناعة عائد المعرفة الخاص بالمؤسسة، ومن أمثلتها: مكاسب رأس المال المعرفي ونموذج القيمة المضافة (العائد على المعرفة).

¹ بلبال حسناوي، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة دراسة حالة بعض المؤسسات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال و التنمية المستدامة، السنة الجامعية 2013-2014، ص 42-43.

المطلب الثالث: علاقة رأس المال الفكري بأداء الأستاذ الباحث

يمكن إبراز العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء الجامعي من خلال تحديد علاقة هذا الأخير مع المكونات الثلاثة لرأس المال الفكري، ويظهر ذلك من خلال الآتي¹:

الفرع الأول: علاقة رأس المال البشري مع أداء الأستاذ الباحث :

إن تحقق الأداء في الجامعات المعاصرة لا يعتمد على امتلاكها فقط للموارد المادية والمالية والتكنولوجية، وإنما يتطلب الدرجة الأولى قدرتها على توفير كفاءات بشرية تعمل على تعظيم الاستفادة من الموارد السابقة الذكر، ولتحقق الأداء من قبل هذه الكفاءات البشرية لا بد أن تتصف بمجموعة من الخصائص منها:

- المساهمة المستمرة في خلق القيمة للمنظمة؛
- عدم قابليتها للتقليد من قبل المنافسين؛
- أن تكون نادرة ومميزة عما يملكه المنافسون الحاليون والمحتملون؛
- عدم إمكانية استبدالها بمورد مماثل لها في إطار الإستراتيجية المعتمدة.

الفرع الثاني: علاقة رأس المال الهيكلي مع أداء الأستاذ الباحث:

يعبر رأس المال الهيكلي داخل الجامعة عن مجموعة من المكونات (أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، السياسات، العمليات، الهيكل التنظيمي) ... التي تعطي دعامة أساسية للعنصر البشري، وحتى يتسنى للجامعة تحقيق الأداء يجب أن تعتمد على عملية

تنموية شاملة لكل للمكونات السابقة الذكر، ومن هنا يمكن إيجاز العلاقة بين مكونات رأس المال الهيكلي وأداء الأستاذ الباحث كالتالي:

- تؤدي أنظمة المعلومات وقواعد البيانات إلى تحقق الأداء في الجامعة من خلال 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 من خلال تشجيع التفاعل والاتصال والعمل الجماعي.

¹ شبوي سليم، بن لكحل نوال، رأس المال الفكري كآلية لتحقيق أداء جامعي متميز-دراسة حالة عينة في مدارس القطب الجامعي بالقليعة-، مجلة الاستراتيجية و التنمية، المجلد 09/العدد03 مكرر الجزء الثاني 2019، ص 432-433، بالنصرف.

الفرع الثالث: علاقة رأس المال العلاقتي مع أداء الأستاذ الباحث:

تبرز العلاقة بين رأس المال العلاقتي وأداء الأستاذ الباحث من خلال علاقة الجامعة مع زبائنها ومورديها وجميع المتعاملين معها، خاصة أن قوة الجامعة أصبحت تقاس بحجم عملائها ومدى وفاءهم وارتباطهم بها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الدراسات والبحوث الفعالة التي تقوم بها الجامعة، حيث أنها مهما كانت مكلفة فإن عوائدها مضمونة وتعمل على تحقيق أداء الأستاذ الباحث.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يهدف هذا المبحث إلى الإطلاع على الدراسات السابقة باللغة العربية واللغة الأجنبية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

1- دراسة بلبال حسناوي (2013/2014) بعنوان : دور رأس مال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة دراسة حالة بعض المؤسسات

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة فرحات عباس سطيف 01، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة، وأجريت الدراسة على 21 مؤسسة اقتصادية متنوعة حيث أبرزت الدور الذي يلعبه كل من رأس مال البشري، رأس مال الهيكلية و رأس مال الزبائني في تحسين الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وكان ذلك من خلال استبيان يحتوي على 45 عبارة وزع على مختلف أفراد الإدارة العليا والوسطى، كما اعتمدت على المقابلة الشخصية للوصول إلى نتائج أدق وإزالة أي غموض قد يواجه اتجاه الاستبيان وقامت بتحليل النتائج باستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- تهتم المؤسسات محل الدراسة برأس مال الفكري بجميع مكوناته، وبدرجة أكبر رأس مال الزبائني ليليه رأس مال البشري وفي المرتبة الأخيرة رأس مال الهيكلية؛
- الأداء البيئي في المؤسسات محل الدراسة متوسط، وهذا راجع لكون جل المؤسسات لا تمتلك وحدة للبحث والتطوير في مجال البيئة؛
- كان لرأس مال الفكري النصيب الأوفر في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة وخاصة البعد المتعلق بالأداء الاقتصادي.

2- دراسة صالح عبد الرضا رشيد، صباح شناوة زيادي (2014) بعنوان : دور رأس مال الفكري في تحقيق الأداء

الجامعي المتميز : دراسة تحليلية لأراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية

مقال من مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة القادسية ، كلية الإدارة والاقتصاد ،العراق، هدفت الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه رأس مال الفكري في بلوغ في الداء الجامعي المتميز ، إذ حاول تقديم إطار علمي تحليلي لأراء 34 من القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية ، وقد تم التعبير عن رأس مال الفكري من خلاله عناصره الفرعية الثلاثة (رأس مال بشري، رأس مال الهيكلية، رأس مال العلاقاتي)، في حين تم التعبير عن الأداء الجامعي المتميز من خلال مؤشرات الخمسة (نتائج التعلم الطلبة والعملية ، نتائج التركيز على الزبون ، نتائج التركيز على قوة العمل ، نتائج القيادة و الحاكمية، نتائج الموازنة والنتائج المالية والسوقية)، واعتمد الباحثان الاستبانة أداة رئيسية لقياس متغيري الدراسة وباستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية مثل : معامل الارتباط البسيط لقياس علاقة الارتباط بين المتغيرين واختبار t لمعرفة معنوية هذه العلاقة، وتحليل الانحدار المتعدد واختبار f لتحديد معنوية معادلة الانحدار و I لتفسير تأثير المتغير رأس مال الفكري في الأداء الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها :

- أظهرت الكليات عينة الدراسة اهتماما واضحا بموردها البشري من خلال العمل على تطوير قدراتهم ومهاراتهم، فضلا عن توفير البيئة المناسبة لهم بهدف زيادة انخراطهم في عملهم التدريسي؛
- تسعى الكليات عينة الدراسة إلى تنشيط رأس مالها المعرفي من خلال الاهتمام بالأفراد من ذوي المهارات الفكرية والقدرات العقلية على تقديم ابتكارات وإنجازات علمية غير تقليدية.

3-دراسة ليث عبد الله القهيوبي (2015) بعنوان : تطوير رأس مال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي، دراسة حالة

جامعة الزرقاء الأردن

مقال من مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة الزرقاء ،كلية الإدارة والاقتصاد ،الأردن، هدفت الدراسة إلى التعرف على تطوير رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء ولتحقيق هذا الغرض استخدم الباحث إستبانة تضمنت بعدين لرأس المال الفكري ومتغير الأداء الأكاديمي، وتألقت من 35 فقرة بعدها تم اختبار صدق الأداة وثباتها ، وتم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة 75 عضو هيئة تدريس والتي اختيرت عشوائيا من مجتمع الدراسة البالغ عددها 270 عضوا وباستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ لرأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة ب (رأس مال بشري، رأس مال الهيكلية) على الأداء.

4-دراسة مريم يوسف (2015) بعنوان : أثر رأس مال الفكري على جودة التعليم العلي، دراسة حالة جامعة الحاج لخضر

باتنة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير منظمات ،جامعة الحاج لخضر، هدفت الدراسة لتوضيح أثر رأس مال الفكري بأبعاده (رأسمال البشري، رأسمال الهيكلية، رأس مال الزبائني) على جودة التعليم العالي، وتم في الدراسة التطبيقية التركيز على إبراز هذا الأثر من خلال المعطيات الإحصائية للاستبيان الموجه لأعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا .ومن أهم نتائج التحليل العمق للمعطيات غياب التطبيق الفعلي لمعايير الجودة داخل المؤسسة

الجامعية، ولتحقيق النقلة النوعية يجب التوجه نحو واحتضان الموارد الفكرية الخلاقة ذات الأفكار الإبداعية من خلال تكوين الكفاءات وتشجيع البحث العلمي، فتح تخصصات مرتبطة بالسوق العمل.

5-دراسة م.م ضرغام علي مسلم العميدي (2016) بعنوان : تأثير رأس المال الفكري في شفافية المنظمة : دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الزراعة جامعة الكوفة

مقال من مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العراق، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر رأس الفكري في تحقيق الشفافية المنظمة، وذلك أجل استثمار الإمكانيات المتاحة لدى المنظمات لتحسين و تطوير أدائها، وقد تم اختيار كلية الزراعة جامعة الكوفة كميدان للبحث وشملت الدراسة عينة البحث 37 من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية، وتم اعتماد أربعة مكونات لقياس رأس المال الفكري (رأس مال بشري، رأس مال الهيكلية، رأس مال العلاقي، رأس المال الاجتماعي) في حين أعتمد البحث على أربعة أبعاد لقياس شفافية المنظمة وهي (القيادة، المعلومات، مشاركة الموظفين، الاتصال) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- أظهرت نتائج البحث أن المنظمة المبحوثة تبدي اهتماما مقبولا برأس مال الفكري، إذ بلغت الأهمية النسبية لرأس مال الفكري استنادا إلى إجابات العينة 69؛
- إن المنظمة المبحوثة تسعى إلى تطبيق الشفافية المنظمة في أعمالها وقد بينت النتائج إن الأهمية النسبية للشفافية المنظمة استنادا إلى إجابات العينة بلغت 64؛
- قلة البرامج التدريسية و ضعف أنظمة المعلومات المعتمدة في المنظمة المبحوثة أثرت بشكل سلبي على أداء موظفين وبالتالي أثرت على تطبيق الشفافية المنظمة بشكل تام.

6-دراسة حسين عبد القادر (2016) بعنوان: رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية و تعزيز الميزة التنافسي

مقال من مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، جامعة الاستقلال، فلسطين، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام إدارة الجامعات برأس مال الفكري لتعزيز الميزة التنافسية، وتوضيح مفهوم وأهمية رأس مال الفكري كمفهوم إستراتيجي وكأداة لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته من خلال بناء إستبانة للحصول على معلومات من عينة الدراسة البالغ تعدادها 72 أكاديميا في جامعة الاستقلال، واستخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية spss لتحليل الاستبانة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن الجامعة تقوم باستقطاب الاكاديميين المميزين، وأنها تتميز ببرامجها النوعية، والجامعة تستقطب الاكاديميين ذوي رتب علمية عالية؛
- سمعة الجامعة متدنية نتيجة عدم التميز في الأبحاث العلمية، والجامعة لا تقدم حوافر مادية أو معنوية للباحثين المميزين فيها، ولا تضع برامج تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري؛

- أشارت النتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهتمام إدارة الجامعات برأس مال الفكري و تعزيز الميزة التنافسية لديها تعزى لمتغيرات الدراسة.

7 - دراسة ميسون علي عبد الهادي (2017) بعنوان : رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي ، دراسة تطبيقية على برنامج التربية و التعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين unrwa في قطاع غزة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في القيادة الإدارية ،جامعة الأقصى،غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي في برنامج التربية و التعليم بوكالة و تشغيل اللاجئين في قطاع غزة ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة الذي بلغ 268 مديرا ، واستخدمت الإستبانة في جمع البيانات الأولية كأداة للدراسة ، وقد تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة ، وقد تم استرداد 249 إستبانة بنسبة 93 من الإستبانات الموزعة .

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها :

- وجود علاقة ارتباطيه قوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي في برنامج التربية والتعليم في الأونروا في قطاع غزة؛
- جودة الأداء المؤسسي في البرنامج تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، رأس المال العلاقي)؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة الدراسة حول توافر رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي في البرنامج تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

8-دراسة حسن جبر عنوان (2018) بعنوان : دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المنظمي، دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة

مقال من مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية و المالية، جامعة بابل، المعهد التقني بابل، هدفت الدراسة إلى إبراز دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المنظمي، وتم اختيار الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة لإجراء البحث و اختيار فرضياته و استخراج النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي spss وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها :

- إيداء قسم الموارد البشرية في الشركة استعداده في تنشيط هذه الموجودات المعرفية بعد توفر الدعم والاستناد من قبل الإدارة العليا؛
- أظهرت النتائج الإحصائية أن مكون رأس مال الزبائني أكثر المتغيرات له قوة علاقة مع متغير الحصة السوقية؛
- حققت جميع مكونات رأس مال الفكري علاقة ارتباط معنوية مع جميع متغيرات الأداء المنظمي بإستثناء متغير رضا الزبون.

9-دراسة يوسف الزين خيرة، مكيد علي (2018) بعنوان : واقع رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة فرع الانتيوبتيكال بمجمع صيدال

مقال من مخبر التنمية المستدامة، جامعة يحي فارس مدية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اهتمام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية برأس مال الفكري، وقد اشتملت الدراسة إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية باعتبارها نموذجاً، وهي مجمع

صيدال الانتيبوتيكال الموجود بالمدينة، والتي تعمل في قطاع الأدوية، حيث تم أخذ عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الأصلي، وتمثلت في المديرين وبعض الإطارات ورؤساء المصالح الذين لهم علاقة برأس مال الفكري، وقد بلغ حجم العينة 85 من حجم المجتمع 113، ووزعت 85 إستبانة واسترجعت 70 إستبانة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج منها :

- إن اهتمام المؤسسات برأس المال الفكري يعتبر من أهم الموارد التي تساعد المؤسسة على البقاء في السوق في ظل منافسة مستديمة، لا سيما في ظل الألفية الجديدة، ومع انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة والانفتاح التام على الأسواق الدولية، بسبب بروز العولمة والتحالفات الإستراتيجية بين المؤسسات العملاقة؛

- تتمثل أهم أبعاد رأس مال الفكري في الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، المحافظة والاهتمام بالزبائن، وكلها لا تقل أهمية عن الأخرى؛

- أظهرت الدراسات إن المتوسط موظفي الفرع لديهم مؤهلات علمية عالية، فما تفوق نسبة 74 من الموظفين متحصلين على شهادة الليسانس على الأقل؛

- كما أظهرت الدراسة أن إدارة الفرع تولي اهتماما كبيرا بعنصر الاهتمام بالزبائن، حيث احتل هذا العنصر المرتبة الأولى من حيث أهميته النسبية لباقي العناصر الأخرى، مما يعني أن الإدارة تميل كثيرا إلى الاهتمام بالزبائن.

10-دراسة إيمان هرموش، صبري مقيمح (2018) بعنوان : أثر رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسة الاقتصادية

مقال من مجلة إدارة أعمال و الدراسات التطبيقية ، جامعة 20 أوت 1955، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، مخبر ايكوفيم، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس مال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري ، رأس مال الهيكلية و رأس مال العلاقاتي) في تنمية الإبداع في مؤسسة كوندور إلكترونيك حيث تم أخذ عينة عشوائية مكونة من 43 مفردة من إطارات المؤسسة محل الدراسة وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وعلى برنامج SPSS لتحليل البيانات و اختيار الفرضيات، مع الاستعانة بجملة من الأساليب الإحصائية المناسبة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين رأس مال الفكري و تنمية الإبداع في مؤسسة كوندور إلكترونيك ومن خلال النتائج تم تقديم بعض الاقتراحات كان أهمها :

- ضرورة زيادة الإنفاق على تنمية رأس المال الفكري والمحافظة على موقعها التنافسي المتصدر في السوق المحلية، وكذا زيادة إنفاق المؤسسة على البحث والتطوير والاستثمار في الأفكار الإبداعية من أجل الرفع من وتيرة الإبداع والابتكار للتميز في منتجاتها.

11-دراسة بلبال حسناوي، عبد الرزاق فوزي (2018) بعنوان : أثر رأس مال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية ، دراسة عينة من إطارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف

مقال من مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 09 العدد 16، هدفت هذه الدراسة لإبراز أثر رأس المال الفكري بمكوناته على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم جمع وتحليل آراء 51 من إطارات مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية السطيف، من خلال توزيع استبيان معد لذلك يضم متغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم محور رأس الفكري إلى ثلاثة أبعاد، تمثلت في كل من رأس مال البشري، رأس مال الهيكلية ورأس مال الزبائني وتأثيرها الايجابي والمباشر على أداء المؤسسات الاقتصادية.

- ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- وجود علاقة تأثير إيجابية بين رأس مال الفكري والأداء في المؤسسات محل الدراسة؛
- القيمة الحقيقية للمؤسسة تعتمد على ما تمتلكه من رأس مال فكري والذي يتمثل في مخزون المعرفة لدى الأفراد العاملين، والذي يمكن تحويله إلى قيمته أساسية لنجاحها؛
- تتمتع المؤسسات محل الدراسة برأس مال الفكري بجميع مكوناته وبدرجة أكبر رأس المال الزبائني ليليه رأس مال بشري وفي المرتبة الأخيرة رأس المال الهيكلي.

12-دراسة دربالي سهام (2018) بعنوان : تطوير رأس مال الفكري كمدخل أساسي لبناء منظمة متعلمة ، دراسة ميدانية على المستشفيات العمومية الجزائرية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة ورقلة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة لدى عينة من المستشفيات العمومية الجزائرية، حيث اعتمدت الباحثة على تصميم استبيان كأداة لجمع بيانات من عينة الدراسة، وقد استهدفت عينة قصديه مكونة من 770 عامل، ولاختيار الفرضيات المطروحة تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها :

- بينت نتائج الإحصاء الوصفي توفر المستشفيات العمومية على إدراك لمفهوم رأس مال الفكري من خلال تصوراتهم حول عبارات هذا المفهوم ولكن مستوى الإدراك لم يرق إلى مكانة المستشفيات العمومية كمنظمات تلعب المعرفة فيها دورا مهما؛
- تبين أن المستشفيات العمومية بحاجة إلى إصلاح يتماشى والتطور في معطيات الخدمة الصحية، فهي في خصائص إلى تطوير رأس مال بشري من خلال إيلائه بالاهتمام المادي والمعنوي والعلمي، وهي بحاجة لامتلاك رأس مال هيكلي يرتقي بجودة الخدمة الصحية إلى المستوى المعايير العالمية، وهي تفتقر إلى تطوير رأس مال العلاقات يتجاوز مجرد تقديم الخدمة للمريض إلى بناء علاقات معه ومع الأطراف الفاعلين في محيطها من جمعيات المرضى وجامعات ومعاهد وموردين وحتى مستشفيات أخرى محلية أو دولية.

13-دراسة شبوي سليم، بن لكحل نوال (2019) بعنوان : رأس مال الفكري كألية لتحقيق أداء جامعي متميز، دراسة حالة عينة في مدارس القطب الجامعي بالقلبية

- مقال من مجلة الإستراتيجية و التنمية، المجلد 09 العدد 03، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير مكونات رأس مال الفكري (رأس مال بشري، رأس مال الهيكلي، رأس مال علاقتي) على أبعاد الأداء الجامعي المتميز (جودة، الأبحاث العلمية، خدمة المجتمع) في مدارس القطب الجامعي بمدينة القليبية، حيث تم تصميم إستبانة لهذا الغرض ووزعت على عينة تتكون من 40 مفردة، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاستعانة بأدوات التحليل الإحصائي متمثلة في نماذج الانحدار البسيط و الانحدار المتعدد، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :
- وجود تأثير معنوي إيجابي متوسط بين مكونات رأس مال الفكري والأداء الجامعي المتميز؛

- أظهرت نتائج الدراسة أن رأس مال الهيكلية هو المكون الأكثر تأثيراً على الأداء الجامعي المتميز في مدارس القطب الجامعي بالقلية، حيث عند ارتفاعه بدرجة واحدة يرتفع معه الأداء الجامعي المتميز ثم تليه رأس مال البشري وأخيراً مكون رأس مال العلاقات؛
- أظهرت نتائج الدراسة تركيز مدارس القطب الجامعي بالقلية على رأس مال الهيكلية ورأس مال البشري لتحقيق الأداء الجامعي المتميز، ويرجع ذلك إلى إدراكها بأهمية هذه المكونات في استدامة أدائها المتميز.

المطلب الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

1-دراسة Paola Demartini . Paola Paoloni (2013) بعنوان **Implementing an intellectual capital framework in practice**

تنفيذ رأس المال الفكري في الممارسات العملية

مقال من مجلة رأس المال الفكري، العدد 14 الصفحات من 69 / 83، الغرض من هذه الدراسة هو تحليل الانتقال من القياس إلى الإدارة فيما يتعلق برأس المال الفكري. وتهدف إلى فهم العلاقات بين قياس رأس المال الفكري والأنشطة التشغيلية وسياق الاستراتيجيات.

تأخذ هذه الدراسة وجهة نظر البحث العلمي للتحقيق في إدارة النتائج. قامت الدراسة على شركة تعمل في مجال الإلكترونيات، والتي قامت بتحليلها. تم تطوير نموذج لإدارة رأس المال الفكري من خلال مشاريع أنشأتها الشركة والتي تؤثر على قياس وتقييم رأس المال الفكري وإعداد التقارير، يهدف هذا النموذج إلى أن يكون دعماً فعالاً للإدارة العامة، ويوفر رابطاً بين الأصول غير الملموس والقدرات التي تخلق قيمة (أصالة). لا تهدف هذه الدراسة إلى تطوير إطار لقياس رأس المال الفكري ولكن لتسليط الضوء على العملية التي تؤدي إلى تنفيذ إطار عمل رأس المال الفكري في الممارسات العملية.

2-دراسة محمد علي بوجلان، حبيب عفس (2013) بعنوان **perceptions du capital intellectuel par les managers etude empirique dans le contexte tunisien**

تصور المديرين لرأس المال الفكري دراسة تجريبية في السياق التونسي

مقال من جامعة صفاقس، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بصفاقس، قسم المحاسبة، الهدف من هذا العمل البحثي الاستكشافي هو دراسة مدى الاعتراف بمفهوم رأس المال الفكري في السياق التونسي وتحديد تصورات المديرين تجاه الكشف عن هذا المفهوم تم إجراء مسح إستبتيان بين 51 مدير، تؤكد نتائج هذا الاستطلاع على أن غالبية المشاركين يرون أن عناصر رأس المال الفكري هي عوامل رئيسية للنجاح في الأعمال .

توضح هذه الدراسة أيضاً أن المديرين يدركون أوجه القصور في النظام المحاسبي الحالي ويوافقون على الدراسات السابقة التي تقترح الكشف عن المعلومات الطوعية المتعلقة برأس المال الفكري كحل للتعويض عن فقدان أهمية المعلومات المحاسبية التقليدية.

3-دراسة ليونال اسكافر ، نجلاء بوعبد الله، سلمى دماك عبادي (2018) بعنوان : **l'impact du capital intellectuel sur la performance des entreprises Le cas des pays brics** تأثير رأس المال الفكري على الأداء المنظمي، دراسة حالة شركات من بلدان البريكس (البرازيل، روسيا، الهند، الصين، جنوب إفريقيا)

مقالة أرشيف متعدد الاختصاصات في فرنسا للبحوث الجامعية والعلمية، الهدف من الدراسة هو دراسة أثر رأس المال الفكري على الأداء الاقتصادي، المالي وبورصة المؤسسات العمومية في البرازيل، الهند، روسيا، الصين، جنوب إفريقيا تم استخدام البحوث الوصفية والوثائقية والكمية لتصوير مجموعة من الشركات لمختلف قطاعات الأنشطة، تم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد لتفسير العائد على الأصول، العائد على رأس المال المستثمر، رسملة السوق لتقييم فرضيات البحث، كان التحليل الخطي المتعدد للمتغيرات تستخدم لـ 1090 ملاحظات خلال الفترة من 2010 إلى 2014 خلال الفترة التي تم تحليلها، تشير النتائج إلى وجود العديد من العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين المتغير التابع و المستقل، مما يدل على تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي والاقتصادي لمؤسسات من بلدان بريكس.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

سنحاول من هذا المطلب عرض أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة من خلال تصنيفها في جدول مقارنة، إضافة إلى الوقوف على مجال الاستفادة التي حصل من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.

الفرع الأول : الجدول المقارن بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الجدول رقم (1-2) : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2014 إلى 2019، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية : الجزائر، الأردن، فلسطين، تونس، العراق، دول البريكس.	أنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020/2019 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).	من حيث الزمان والمكان
ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة إلى الإدارة العليا، القيادات الجامعية، الإطارات ورؤساء المصالح، الشركات والمديرين، وحتى هيئات التدريس.	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم وأصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج المقابلة	حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع حيث استخدمنا المقابلة مع بعض الأساتذة الجامعيين، حيث تم جمع المعطيات والوثائق	من حيث منهج الدراسة

<p>والاستبيان.</p>	<p>الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى اعتمادنا على الاستبيان حتى ندعم الدراسة.</p>	
<p>تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (اقتصادية،خدمائية،صناعية، تجارية)، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية.</p>	<p>استهدفت الدراسة القطاع العمومي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي: "وهي: جامعة قاصدي مرباح ورقلة"</p>	<p>من حيث نوع القطاع</p>
<p>تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الأداء المستدام؛ - أداء الجامعي المتميز؛ - الأداء الأكاديمي؛ - شفافية المنظمة؛ - الأداء المؤسسي؛ - الميزة التنافسي؛ - الأداء المنظمي؛ - الابداع؛ - أداء المؤسسات الاقتصادية؛ - أداء جامعي متميز. 	<p>اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلاقي، رأس المال الهيكلي)، ثم تقييم أثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الجامعي.</p>	<p>من حيث المتغيرات</p>
<p>- هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع رأس المال الفكري في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف على واقع تقييم أداء بمختلف المؤسسات سابقة الذكر.</p>	<p>تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة</p>	<p>من حيث الهدف</p>

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة توقعنا على العديد من النقاط التي شكلت مجالاً من الاستفادة حيث تمثلت تلك النقاط في ما يلي:

1. ساهمت الدراسات السابقة في ضبط واختيار المتغيرات التي كان من اللازم ان تبناها الدراسة الحالية، وبالتالي تعد المنطلق والمدخل الأولي لدراستنا؛
2. التعرف على مفهوم و مضامين ومكونات رأس المال الفكري مما يفيد في تكوين الإطار النظري للدراسة؛
3. الاستعانة بالدراسات السابقة كمراجع لإثراء الجانب النظري لدراستنا؛
4. الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية.

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل حاولنا الإلمام بجوانب متغيرات موضوع الدراسة المتمثلة في رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث والعلاقة بينهما، بالإشارة إلى تأثير مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي) على أبعاد الأستاذ الباحث (التدريس، الأبحاث العلمية، خدمة المجتمع)، ومن خلال التطرق إلى الدراسات السابقة توصلنا إلى أنه هناك علاقة وتأثير إيجابي بين مكونات رأس المال الفكري وأداء أستاذ الباحث.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لأثر رأس المال
الفكري على أداء الأستاذ الباحث

تمهيد :

بعد الاطلاع على الجانب النظري لتفاصيل رأس مال الفكري وأداء الأستاذ الباحث والعلاقة بينهما إضافة إلى مختلف الأدبيات التطبيقية، سنحاول في هذا الفصل إسقاط موضوعنا على الواقع من خلال دراسة ميدانية بالجامعة قاصدي مباح ورقلة، بهدف الوصول إلى نتائج ملموسة، وفي هذا السياق ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي :

المبحث الأول: يعرض عينة الدراسة بما في ذلك من تقديم للمؤسسة محل الدراسة والأدوات المستخدمة للوصول إلى النتائج المبحث الثاني: يقدم نتائج الدراسة بحيث سنقوم بتحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول : عينة وأدوات الدراسة

يعتبر هذا المبحث مدخلا إلى الدراسة الميدانية لأثر رأس مال الفكري على أداء أستاذ الباحث، حيث سيتم عرض مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع المعلومات، إضافة إلى مختلف البرامج والأدوات والأساليب الإحصائية التي تم من خلالها التوصل إلى نتائج الدراسة.

المطلب الأول: عينة الدراسة

يمثل هذا المطلب المنطلق في الدراسة الميدانية بحيث سنعرض تقديم للمؤسسة محل الدراسة إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

الفرع الأول : تعريف المؤسسة محل الدراسة

أولا : التعريف بمؤسسة محل الدراسة

الجامعة: مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية. وتشكل الجامعة من هيئات (مجلس إدارة ومجلس علمي)، رئاسة الجامعة، كليات ومعاهد وملحقات في بعض الأحيان. كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة.

أنشئت جامعة قاصدي مباح ورقلة منذ إحداث المدرسة العليا للأساتذة سنة 1987 بموجب المرسوم رقم 65-88 المؤرخ في 22 مارس 1988، كمؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، بعدها مرت بعدة مراحل أهمها في سنة 1997 حيث رقيت إلى مركز جامعي بموجب المرسوم رقم 159-97 المؤرخ في 10 مارس 1997 وكانت تحتوي على خمسة معاهد. وفي سنة 2001 تمت ترقيتها إلى جامعة بموجب المرسوم رقم 210-01 المؤرخ في 23 جويلية 2001 وشملت آنذاك ثلاثة كليات وثلاث مديريات، وأصبحت تحمل بكل شرف اسم المجاهد قاصدي مباح منذ سنة 2005، وفي سنة 2009 تمت إعادة هيكلتها إلى ستة كليات بمرسوم تنفيذي 19-09 المؤرخ في 12 صفر عام 1430 الموافق 17 فيفري 2009.

أما في سنة 2013 فقد تم إعادة هيكلة النظام البيداغوجي للجامعة إلى أربع نيابات وعشرة كليات ومعهدين جامعيين بالمرسوم التنفيذي رقم 100-13 الموافق 14 مارس 2013 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 01-210 الموافق لـ 23 جويلية 2001 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة.¹

بلغ عدد الطلبة المسجلين في التدرج (الليسانس والماستر) 25129 طالب، أما طلبة في ما بعد التدرج (الماجستير والدكتوراه) بلغ عددهم 1622 طالب، ليصل بذلك إجمالي عدد الطلبة المسجلين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الموسم الجامعي 2016/2015 إلى حوالي 26751 طالب وطالبة ليرتفع إلى 35770 طالب و طالبة خلال الموسم الجامعي 2020/2019، حيث يشرف على تأطيرهم 1163 أستاذاً في مختلف الرتب.²

أما في الجانب الإداري، يؤطر الجامعة **1163** أستاذاً مقسمين حسب الفئات إلى غاية نهاية سنة 2019، كما هو مبين وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1): توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2019

الفئات	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	المجموع
العدد	144	272	280	382	85	1163

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

شهدت جامعة قاصدي مرباح ورقلة عدت تغييرات على هيكلها الإدارية والبيداغوجية، مما نتج عنه فتح عدة مناصب جديدة وترقيات إلى مناصب أعلى تتوافق والتغيرات الحاصلة من سنة لأخرى حيث أدى ذلك إلى تطور في عدد الأساتذة الدائمين حسب الفئات خلال السنوات الأخيرة، كما هي موضحة في الجدول التالي :

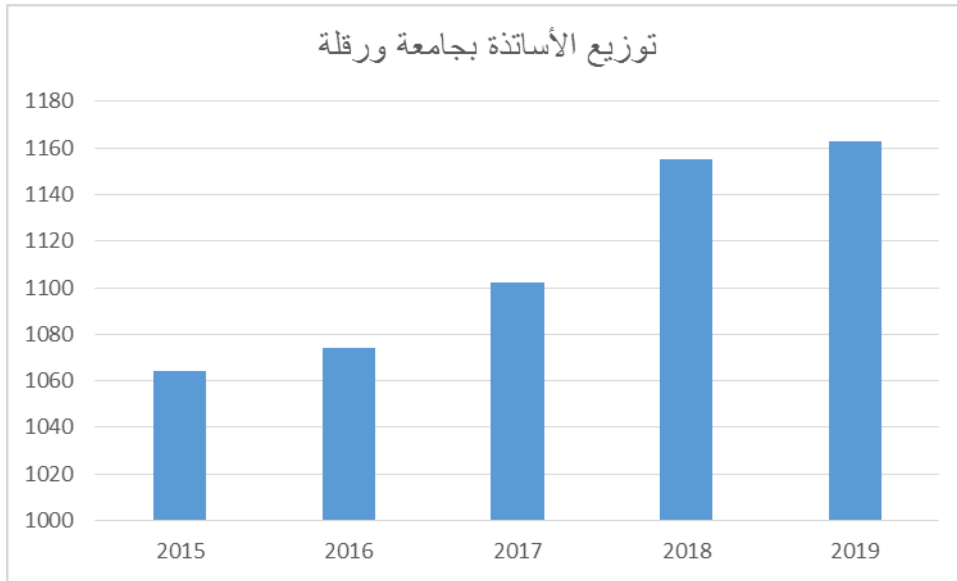
الجدول رقم (2-2): تطور توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات خلال الفترة 2015-2019

السنوات / الفئات	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	المجموع
2015	68	130	147	603	116	1064
2016	81	158	180	551	104	1074
2017	107	211	207	455	112	1102
2018	131	263	263	400	98	1155
2019	144	272	280	382	85	1163

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

¹ تقرير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، "مجلس الإدارة- الدورة الثانية"، 18 نوفمبر 2018، ص 10.
² مرجع نفسه، ص 59-60.

الشكل رقم (1-2): يوضح إحصائيات أساتذة جامعة ورقلة من 2015 إلى سنة 2019



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين و باستخدام excel 2007

من خلال الشكل أعلاه يتجلى لنا الزيادة المستمرة في عدد الأساتذة لكل سنة، ويوضح التطور الذي تعرفه جامعة قاصدي مرباح بورقلة منذ سنة 2015 إلى غاية الموسم الجامعي الحالي.

الشكل رقم (2-2): توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الرتب العلمية خلال سنة 2019



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين و باستخدام excel 2007

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع هذه الدراسة من جميع أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة بمختلف أصنافهم موزعين على عشر كليات (10) ومعهدين (02) والبالغ عددهم 1163 أستاذ، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة شملت (10) كليات ومعهدين (02)، وبناءً عليه تم تحديد عينة الدراسة في (289) استمارة شملت الفئة المعنية خلال الفترة 2015-2019.

ثانياً: عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في 289 فرداً من أساتذة حيث كانت عينة عشوائية، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة:

الجدول رقم (2-3): احصائيات الاستبيانات الموزعة والصالحة

العدد	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات الصالحة
500	205	05	200	
% 100	% 41	% 1	% 40	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على الاستبيانات المعدة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

خلال هذا المطلب سنتطرق إلى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة، بدايةً بأدوات جمع المعلومات ثم الأدوات والأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج.

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره يصف الدراسة بمعلومات وبيانات كمية وكيفية واعتمدت في جمع البيانات على الأدوات التالية:

➤ **الاستبيان:**

يمثل الاستبيان مجموعة من الأسئلة تم تصميمها بناءً على الدراسات السابقة المماثلة لموضوع أثر الرأس مال الفكري على أداء الأستاذ الباحث (أنظر الملحق (1))، وتم تقسيمه إلى قسمين:

1- القسم الأول: يحتوي على مجموعة من الفقرات الاستقصائية حول متغيري رأس مال الفكري وأداء الأستاذ الباحث وتم تقسيمه إلى محورين كالتالي:

✚ **المحور الأول:** تناول متغير رأس المال الفكري حيث تضمن ثلاثة أبعاد كالتالي:

- البعد الأول حول رأس المال البشري يضم 08 فقرات؛
- البعد الثاني حول رأس المال الهيكلي يضم 08 فقرات؛
- البعد الثالث حول رأس المال الزبائني يضم 07 فقرات.

➤ **المحور الثاني:** تناول متغير أداء الأستاذ الباحث حيث تضمن ثلاثة أبعاد كالتالي:

البعد الأول حول مجال التدريس يضم 11 فقرات؛

البعد الثاني حول البحوث العلمية يضم 09 فقرات؛

البعد الثالث حول خدمة المجتمع يضم 08 فقرات.

2-القسم الثاني: يحتوي على الخصائص الديمغرافية والبيانات الشخصية الخاصة بالأساتذة

➤ **المقابلة:**

تعتبر المقابلة من أهم وسائل جمع المعلومات، ولتأكيد ودعم النتائج المحصل عليها من الاستبيان وكذلك توضيحها نظرا لاختلاف وجهات النظر استعنا بالمقابلة الشخصية مع مجموعة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة (أنظر الملحق (2)).

- **وثائق المؤسسة:**

تم الاعتماد على الوثائق والسجلات الخاصة بالمؤسسة والتي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، والتي تعتبر مصدرا أساسيا ولا يمكن الاستغناء عنها في دراستنا هذه.

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية

بغرض المعالجة الإحصائية للبيانات، والحصول على نتائج تساعدنا في فهم موضوع الدراسة تم الاستعانة بـ:

➤ **البرامج**

تمت الاستعانة ببرنامج Excel 2007 في تفرغ بيانات الأولية للاستبيان وفي تصميم الأشكال البيانية، وتم قياس وتحليل البيانات الأولية بالاعتماد على برنامج SPSS حيث أشتمل ذلك على:

➤ **الأساليب الإحصائية**

- معامل ألفا كرونباخ؛

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛

- معامل الارتباط بيرسون؛

- تحليل التباين الأحادي و الثنائي (T-test & ANOVA)؛

كما تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لتقييم إجابات الأساتذة، بحيث تم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها كالتالي:

- موافق (3)

- محايد (2)

- غير موافق (1)

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي يتم ذلك كالتالي:

1. حساب المدى: المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة أي $3 - 1 = 2$

2. يقسم المدى على عدد الفئات: $0.66 = 2/3$

3. يضاف (0.66) إلى الحد الأدنى للمقياس

فتصبح كالتالي:

الجدول (2-4): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت)

المستوى	المتوسط المتوقع
غير موافق (منخفض)	من 1 إلى 1.66
محايد (متوسط)	من 1.67 إلى 2.33
موافق (مرتفع)	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

➤ صدق المحكمين

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي (أنظر الملحق (3)).

➤ ثبات أداة الدراسة

يعبر عن مدى استقرار وثبات الدراسة المتمثلة في الاستبيان، بحيث يوضح ما إذا كانت الاستبيانات الموزعة ستعطي نفس النتائج إذا تم توزيعها على نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف، وتم الاعتماد في ذلك على معامل الثبات ألفا كرونباخ بالاستعانة ببرنامج SPSS لحساب وقياس الثبات والاتساق الداخلي حيث لا يجب أن تقل قيمته 62% من أجل الاعتماد على النتائج المتوصل إليها، وبالتالي فالجدول أدناه يوضح معامل الثبات لأبعاد ومتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (2-5): ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
51	0.921

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغت 92.1% وهي نسبة تمثل مستوى عالي من الثبات، ومنه تم التحقق من ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها لمعالجة موضوع البحث.

المطلب الثالث : واقع أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح ورقلة

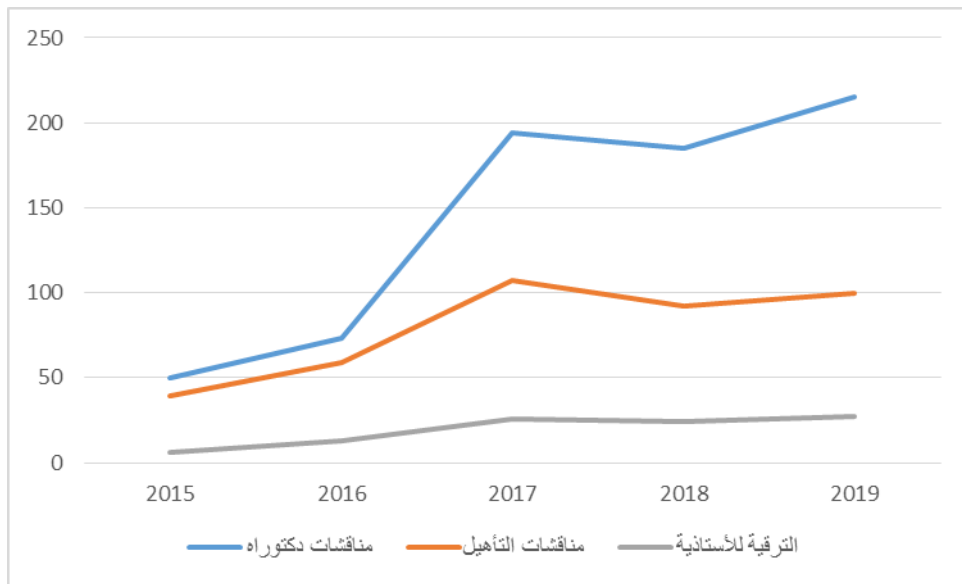
يلعب الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح ورقلة دوراً هاماً في إدارة الجامعة و التنسيق بين وحداتها من أجل دفعها إلى الأفضل في إطار تحسين وتطوير لمختلف مستوياتها من خلال تنوع مجالات خدماته للجامعة من أجل تحقيق التنمية الشاملة للجامعة، لذلك نجد جامعة قاصدي مرباح تحرص على توفير كل ما يحتاجه الأستاذ الباحث أثناء العملية التدريسية وميزانيات خاصة لدعم الأبحاث العلمية والمشاركة في المنتقيات العلمية، فمن بين الأنشطة التي يمارسها الأستاذ الباحث من أجل الإسهام في التطور والتقدم العلمي مايلي :

الجدول رقم (2-6): عدد المناقشات بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019

السنوات / الفئات	2015	2016	2017	2018	2019
مناقشات دكتوراه	50	73	194	185	215
مناقشات التأهيل	39	59	107	92	100
الترقية للأستاذية	6	13	26	24	27

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات نيابة المديرية للبحث العلمي

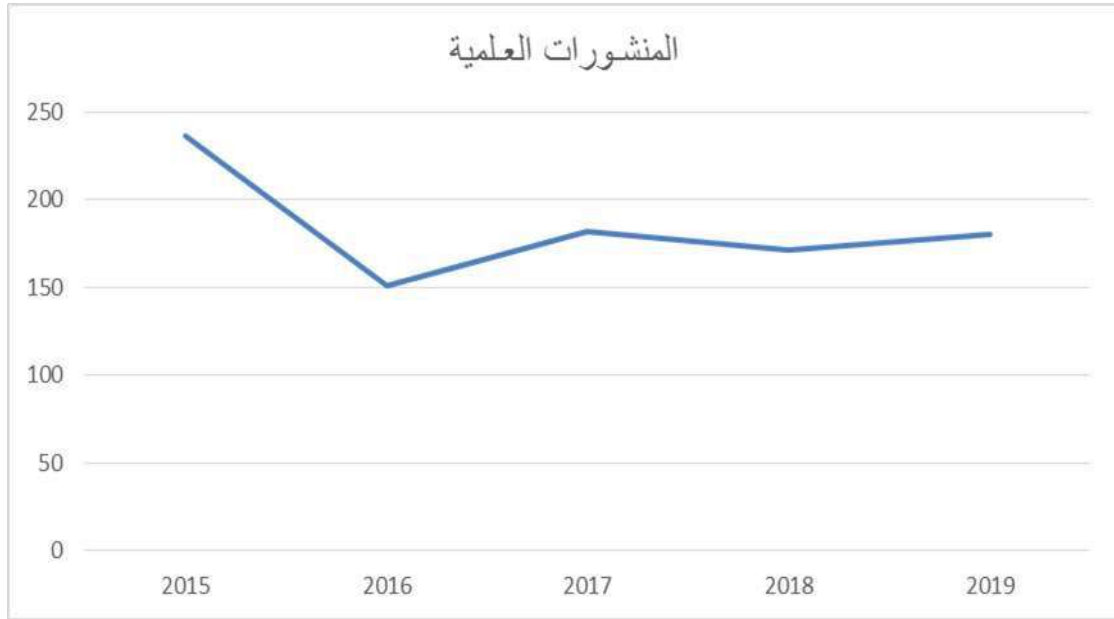
الشكل رقم (2-3): عدد المناقشات بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات نيابة مديرية البحث العلمي و باستخدام excel 2007

يبين الشكل أعلاه القفزة النوعية التي شهدتها جامعة ورقلة في زيادة عدد المناقشات سواء في الدكتوراه أ التأهيل الجامعي وكذا مصف الترقية للأستاذية، وكما هو معلوم فإن هذه المناقشات تتم بناء على النشر العلمي، المشاركة في الملتقيات الدولية، الإنتاجية العلمية.

الشكل رقم (2-4): عدد المنشورات العلمية بالمجلات المصنفة (Scopus) بجامعة ورقلة خلال الفترة 2015-2019



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات نيابة المديرية للبحث العلمي و باستخدام excel 2007

إن الترتيب العالمي للجامعات يبنى على المنشورات العلمية التي تظهر فيها تسمية الجامعة، والشكل أعلاه بين القفزة النوعية التي شهدتها سنة 2015 بـ 236 منشور علمي، لينخفض سنة 2016 بـ 151 منشور و 2017 بـ 182 منشور وبـ 171 منشور سنة 2018 و بـ 180 منشور سنة 2019.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

من خلال هذا البحث سنتطرق إلى تقديم ما توصلنا إليه خلال فترة التريص بخصوص أثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث بعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

يشتمل هذا المطلب على عرض ماجاء في الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الشخصية إلى إجاباتهم على عبارات محوري رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث، إضافة إلى عرض نتائج دراسة مجموعة من الارتباطات، بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا إليه.

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

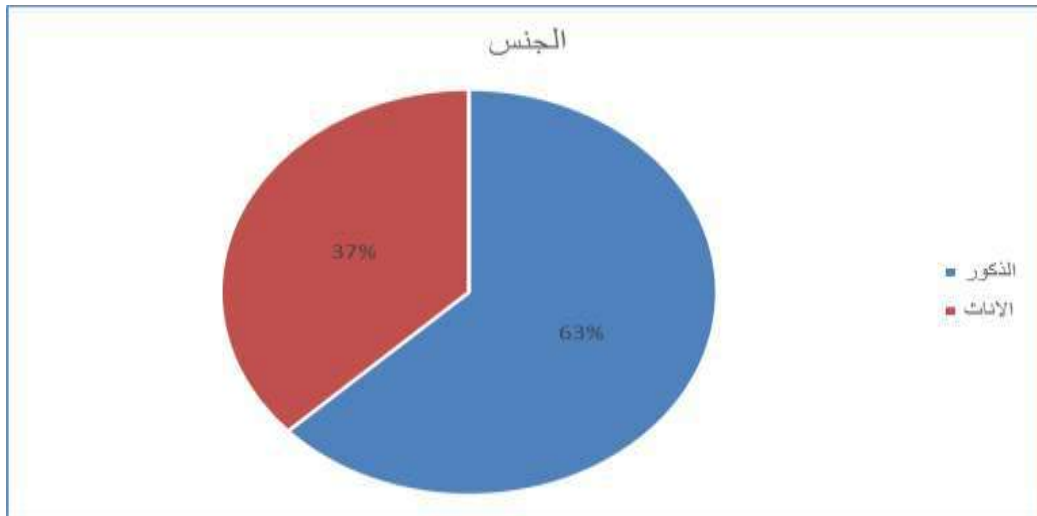
اولا: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط
الذكور	126	% 63
الاناث	74	% 37
المجموع	200	% 100

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

من خلال الجدول رقم (2-7) والشكل نلاحظ تغلب نسبة الذكور في عينة الدراسة على الإناث، حيث كان عدد المستجوبين من الذكور قد بلغ 126 مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 63%، بينما كان عدد المستجوبين من الإناث في العينة بلغ 74 مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 37%.

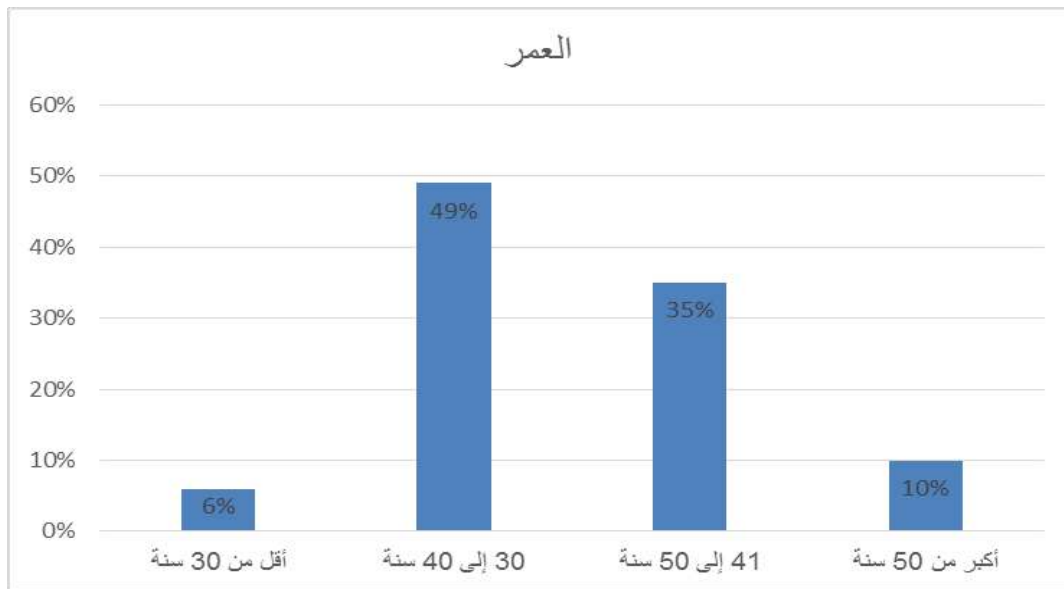
ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الجدول رقم (2-8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	أقل من 30 سنة	30 إلى 40 سنة	41 إلى 50 سنة	أكبر من 50 سنة	المجموع
التكرار	12	98	70	20	200
المتوسط	6%	49%	35%	10%	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss وباستخدام excel 2007

من خلال الجدول رقم (2-8) والشكل أعلاه، نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 12 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 6%، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى 40 قد بلغ عددهم 98 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 49%، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 41 إلى 50 سنة بلغ عددهم 70 مستجوبا بنسبة 35%، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 20 مستجوبا أي بنسبة 10%.

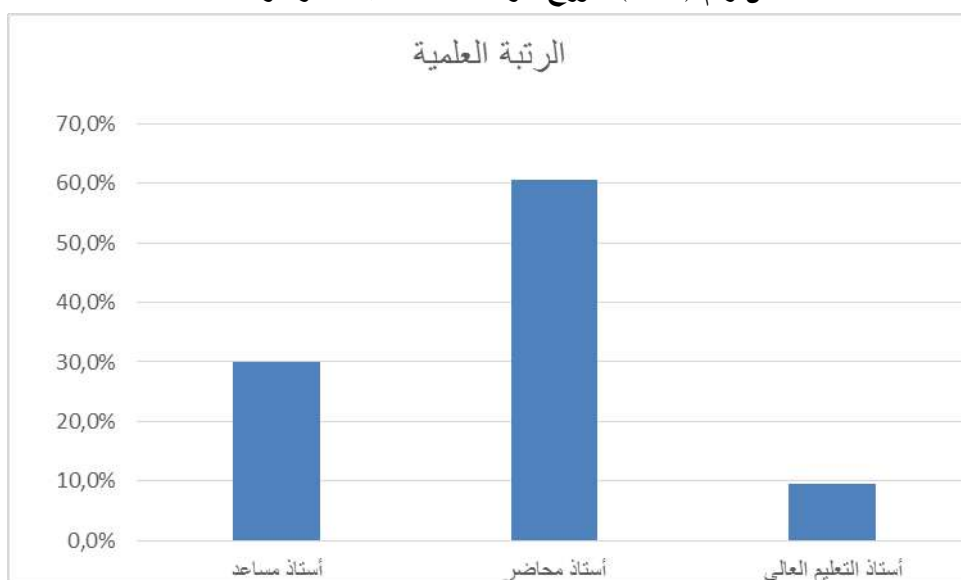
ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

الجدول رقم (2-9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	المتوسط
أستاذ مساعد	60	30 %
أستاذ محاضر	121	60.5 %
أستاذ التعليم العالي	19	9.5 %
المجموع	200	100 %

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

من خلال الجدول رقم (2-9) والشكل أعلاه نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة أستاذ مساعد فقد بلغ عددهم 60 مستجوبا، أي بنسبة 30 %، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة أستاذ محاضر 121 مستجوبا أي بنسبة 60.5 %، أما عدد المستجوبين من فئة أستاذ التعليم العالي فقد بلغ 19 أي بنسبة 9.5 %.

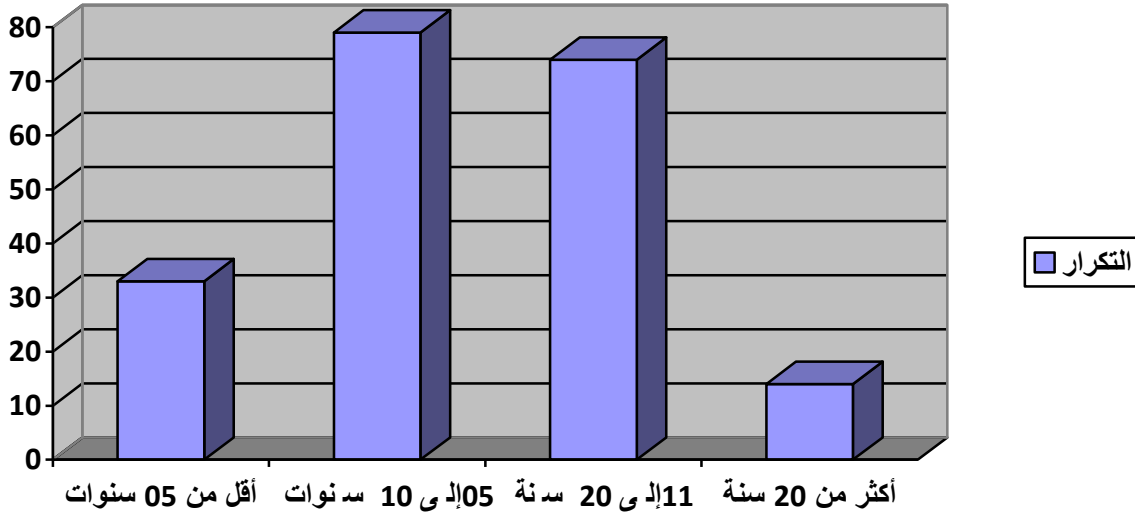
رابعا: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

الجدول رقم (2-10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	05 إلى 10 سنوات	11 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة	المجموع
التكرار	33	79	74	14	200
المتوسط	16.5 %	39.5 %	37 %	7 %	100 %

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

من خلال الجدول رقم (2-10) و الشكل أعلاه نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات يبلغ 33 مستجوبا أي بنسبة 16.5 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 79 مستجوبا، أي بنسبة 39.5 %، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة تتراوح بين 11 سنوات إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم 74 مستجوبا، أي بنسبة 37 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة تفوق 20 سنة يبلغ عددهم 14 أستاذ، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 7 %.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية

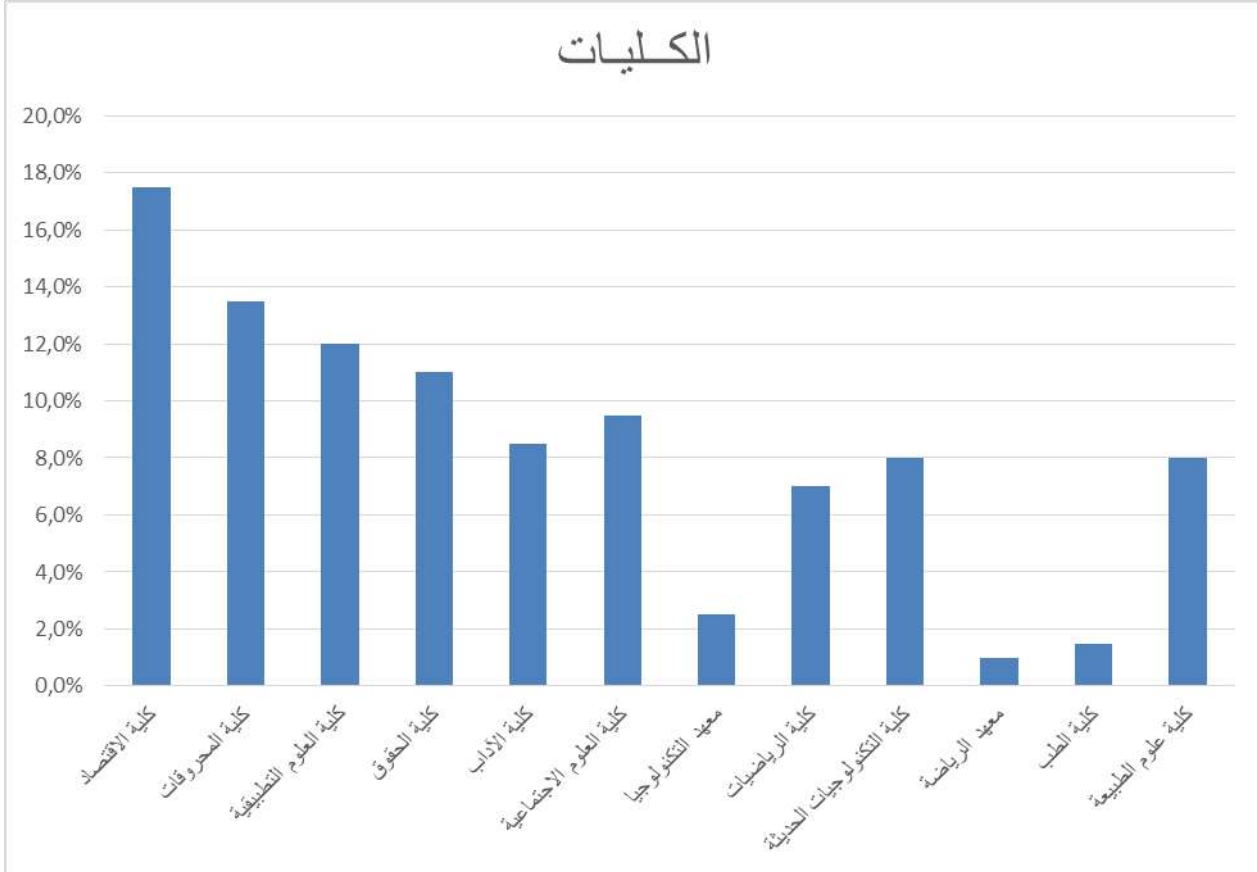
الجدول رقم (2-11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية

المتوسط	التكرار	الكلية
17.5 %	35	كلية الاقتصاد
13.5 %	27	كلية المحروقات
12 %	24	كلية العلوم التطبيقية
11 %	22	كلية الحقوق
8.5 %	17	كلية الآداب
9.5 %	19	كلية العلوم الاجتماعية
2.5 %	05	معهد التكنولوجيا
7 %	14	كلية الرياضيات
8 %	16	كلية التكنولوجيات الحديثة

معهد الرياضة	02	1 %
كلية الطب	03	1.5 %
كلية علوم الطبيعة	16	8 %
المجموع	200	100 %

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

من خلال الجدول رقم (2-11) والشكل أعلاه نلاحظ أن عدد المستجوبين من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بلغ 35 مستجوباً أي بنسبة 17.5 % وهذا راجع ربما لاحتكاك الطالبين بعدد كبير من الأساتذة من هذه الكلية التي تدرس بها الطالبين نظراً لطبيعة الاختصاص، أما المستجوبين من كلية المحرقات والطاقات المتجددة بلغ عددهم 27 مستجوباً، أي بنسبة 13.5 %، في حين بلغ عدد المستجوبين من كلية العلوم التطبيقية 24 مستجوباً أي بنسبة 12 %، أما عدد المستجوبين من كلية الحقوق والعلوم السياسية فقد بلغ 22 أي بنسبة 11 %، والمستجوبين من كلية الآداب واللغات بلغ 17 مستجوباً أي بنسبة 8.5 %، أما المستجوبين من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بلغ عددهم 19 مستجوباً، أي بنسبة 9.5 %، في حين بلغ عدد المستجوبين من المعهد التكنولوجي 05 مستجوبين أي بنسبة 2.5 %، أما عدد المستجوبين من كلية الرياضيات وعلوم المادة فقد بلغ 14 أي بنسبة 7 %، أما المستجوبين من التكنولوجيات الحديثة بلغ 16 مستجوباً أي

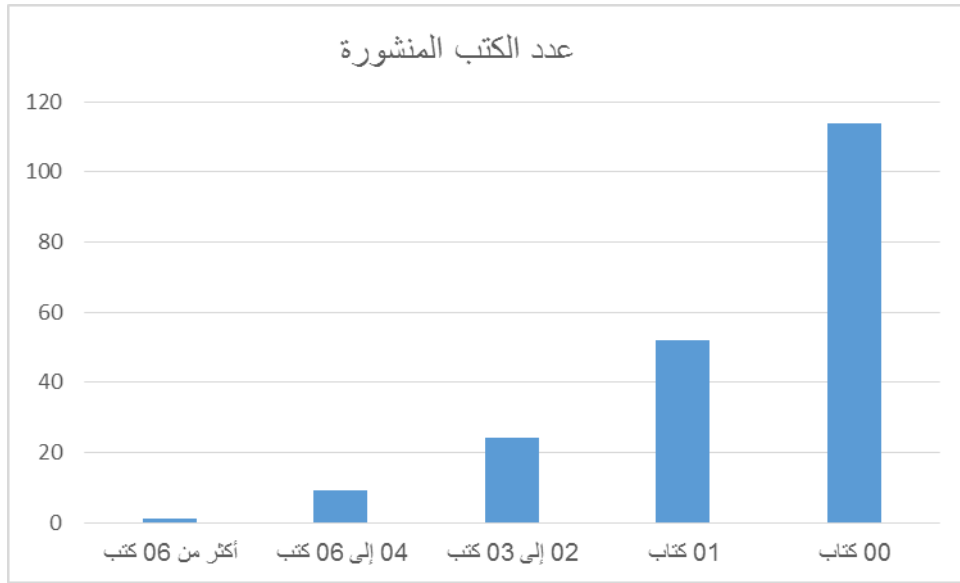
بنسبة 8 %، أما المستجوبين من معهد النشاطات البدنية و الرياضية بلغ عددهم 2 مستجوبا، أي بنسبة 1%، في حين بلغ عدد المستجوبين من كلية الطب 3 مستجوبا أي بنسبة 1.5 %، أما عدد المستجوبين من كلية علوم الطبيعة والحياة فقد كان 16 مستجوبا أي بنسبة 8 % وهذا راجع لطبيعة العينة المختارة.

سادسا: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الكتب المنشورة

من خلال تحليل إجابات الاستمارات استطعنا أن نتعرف عن تكرارات نشر الكتب لأفراد العينة، والشكل

الموالي يوضح توزيع عدد الكتب المنشورة حسب أفراد العينة :

الشكل رقم (2-10): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الكتب المنشورة



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

الجدول رقم (2-12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الكتب المنشورة

عدد الكتب	00 كتاب	01 كتاب	02 إلى 03 كتب	04 إلى 06 كتب	أكثر من 06 كتب	المجموع
التكرار	114	52	24	09	01	200
المتوسط	% 57	%26	% 12	% 4.5	% 0.5	% 100

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

نلاحظ من الشكل رقم (2-10) والجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة المستجوبة لم تقم بنشر أي كتاب

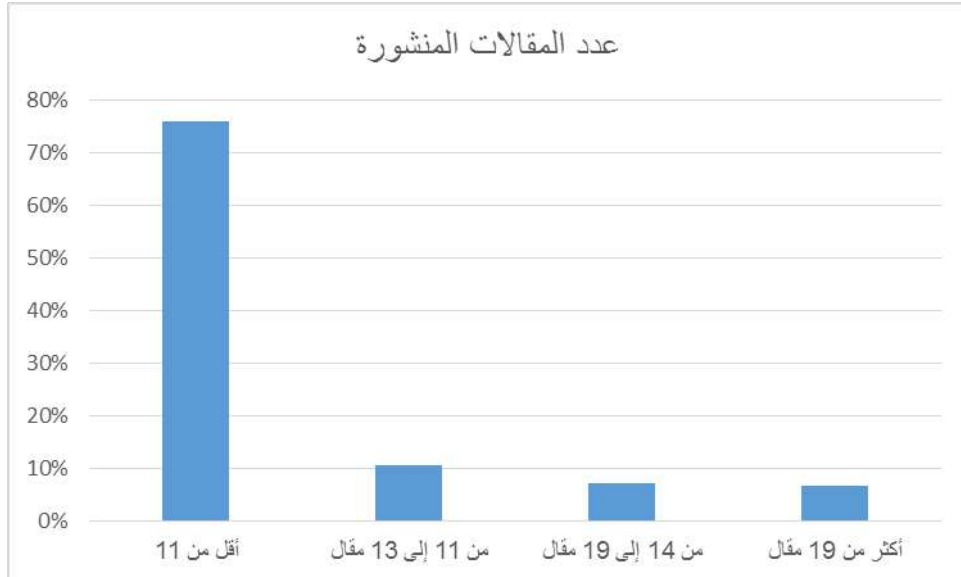
بنسبة بلغت 57 %، في حين وجدنا أن أعلى نسبة من الكتب المنشورة قد بلغ عددها كتاب واحد بنسبة قدرها 26 %، أما عدد الكتب المنشورة من 02 كتاب إلى 03 كتب فلقد بلغ 12 %، وعدد الكتب المنشورة من 04 كتاب إلى 06 كتب فلقد بلغ 4.5 %، في حين أن عدد الكتب المنشورة الأكثر من 06 كتب فقد كان بنسبة 0.5 %.

سابعاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المقالات المنشورة

من خلال تحليل إجابات الاستمارات استطعنا أن نتعرف عن تكرارات نشر المقالات لأفراد العينة، والشكل

الموالي يوضح توزيع عدد المقالات المنشورة حسب أفراد العينة:

الشكل رقم (2-11): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المقالات المنشورة



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

الجدول رقم (2-13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المقالات المنشورة

عدد المقالات	أقل من 11 مقال	من 11 إلى 13 مقال	من 14 إلى 19 مقال	أكثر من 19 مقال	المجموع
التكرار	152	21	14	13	200
المتوسط	76%	10.5%	7.5%	6.5%	100%

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

نلاحظ من الشكل رقم (2-11) و الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة المستجوبة قامت بنشر أقل من 11

مقال بنسبة بلغت 76 %، في حين وجدنا أن نسبة نشر المقالات من بين 11 إلى 13 مقال قدرها 10.5 %، أما عدد

المقالات المنشورة من 14 إلى 19 مقال فلقد بلغ 7.5 %، في حين أن عدد المقالات المنشورة الأكثر من 19 مقال فقد كان

بنسبة 6.5 %، لذلك نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المستجوبة لديها إنتاج معتبر من أعداد المقالات خلال خمس سنوات

الأخيرة، وربما يعود إلى السبب في إعداد المقالات كون هذه الأخيرة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمسار المهني للأستاذ كون أي أستاذ هو

مطالب بأعداد عدد معين من المقالات .

ثامنا: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المشاركة في الملتقيات

من خلال تحليل إجابات الاستمارات استطعنا أن نتعرف عن تكرارات المشاركة في الملتقيات لأفراد العينة،

والشكل الموالي يوضح توزيع عدد الملتقيات المشارك فيها حسب أفراد العينة:

الشكل رقم (2-12): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المشاركة في الملتقيات



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

الجدول رقم (2-14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المشاركة في الملتقيات

عدد الملتقيات	أقل من 11 ملتقى	من 11 إلى 13 ملتقى	من 14 إلى 19 ملتقى	أكثر من 19 ملتقى	المجموع
التكرار	121	29	26	24	200
المتوسط	% 60.5	% 14.5	% 13	% 12	% 100

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

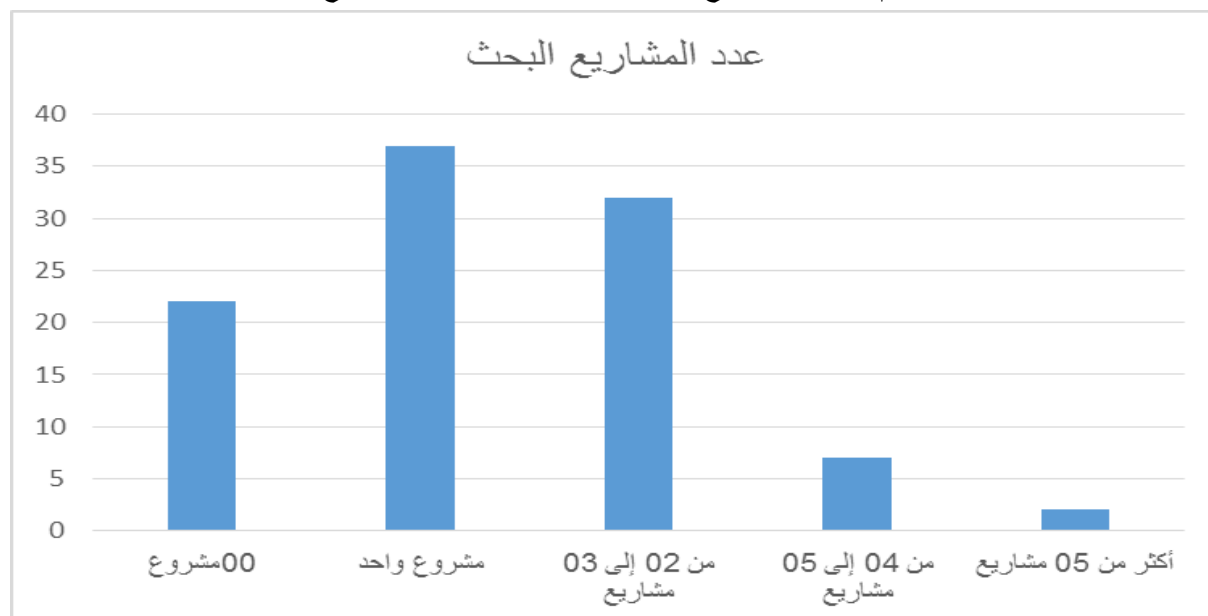
نلاحظ من الشكل رقم (2-12) والجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة المستجوبة قامت بالمشاركة في أقل من 11 ملتقى بنسبة بلغت 60.5 %، في حين وجدنا أن نسبة المشاركة في الملتقيات من بين 11 إلى 13 ملتقى قدرها 14.5 %، أما عدد المشاركة في الملتقيات من 14 إلى 19 ملتقى فبلغ 13 %، في حين أن عدد المشاركة في الملتقيات الأكثر من 19 ملتقى فقد كان بنسبة 12 %، لذلك نلاحظ أن أفراد العينة المستجوبة قد شاركت في العديد من الملتقيات خلال خمس سنوات الأخيرة وهذا راجع لطبيعة عمل الأستاذ الباحث بحيث نجده دائما يبحث عن الجديد من أجل تحسين معلوماته وهذا ما يتسنى له من خلال المشاركة في العديد من الملتقيات التي تسمح له بالاحتكاك بعدد معتبر من الأساتذة وتقديم كل ما هو جديد في مجال البحث لأن معظم الملتقيات تتناول ما هو جديد في الساحتين الوطنية والدولية .

تاسعا: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مشاريع البحث

من خلال تحليل إجابات الاستمارات استطعنا أن نتعرف عن تكرارات مشاريع البحث المنجزة لأفراد العينة،

والشكل الموالي يوضح توزيع عدد مشاريع البحث حسب أفراد العينة :

الشكل رقم (2-13): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مشاريع البحث



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss و باستخدام excel 2007

الجدول رقم (2-15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مشاريع البحث

عدد المشاريع	00 مشروع	01 مشروع	02 إلى 03 مشاريع	04 إلى 05 مشاريع	أكثر من 05 مشاريع	المجموع
التكرار	44	74	64	14	04	200
المتوسط	% 22	%37	% 32	% 7	% 2	% 100

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

نلاحظ من الشكل رقم (2-13) والجدول أعلاه أن أفراد العينة المستجوبة لم تقم بإنجاز أي مشروع بحث

بنسبة بلغت 22%، في حين وجدنا أن أغلب نسبة أنجزت مشروع واحد قدرها 37%، أما عدد المشاريع البحث من 02 إلى

03 مشاريع فلقد بلغ 32%، وعدد المشاريع البحث من 04 إلى 05 مشاريع فلقد بلغ 7%، في حين أن عدد المشاريع

البحث الأكثر من 05 مشاريع فقد كان بنسبة 2%.

الفرع الثاني: تحليل نتائج الحوار

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي تم الإشارة إليها سابقاً.

أولاً: النتائج الخاصة بالمحور الأول (رأس المال الفكري)

1- البعد الأول: رأس المال البشري

الجدول رقم (2-16): نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال البشري

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري العام	الاتجاه العام
01	عند القيام بتوظيف جديد تولي الجامعة اهتماماً بالغاً بالأساتذة ذوي المعرفة العالية والتميزة	8	2	0.83	متوسط
02	أسعى جاهداً لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي	1	2.93	0.33	مرتفع
03	يكرس الأستاذ الجامعي كل وقته لأغراض البحث والتدريس	4	2.53	0.74	مرتفع
04	لدي القدرة والكفاءة لأداء مهامي الوظيفية بفاعلية	3	2.85	0.40	مرتفع
05	تدرك الجامعة أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل	5	2.20	0.83	متوسط
06	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على انجاز البحوث العلمية وتجريب الأفكار الإبداعية	7	2.06	0.85	متوسط
07	يطرح أعضاء الهيئة التدريسية أفكاراً جديدة باستمرار ومناقشتها في الاجتماعات	6	2.14	0.80	متوسط
08	لدي رغبة عالية في الالتزام بالعمل الموكل إلي	2	2.91	0.33	مرتفع
	البعد الأول: رأس المال البشري		2.452	0.638	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول رقم (2-16) أعلاه نلاحظ أن بعد رأس مال البشري كان في اتجاه مرتفع وذلك بمتوسط حسابي يساوي 2.452 وانحراف معياري 0.638، وهذا راجع إلى بعض عبارات هذا البعد كانت في اتجاه مرتفع، فتصدرت في الترتيب الأول عبارة " أسعى جاهداً لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي " بمتوسط حسابي بلغ 2.93 وانحراف معياري 0.33 وفي الترتيب الأخير عبارة " يكرس الأستاذ الجامعي كل وقته لأغراض البحث والتدريس " بمتوسط حسابي قدره 2.53 وانحراف معياري بلغ 0.74، في حين نلاحظ ان هناك أربعة عبارات كانت في اتجاه متوسط أولها في الترتيب عبارة "تدرك الجامعة أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل " بمتوسط حسابي قدره 2.20 وانحراف معياري بلغ 0.83، في الترتيب الأخير نجد عبارة " عند القيام بتوظيف جديد تولي الجامعة اهتماماً بالغاً بالأساتذة ذوي المعرفة العالية و المتميزة " بمتوسط حسابي قيمته 2 وانحراف معياري قدره 0.83.

2- البعد الثاني : رأس المال الهيكلي

الجدول رقم (2-17): نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال الهيكلي

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
09	توفر الجامعة ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث العلمي	8	1.76	0.79	متوسط
10	يستخدم أعضاء هيئة التدريس تقنيات المعلومات لدعم إنجازات عملهم	2	2.24	0.81	متوسط
11	توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الالكترونية	1	2.30	0.81	متوسط
12	المقاييس التي يتم تدريسها في الجامعة يمكن توظيف الاستفادة منها في الحياة العملية بسهولة	3	2.14	0.81	متوسط
13	مرونة الهيكل التنظيمي كافية للاستجابة لأي تطورات في مجال التدريس	7	1.91	0.78	متوسط
14	المعدات والبرامج الحاسوبية الحالية تسهل عمليتي التدريس والبحث العلمي	4	2.13	0.87	متوسط
15	تحرص إدارة الجامعة على فعالية العمليات التدريسية من خلال مراجعتها دوريا	5	2.01	0.81	متوسط
16	توفر الجامعة الخدمات الكلية والمعلومات الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة	6	1.94	0.82	متوسط
	البعد الثاني: رأس المال الهيكلي				
			2.053	0.8125	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول رقم (2-17) أعلاه نلاحظ أن بعد رأس مال الهيكلي كان في اتجاه متوسط وذلك بمتوسط حسابي يساوي 20.53 وانحراف معياري 0.8125، وهذا راجع إلى ان أغلبية عبارات هذا البعد كانت في اتجاه متوسط، فتصدرت في الترتيب الأول عبارة "توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الالكترونية" بمتوسط حسابي بلغ 2.30 وانحراف معياري 0.81 وفي الترتيب الأخير عبارة "توفر الجامعة ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث العلمي" بمتوسط حسابي قدره 1.76 وانحراف معياري يبلغ 0.79.

3- البعد الثالث : رأس المال العلاقاقي

الجدول رقم (2-18): نتائج إجابات المستجوبين حول رأس المال العلاقاقي

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
17	يسعى الأستاذ جاهدا إلى إحداث تأثير ايجابي على الطلبة	3	2.71	0.58	مرتفع
18	تتابع الجامعة التغيرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل	7	1.80	0.79	متوسط
19	تسعى الجامعة للحصول على عضوية في العديد من الجمعيات العلمية والمهنية	6	2.16	0.77	متوسط
20	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى	5	2.22	0.80	متوسط
21	تحتفظ الجامعة بعلاقات شراكة وطيدة مع العديد من المؤسسات	4	2.40	0.74	مرتفع
22	أحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس وأتعلم منها	1	2.84	0.47	مرتفع
23	رضا الطلبة والحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولوياتي وأولويات الجامعة	2	2.74	0.59	مرتفع
البعد الثالث : رأس المال العلاقاقي					مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يعبر الجدول رقم(2-18)أعلاه عن الاتجاه العام لبعد رأس المال العلاقاقي من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 2.41 والانحراف المعياري الذي قدره 0.677 وبهذا يتضح ان اتجاه هذا البعد مرتفع، و باعتباره أن غالبية عبارات هذا البعد في اتجاه مرتفع نلاحظ أن عبارة " أحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس وأتعلم منها "هي أول عبارة في الترتيب فهي بمتوسط حسابي بلغ 2.84 وانحراف معياري قيمته 0.47 تليها عبارة " رضا الطلبة و الحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولوياتي وأولويات الجامعة " بمتوسط حسابي يقدر ب 2.74 وانحراف معياري قيمته 0.59، من جهة أخرى نلاحظ وجود ثلاثة عبارات في اتجاه محايد فتصدرت في الترتيب الأول عبارة " تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى "بمتوسط حسابي قدره 2.22 والانحراف المعياري قدره 0.80 ، اما آخر عبارة في الترتيب هي " تتابع الجامعة التغيرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل "بمتوسط حسابي يبلغ 1.80 وانحراف معياري قدره 0.79.

ثانيا: النتائج الخاصة بالبحور الثاني (أداء الأستاذ الباحث)

1-البعد الأول: مجال التدريس

الجدول رقم (2-19): نتائج إجابات المستجوبين حول مجال التدريس

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
24	أحرص على التحسين والتحديث المستمر للمقاييس التي أدرسها	3	2.90	0.35	مرتفع
25	أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب	10	2.45	0.79	مرتفع
26	أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة	9	2.73	0.56	مرتفع
27	أقوم أدائي بشكل مستمر	4	2.83	0.44	مرتفع
28	أحرص دوما على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار	2	2.91	0.32	مرتفع
29	أحرص دوما على مطالعة الكتب الحديثة في مجال عملي	7	2.77	0.47	مرتفع
30	أحرص على التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة التدريسية	1	2.93	0.30	مرتفع
31	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب	6	2.79	0.47	مرتفع
32	أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة	7	2.77	0.47	مرتفع
33	أطور لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي	8	2.74	0.54	مرتفع
34	أراعي أن يكون الطلاب هم محور عملية التدريس	5	2.80	0.51	مرتفع
	البعد الأول: مجال التدريس		2.783	0.474	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-19) أعلاه الاتجاه العام لبعد مجال التدريس حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.783 والانحراف المعياري 0.474 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه مرتفع، ومنه نلاحظ إن جميع العبارات المكونة لهذا البعد هي في اتجاه مرتفع، فأول عبارة في الترتيب هي " أحرص على التحلي بالضمير المهني و أخلاقيات المهنة التدريسية "بمتوسط حسابي قدره 2.93 وانحراف معياري قدره 0.30، اما أخر عبارة في الترتيب هي " أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب "بمتوسط حسابي يبلغ 2.45 وانحراف معياري قدره 0.79.

2-البعد الثاني : البحوث العلمية

الجدول رقم (2-20): نتائج إجابات المستجوبين حول البحوث العلمية

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
35	ألتزم في أبحاثي بالمنهجية السليمة	1	2.85	0.41	مرتفع
36	أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية	4	2.69	0.55	مرتفع
37	تولي إدارة الجامعة أهمية بالغة في كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم	9	2.07	0.75	متوسط
38	أعمل على بط أبحاثي العلمية مع حاجات المجتمع المحلية	6	2.44	0.70	مرتفع
39	أسعى دائما إلى المشاركة مع زملائي في اقتراح مشاريع البحث	7	2.41	0.75	مرتفع
40	أحرص على إجراء البحوث النوعية وغير المتكررة	3	2.75	0.54	مرتفع
41	أشارك في المؤتمرات المحلية والعربية باستمرار	8	2.34	0.75	مرتفع
42	أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	2	2.79	0.50	مرتفع
43	أتعاون مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية	5	2.64	0.61	مرتفع
	البعد الثاني: البحوث العلمية		2.553	0.617	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم (2-20) أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام لبعد البحوث العلمية هو مرتفع، باعتبار أن معظم عباراته في اتجاه مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.553 والانحراف المعياري 0.617، من بين عبارات البعد " ألتزم في أبحاثي بالمنهجية السليمة " كانت في الترتيب اول بمتوسط حسابي قدره 2.85 وانحراف معياري يساوي 0.41، في آخر ترتيب العبارات ذات الاتجاه موافق نجد العبارة " أشارك في المؤتمرات المحلية و العربية باستمرار" بمتوسط حسابي يبلغ 2.34 وانحراف معياري قدره 0.75، نلاحظ كذلك وجود عبارة واحدة في اتجاه متوسط " تولي إدارة الجامعة أهمية بالغة في كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم " بمتوسط حسابي قدره 2.07 وانحراف معياري بلغ 0.75.

3- البعد الثالث : خدمة المجتمع

الجدول رقم (2-21): نتائج إجابات المستجوبين حول خدمة المجتمع

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
44	أحرص على المساهمة في أي نشاط يتعلق بخدمة المجتمع	2	2.53	0.66	مرتفع
45	أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	4	2.37	0.70	مرتفع
46	أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع	4	2.37	0.70	مرتفع
47	أحاول اقتراح برامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع	3	2.48	0.73	مرتفع
48	أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	5	2.33	0.72	متوسط
49	أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع	1	2.59	0.66	مرتفع
50	أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع	6	2.19	0.72	متوسط
51	أحاول اقتراح مؤتمرات وملتقيات تهدف إلى خدمة المجتمع	4	2.37	0.71	مرتفع
البعد الثالث: خدمة المجتمع			2.403	0.70	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-21) أعلاه الاتجاه العام لبعد خدمة المجتمع حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.403 والانحراف المعياري 0.70 وهذا جعله يأخذ اتجاه مرتفع، ومنه نلاحظ إن أغلبية عباراته في اتجاه مرتفع ، فأول عبارة في الترتيب هي " أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع " بمتوسط حسابي قدره 2.59 وانحراف معياري قدره 0.66، أما آخر عباراته في الترتيب كانت لثلاثة عبارات بمتوسط حسابي قدره 2.37 هم " أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع"، و" أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع"، و" أحاول اقتراح مؤتمرات و ملتقيات تهدف إلى خدمة المجتمع" ، من جهة أخرى نلاحظ وجود عبارتان في اتجاه متوسط فأول عبارة في الترتيب هي " أشارك في الندوات و اللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار" بمتوسط حسابي قدره 2.33 وانحراف معياري بلغ 0.72، أما آخر عبارة في الترتيب هي " أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع" بمتوسط حسابي يبلغ 2.19 وانحراف معياري قدره 0.72.

الفرع الثالث: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

أولاً: العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري وأبعاده مع أداء الأستاذ الباحث

الجدول رقم (2-22): العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري وأبعاده مع أداء الأستاذ الباحث

معامل الارتباط بين المحور الأول وأبعاده مع المحور الثاني Corrélations

	رأس المال الفكري	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلاقي
Corrélation de pearson	0.538*	0.526*	0.305*	0.552*
Sig. (bilatérale)	0.00	0.00	0.00	0.00
N	200	200	200	200

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول رقم (2-22) القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث، حيث كان r معامل الارتباط يساوي 0.538، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 53.8%، بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة بين رأس المال الفكري و أداء الأستاذ الباحث ، و نفس الشيء بالنسبة لأبعاد رأس المال الفكري بحيث كان r معامل الارتباط يساوي 0.526 لرأس المال البشري و 0.305 لرأس المال الهيكلي و 0.552 لرأس المال العلاقي، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 52.6%، و 30.5%، و 55.2% على التوالي، بمعنى توجد علاقة طردية متوسطة بين أداء الأستاذ الباحث و البعدين الأول و الثالث لرأس المال الفكري وعلاقة طردية ضعيفة للبعد الثاني.

ثانياً: العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري مع أداء الأستاذ الباحث وأبعاده

الجدول رقم (2-23): العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري مع أداء الأستاذ الباحث وأبعاده

معامل الارتباط بين المحور الأول مع المحور الثاني وأبعاده Corrélations

	أداء الأستاذ الباحث	مجال التدريس	البحوث العلمية	خدمة المجمع
Corrélation de pearson	1	0.439	0.518	0.449
Sig. (bilatérale)		000	000	000
N	200	200	200	200

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يعرض الجدول رقم (2-23) مدى ارتباط كل بعد من ابعاد أداء الأستاذ الباحث بمحور رأس المال الفكري فنلاحظ

وجود علاقات ارتباط عند مستوى الدلالة المعنوية وهي أقل من Sig =0.01 وكانت النتائج كالاتي :

- علاقة مجال التدريس بالرأس المال الفكري: نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط هي 0.439 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة نوعا ما بنسبة 43.9% عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05؛
- علاقة مجال البحوث العلمية بالرأس المال الفكري: نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط هي 0.518 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بنسبة 51.8% عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05؛
- علاقة مجال خدمة المجتمع بالرأس المال الفكري: نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط هي 0.449 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة نوعا ما بنسبة 44.9% عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05.

الفرع الرابع: اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد

أولاً: اختبار ANOVA للفروقات حول محور رأس المال الفكري بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الجدول رقم (2-24): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد حول محور رأس المال الفكري بالنسبة للمتغيرات

الشخصية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
العمر	intergroupes	,600	3	,200	1,716	0,165
	intergroupes	22,825	196	,116		
	Total	23,424	199			
الرتبة	Ntergroupes	,431	2	,216	1,847	0,160
	Ntergroupes	22,993	197	,117		
	Total	23,424	199			
الخبرة	intergroupes	,080	3	,027	,225	,001
	intergroupes	23,344	196	,119		
	Total	23,424	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-24) تحليل ANOVA بين محور رأس المال الفكري والبيانات الشخصية لأفراد العينة عند

مستوى الدلالة من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نلاحظ أن:

- قيمة Sig الخاصة بالعمر كانت قيمتها 0.165؛

- قيمة Sig الخاصة بالرتبة كانت قيمتها 0.160؛

- قيمة Sig الخاصة بالخبرة كانت قيمتها 0.001.

نلاحظ انه هناك قيمتان من القيم السابقة كانت مستويات دلالتهم أكبر من 0.05، ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

بين بعض البيانات الشخصية (العمر، الرتبة) أي ليس هناك ارتباط بين عمر و رتبة الأساتذة وإجاباتهم على محور رأس المال

الفكري، في حين يتبين أن متغير الخبرة فقد كانت قيمة Sig أقل من 0.05 بحيث كانت تساوي 0.001 وهذا يعني وجود

فروقات ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة في إجابات الأساتذة حول محور رأس المال الفكري.

ثانيا: اختبار ANOVA للفروقات حول محور أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الجدول رقم (2-25): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد حول محور أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات

الشخصية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
العمر	intergroupes	,528	3	,200	1,716	0,167
	intergroupes	21,891	196	,116		
	Total	22,419	199			
الرتبة	Ntergroupes	,123	2	,062	,544	0,580
	Ntergroupes	22,296	197	,113		
	Total	22,419	199			
الخبرة	intergroupes	,100	3	,033	,292	,831
	intergroupes	22,319	196	,114		
	Total	22,419	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-25) تحليل ANOVA بين محور أداء الأستاذ الباحث والبيانات الشخصية لأفراد العينة عند

مستوى الدلالة من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نلاحظ أن:

-قيمة Sig الخاصة بالعمر كانت قيمتها 0.167؛

-قيمة Sig الخاصة بالرتبة كانت قيمتها 0.580؛

-قيمة Sig الخاصة بالخبرة كانت قيمتها 0.831.

جميع القيم السابقة كانت مستويات دلالتهم أكبر من 0.05 ومنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع البيانات

الشخصية للأستاذة (العمر، الرتبة، الخبرة) وإجاباتهم على محور أداء الأستاذ الباحث.

ثالثا: اختبار ANOVA للفروقات إجابات الأفراد حول البعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة

للمتغيرات الشخصية

الجدول رقم (2-26): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث

بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
الدرجة	intergroupes	,16	2	,08	.106	.899
	intergroupes	14,435	197	,73		
	Total	14,451	199			
الخبرة	Ntergroupes	,100	3	,33	0,456	0,713
	Ntergroupes	14,351	196	,73		
	Total	14,451	199			

الكلية	intergroupes	,702	11	,64	,873	,568
	intergroupes	13.749	188	,73		
	Total	14.451	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-26) تحليل ANOVA بين بعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث والبيانات الشخصية لأفراد العينة عند مستوى الدلالة من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نلاحظ أن:

- قيمة Sig الخاصة بالدرجة كانت قيمتها 0.899؛

- قيمة Sig الخاصة بالخبرة كانت قيمتها 0.713؛

- قيمة Sig الخاصة بالكلية كانت قيمتها 0.568.

جميع القيم السابقة كانت مستويات دلالتهم أكبر من 0.05 ومنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع البيانات الشخصية (الدرجة، الخبرة، الكلية) للأستاذة وإجاباتهم على بعد الأول (مجال التدريس) لأداء الأستاذ الباحث.

رابعاً: اختبار ANOVA للفروقات إجابات الافراد حول البعد الثاني (مجال البحوث العلمية) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الجدول رقم (2-27): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الثاني (مجال البحوث العلمية) من أداء الأستاذ

الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
الدرجة	intergroupes	,947	2	,474	3.115	0.47
	intergroupes	29.951	197	,152		
	Total	30.898	199			
الخبرة	Ntergroupes	,145	3	,48	.308	.820
	Ntergroupes	30.753	196	,157		
	Total	30.898	199			
الكلية	intergroupes	1.693	11	,154	,990	,457
	intergroupes	29.206	188	,155		
	Total	38.898	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-27) تحليل ANOVA بين بعد الثاني (مجال البحوث العلمية) من أداء الأستاذ الباحث والبيانات الشخصية لأفراد العينة عند مستوى الدلالة من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نلاحظ أن:

- قيمة Sig الخاصة بالدرجة كانت قيمتها 0.47؛

- قيمة Sig الخاصة بالخبرة كانت قيمتها 0.820؛

- قيمة Sig الخاصة بالكلية كانت قيمتها 0.457.

جميع القيم السابقة كانت مستويات دلالتهم أكبر من 0.05 ومنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع البيانات الشخصية (الدرجة، الخبرة، الكلية) للأساتذة وإجاباتهم على بعد الثاني (مجال البحوث العلمية) لأداء الأستاذ الباحث.

خامسا: اختبار ANOVA للفروقات إجابات الافراد حول البعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الجدول رقم (2-28): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد البعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ

الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
الدرجة	intergroupes	,77	2	,38	.133	.876
	intergroupes	56.817	197	,288		
	Total	56.893	199			
الخبرة	Ntergroupes	,160	3	,53	.185	.907
	Ntergroupes	56.733	196	,289		
	Total	56.893	199			
الكلية	intergroupes	4.803	11	,437	1.576	,109
	intergroupes	52.090	188	,277		
	Total	56.893	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-28) تحليل ANOVA بين بعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ الباحث

والبيانات الشخصية لأفراد العينة عند مستوى الدلالة من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 أقل من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نلاحظ أن:

- قيمة Sig الخاصة بالدرجة كانت قيمتها 0.876؛

- قيمة Sig الخاصة بالخبرة كانت قيمتها 0.907؛

- قيمة Sig الخاصة بالكلية كانت قيمتها 0.109.

جميع القيم السابقة كانت مستويات دلالتهم أكبر من 0.05 ومنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع البيانات الشخصية (الدرجة، الخبرة، الكلية) للأساتذة وإجاباتهم على بعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) لأداء الأستاذ الباحث.

سادسا: اختبار ANOVA للفروقات حول المتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية

الجدول رقم (2-29): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد حول المتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية

		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
عدد الكتب	intergroupes	15,446	11	1,404	1,836	0,03
	intergroupes	143,749	188	,765		
	Total	159,195	199			
عدد المقالات	Ntergroupes	10,925	11	,993	1,294	0,231
	Ntergroupes	144,355	188	,768		
	Total	155,280	199			
عدد الملتقيات	intergroupes	40,493	11	3,681	3,615	,000
	intergroupes	191,462	188	1,018		
	Total	231,955	199			
عدد المشاريع	intergroupes	15,986	11	1,453	1,646	0,089
	intergroupes	166,014	188	,883		
	Total	182,000	199			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول رقم (2-29) تحليل التباين الأحادي لدراسة فروقات إجابات الأساتذة حول المتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية، حيث كانت نتيجة تحليل التباين للمتغيرات الوظيفية للأستاذ كانت قيم Sig في كلا من عدد المقالات Sig= 0.231 وعدد المشاريع Sig=0.089 كلها أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً للمتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية، في حين أن قيمة Sig في كلا من عدد الكتب Sig=0.03 وعدد الملتقيات Sig=0.00 كلها أقل من 0.05 وهذا يعني وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير عدد الكتب ومتغير عدد الملتقيات على إجابات الأفراد حول المتغيرات الوظيفية للأستاذ بالنسبة لمتغير الكلية.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

بعد الحصول على نتائج الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة والمقابلات التي أجريناها مع عدد من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي سنناقشها وسنفسرها في ما يلي:

الفرع الأول : مناقشة نتائج إجابات الأساتذة على محور رأس المال الفكري

مناقشة نتائج الأفراد على بعد رأس المال البشري

كانت معظم إجابات الأساتذة بمتوسطات حسابية تشير معظمها إلى اتجاه مرتفع، وذلك يعود إلى تأكيد ما جاء في عبارات هذا البعد لأن الأستاذ هو الرأس المال البشري المسؤول على تحويل المعرفة إلى قيمة، والذي يعتمد أساسا على زيادة خبراته ومهاراته وقدراته من أجل الوصول إلى جودة الإنتاج العلمي بكفاءة وفعالية ، وبالاعتماد على أقوال الأساتذة خلال المقابلات يمكن تفسير نتائج العبارات ذات الاتجاه الموافق كالتالي :

- في الترتيب الأول عبارة "أسعى جاهدا لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي " وذلك بمتوسط حسابي بلغ 2.93 وهذا يدل على أهمية المعرفة في أداء الأستاذ الباحث، حيث غالبية الأساتذة أظهروا رغبة في تنمية معارفهم في مجال تخصصاتهم .
- من جهة أخرى وافق الأساتذة على العبارة "لدي رغبة عالية في الالتزام بالعمل الموكل إلي " حيث تظهر هذه العبارة حب الأساتذة لمهنتهم سواء من حيث إعدادهم العلمي وتعمقهم في التخصص وإعدادهم المهني التربوي.
- بالنسبة لعبارة " لدي القدرة والكفاءة لأداء مهامي الوظيفية بفاعلية " حيث يرى غالبية الأساتذة بأنهم يجوزون على الكفاءات والقدرات المتنوعة والتي تتسم بالطابع الذهني والفكري من أهمها إلقاء المحاضرات والإشراف على الطلبة وإنجاز البحوث لكي يتحقق التميز في أداء الأستاذ الباحث.
- وافق أفراد العينة على عبارة " يكرس الأستاذ الجامعي معظم وقته للبحث والتدريس والإشراف " لأن غالبية الأساتذة ترى نفسها تركز معظم وقتها للتدريس ومساهماتهم في تحسين تعلم الطلاب والبحث في القضايا التي تخدم المجتمع.
- أما بالنسبة للعبارات ذات الاتجاه المتوسط فقد اختلفت أجوبة أفراد العينة بين موافقين وغير موافقين (درجة الموافقة متباينة ومتوسطة) للعبارات وانطلاقا من المقابلات المحررات سنناقشها كالتالي :
- " تدرك الجامعة أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل " ترى أفراد العينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة الغير الموافقة على هذه العبارة بأنهم يشعرون بنقص الفعاليات وبرامج التدريب وكذلك بعدم حرص الإدارة وتشجيعها لهم من أجل تنمية معارفهم ومهارتهم وعدم عدالة فرص التدريب ، وهذا الأمر غير سليم إذا كان هدف الجامعة إعداد كوادر بشرية متعلمة من خلال الأساتذة الباحثين فينبغي أن يستفيد كل الأساتذة الباحثين على نفس فرص التدريب لمواكبة التطور سواء على المستوى المعرفي أو التكنولوجي من أجل خلق القيمة المضافة للجامعة ، أما الفئة الموافقة ترى بأن الجامعة تهتم بأهمية حضورهم للفعاليات والندوات .
- " يطرح أعضاء الهيئة التدريسية أفكارا جديدة باستمرار ومناقشتها في الاجتماعات " حيث يرى أفراد العينة الغير الموافقة على العبارة أن بيئة العمل ليست مشجعة بالقدر الكافي لكي يستطيع أعضاء هيئة التدريس طرح أفكارا جديدة باستمرار ومناقشتها في الاجتماعات، أما الفئة الموافقة على هذه العبارة ترى بأن الجامعة تشجع الأساتذة على طرح الأفكار الجديدة باستمرار من خلال المشاركة في المنتديات والندوات.

- "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إنجاز البحوث وتجريب الأفكار الإبداعية" حيث ترى الفئة الغير الموافقة على هذه العبارة أن الجامعة لا تشجع ولا تكافئ الإبداع والتجديد في مجال البحوث العلمية والتعليم، أما الفئة الموافقة تنظر بأن الجامعة تشجع الأساتذة على إنجاز البحوث وتجريب الأفكار الإبداعية.
- "عند القيام بتوظيف جديد تولي الجامعة اهتماما بالغاً بالأساتذة ذوي المعرفة العالية والتميزة" ترى الفئة الغير الموافقة على هذه العبارة بأن إدارة الجامعة لا تستهدف أصحاب المعارف عند القيام بعلمية التوظيف فعلى الجامعة جلب الأفراد ذوي المهارات الفكرية والقدرات العقلية القادرة على تقديم ابتكارات وإنجازات والابتعاد على المحسوبية عند التوظيف، أما الفئة الموافقة على هذه العبارة تنظر بأن الجامعة تجلب فقط الأساتذة ذوي الخبرات فهم المسؤولين على تنفيذ رؤية الجامعة وتحقيق أهدافها.
- من نتائج العبارات السابقة أخذ بعد رأس المال البشري اتجاه مرتفع، ويعبر على التوافق بين إجابات أفراد العينة، تم الاستطلاع على آراءهم من خلال المقابلات التي أجريتها وكانت النتائج كالآتي:
- فئة من الأساتذة تلتزم بالعمل الموكل إليها برغبة عالية كونها تحب وظيفة التدريس.
- إن رأس المال البشري هو المسؤول على توليد المعرفة إلا أن جامعة قاصدي مرياح ورقلة توجد فيها فجوات في عملية استقطاب الكفاءات الفعالة بل التوظيف يكون على أساس المحسوبية، لذا يجب الاهتمام به من أجل نهوض الجامعة.

مناقشة نتائج الأفراد على بعد رأس المال الهيكلي

- اتفق أغلبية أفراد العينة على إجابات تشير إلى اتجاه متوسط، وذلك يعود لتباين وتفاوت بين إجابات أفراد العينة وانطلاقاً من المقابلات التي أجريتها تمكنا من تفسير العبارات المحايدة كالتالي:
- في الترتيب الأول عبارة "توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الالكترونية" فكانت الأعلى مستوى متوسط والأعلى مستوى من حيث حياد أفراد العينة حولها، إذ ترى الفئة الغير الموافقة على العبارة بأن معظم أساتذة جامعة قاصدي مرياح يرون بأن الجامعة لا تدعم عمليات الاتصال الداخلية والخارجية بتكنولوجيا الاتصال الحديثة مثل : استخدام المواقع الالكترونية تسهيلاً لأداء الأعمال، أما الفئة الموافقة على هذه العبارة تنظر للجامعة أنها توفر جميع إمكانيات التواصل عن طريق المواقع الالكترونية .
- في العبارة "يستخدم أعضاء هيئة التدريس تقنيات المعلومات لدعم إنجازات عملهم" ترى الفئة الموافقة بأن الجامعة تدعم أنظمة المعلومات والتي تعد ضرورية في وظيفة أعضاء هيئة التدريس، أما الفئة الغير موافقة ترى بأن الجامعة بحاجة إلى توفير المزيد من الأجهزة وتقنيات المعلومات لأعضاء هيئة التدريس لإنجاز عملهم.
- اختلفت أجوبة أفراد العينة بين موافقين وغير موافقين لعبارة "المقاييس التي يتم تدريسها في الجامعة يمكن توظيف الاستفادة منها في الحياة العلمية بسهولة" حيث يرى أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة بأنه يتم الاستفادة من المقاييس التي يتم تدريسها في الجامعة في الحياة العملية، أما الفئة الغير الموافقة ترى أن المقاييس التي يتم تدريسها لا علاقة لها بالحياة العملية، فهي ترجع إلى مقررات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و الحياة العملية مرتبطة بالبرامج والدورات التكوينية والتدريبات التي تمنحها المؤسسة الموظفة للموظف .
- بالنسبة لعبارة "المعدات و البرامج الحاسوبية الحالية تسهل عمليتي التدريس و البحث العلمي" ترى الفئة الموافقة على العبارة بأن توفر المعدات والبرامج الحاسوبية تساعد على أداء مهمة التدريس والبحث العلمي بكل كفاءة، مثال: كلية الطب بما 23 أستاذ و عدد الأجهزة المتوفرة لتسهيل عمليتي التدريس و البحث العلمي 16 حاسوب و يرى عميد كلية الطب بأن هذا العدد

كاف، أما الفئة الغير الموافقة ترى بأن المعدات و البرامج الحاسوبية الحالية غير كافية و ليست متوفرة بصورة دائمة لتسهيل عمليتي التدريس و البحث العلمي فمثلا في معهد التكنولوجيا بما 20 أستاذ بقسم المناجحت في حين عدد الأجهزة الحاسوبية المتوفرة 4 فقط واعتقاد بعض الأساتذة ليس ضروريا توفر المعدات و البرامج الحاسوبية لتسهيل عملية التدريس و البحث العلمي بل تعتمد على المؤهلات العلمية والمعرفية والكفاءات والخبرات اللازمة في المنصب الذي يشغلونه الأساتذة .

-تباينت الآراء حول عبارة " تحرص إدارة الجامعة على فعاليات العمليات التدريسية من خلال مراجعتها دوريا" فالفئة الغير موافقة تنظر أنه هناك اختلاف فيما يتعلق بمراجعة إدارة الجامعة للعمليات التدريسية بهدف زيادة فاعليتها لان معظم الأساتذة يتأثرون بتعقيدات العمليات التدريسية، وبالتالي فهناك من يعتقد بأن جامعة قاصدي مباح و رقلة بحاجة لمراجعة العمليات التدريسية، أما الفئة الموافقة على هذه العبارة تقول بأن الجامعة هي تحت وصاية وزارة التعليم العالي وهي المسؤولة على وضع البرامج التدريسية. -بالنسبة لعبارة " توفر الجامعة الخدمات الكلية والمعلومات الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة " لم توافق فئة على هذه العبارة لان الجامعة لا تقف دائما على توفير الخدمات والمعلومات الضرورية للأساتذة وعدم وجود ما يدعم جودة الخدمة التعليمية وقد يكون بسبب سوء تسيير وتبذير للموارد، أما الفئة الموافقة ترى أن الجامعة تضع كل الخدمات والمعلومات الضرورية واللازمة للوصول إلى أفضل الخدمات وجودة الأداء.

-والعبارة " مرونة الهيكل التنظيمي كافية للاستجابة لأي تطورات في مجال التدريس" نلاحظ تباين في آراء العينة المدروسة كون الجامعة قد لا تجري تغييرات يتأثر بها هيكلها التنظيمية، وبالتالي لا يحس بها الأساتذة لذلك لا يدركون بمرونة الهيكل التنظيمي، أما الفئة الموافقة تفر بمرونة الهيكل التنظيمي لأنه يخدم مصالحهم وخاصة الذين يتكفون بمهام إدارية.

-بالنسبة لعبارة " توفر الجامعة ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث العلمي " ترى الفئة الموافقة بأن الجامعة تهتم بتخصيص ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث والتطوير، أما الفئة الغير الموافقة تفر بعدم وجود ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث الخاصة بجميع الأساتذة أي ان هناك عدد محدود من الأساتذة الذين توفر لهم الجامعة ميزانية لدعم مشاريع بحثهم العلمية.

من نتائج العبارات السابقة أخذ بعد رأس المال الهيكلي اتجاه متوسط حيث يعبر على التباين الموجود في إجابات الأفراد ويدل على وجود درجة موافقة متباينة ومتوسطة من رأس المال الهيكلي، وبسبب هذا الاختلاف تم الاستطلاع على آراء مجموعة من الأساتذة من خلال المقابلات التي أجريناها وكانت النتائج كالتالي :

-إن جامعة قاصدي مباح ينقصها الكثير من العمليات التنظيمية التي تسهل عمل الأستاذ الباحث؛
-إن رأس المال الهيكلي للجامعة يعبر عن القدرات التنظيمية والنظم التي تمثل بنية الجامعة إلا أنه هناك فجوات في الهيكل التنظيمي يجب تداركها؛

-هناك نقص اهتمام من قبل الجامعة للبنية التحتية الداعمة للتدريس والبحث العلمي سواء ما يتعلق بالخدمات الكلية والمعلومات الضرورية؛

-عدم تخصيص الميزانية الكافية لدعم مشاريع البحث والتطوير مع عدم إتاحة فرصة التعبير عن أفكارهم المبدعة مع عدم مراعاة تقديم المكافأة على الإنجاز العلمي والفكري ولا يوجد تمييز موضوعي عادل.

مناقشة نتائج الأفراد على بعد رأس المال العلاقي

أجمع أفراد العينة على الموافقة على عبارات بعد رأس مال العلاقي الذي أخذ بدوره اتجاه مرتفع، بحيث يرى غالبية أفراد العينة على توفر قوي لرأس المال العلاقي لدى الجامعة محل الدراسة وبالاعتماد على أقوال الأساتذة الباحثين خلال المقابلات يمكن تفسير نتائج العبارات ذات الاتجاه الموافق كالتالي :

- في الترتيب الأول عبارة " أحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس وأتعلم منها " وذلك بمتوسط حسابي بلغ 2.84 حيث يرى أفراد العينة على ضرورة التعرف على المشكلات التي يتعرض لها الطلاب أثناء تلقي دروسهم ومحاولة مساعدتهم على تحقيق الأهداف المحددة لهم.

- من جهة أخرى توافق أفراد العينة على عبارة " رضا الطلبة و الحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولوياتي وأولويات الجامعة" أي على الأساتذة ضرورة بناء تصور الغاية منه رضا الطلبة والحفاظ على العلاقات الجيدة معهم ضمن أولوياته وأولويات الجامعة باعتبارهم أحد عناصر رأس مال علاقات الجامعة .

- بالنسبة لعبارة " يسعى الأستاذ جاهدا إلى إحداث تأثير إيجابي على الطلبة " أي أن الأساتذة يدركون أهمية العلاقة مع الطلبة والاهتمام بهم، وينعكس ذلك من حب الأساتذة لمهنتهم فهم يحاولون ويسعون جاهدين لترك انطباع إيجابي لدى الطلبة فتزيد ثقتهم في أنفسهم.

- حصلت عبارة " تحتفظ الجامعة بعلاقات شراكة وطيدة مع العديد من المؤسسات "على موافقة أفراد عينة الدراسة حيث نجد أن تصورات الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة حول علاقة جامعتهم بالمؤسسات الأخرى باعتبارها أحد عناصر رأس المال العلاقات والعمل على بناء علاقات مرضية معهم وكذلك الاستفادة من اقتراحاتهم وهذا ما نلاحظه من خلال علاقاتها مع العديد من المؤسسات مثل enafor-entp.

- أما بالنسبة للعبارات متوسطة الاتجاه نلاحظ آراء متباينة بين الموافقين وغير الموافقين على العبارات التالية :

وافقت فئة على عبارة " تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى" نلاحظ انه يوجد إدراك لدى أفراد العينة لأهمية العلاقة الأكاديمية مع جامعات الأخرى من خلال جمع المعلومات وتبادل الأفكار والعمل على بناء علاقات مرضية معهم و هذا ما نلاحظه من خلال إعادة هيكلة الجامعة الجزائرية لعصرنة تدريس اللغات الأجنبية في مراكز التعليم للجامعات الجزائرية باتفاق جامعة قاصدي مرباح ورقلة مع 05 جامعات جزائرية (وهران- بجاية- قلمة- تلمسان- بسكرة) و03 جامعات أوروبية (اسبانيا- إيطاليا-فرنسا)و جامعة تركية خلال 03 سنوات من 2019 الى غاية 2022 كما تتكلف جامعة قاصدي مرباح ورقلة بمرافقة جميع مراكز الجامعات الجزائرية، أما الفئة الغير الموافقة ترى بأنه إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى ماهي إلا مشكل ومضیعة للوقت والجهد والمال.

- بالنسبة لعبارة " تسعى الجامعة للحصول على عضوية في العديد في الجمعيات العلمية و المهنية " لم توافق فئة على هذه العبارة لأن عضوية الجامعة ومشاركتها في الجمعيات العلمية والمهنية جاءت متوسطة من حيث مستوى الموافقة من خلال تصورات أفراد العينة، وهذا التباين يدل على نقص الوعي والانفتاح على الأعمال والأنشطة والبرامج التي تقوم بها الجامعة اتجاه البيئة المحيطة، أما بالنسبة للفئة الموافقة فهي ترى جامعة قاصدي مرباح بورقلة لديها مشاركة معتبرة في الجمعيات العلمية والمهنية مثل : الشراكة مع الركن الأمريكي.

-أما بالنسبة لعبارة " تتابع الجامعة التغيرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل " ترى الفئة الغير الموافقة أنه لا يوجد توافق بين المقررات الدراسية والاحتياجات والمتغيرات الحديثة في ظل سوق العمل، أما الفئة الموافقة ترى بأن مخرجات الجامعة تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

وإضافة إلى ما سبق استعنا بالمقابلات الشخصية مع مجموعة من الأساتذة بخصوص رأس المال العلاقات وتوصلنا إلى

مايلي :

إن علاقة الجامعة وانفتاحها على الأعمال والمجتمع جاءت مرتفعة من حيث مستوى الموافقة ومن خلال تصورات أفراد العينة، ولكن بالرجوع إلى مخرجات SPSS نجد أن غالبية أفراد العينة اختاروا اتجاه متوسط في رأيهم خاصتا في العبارات المتعلقة بالجامعة وعلاقتها بالحيث الخارجي، وقد يكون ذلك بسبب عدم إدراك بعض الأساتذة بقيمة الأنشطة والبرامج التي تقوم بها الجامعة اتجاه محيطها، ومن خلال تحليل بعد رأس مال العلاقات نستنتج أنه هناك إدراك لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة لأهمية العلاقة مع الطلبة ولأهمية علاقة الجامعة مع الأطراف الخارجية بالإضافة إلى أهمية الانفتاح على الأعمال وجمعيات العلمية والعمل على تسطير البرامج بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

الفرع الثاني : مناقشة نتائج إجابات الأساتذة على محور أداء الأستاذ الباحث

مناقشة نتائج الأفراد على بعد مجال التدريس

اتفق أغلبية أفراد العينة على تأكيد ما جاء في عبارات بعد مجال التدريس، وهذا يعكس أن آراء المستجوبين تتجه نحو اتجاه مرتفع فالأساتذة هم عماد الجامعة ويتحملون مسؤولية التدريس فأغلب أساتذة جامعة قاصدي مرباح أجمعوا أنهم يحرصون على التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة التدريسية باعتبارها رسالة ومهمة نبيلة بالدرجة الأولى، فحرص معظمهم على زيادة قدراتهم التدريسية باستمرار بما يخدم الطلبة والجامعة والعمل على إثراء وتحديث وتحسين مستمر للمقاييس التي يدرسونها، إذ نجد أن معظم أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة يقومون بعملية التقويم بشكل مستمر لأدائهم مما يجعلهم أكثر تحكما في مختلف المعارف والمهارات الحديثة ، كما أنهم يراعون الطلاب سواء من حيث فهمهم للمعلومات ومدى قدرتهم على توظيفها في حياتهم، فالطلبة هم المبدأ الأساسي في العملية التدريسية، حيث نلمس أن أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة دائما يحثون أنفسهم على المطالعة الكتب الحديثة من أجل تحيين معلوماتهم ، كما أنهم يسعون إلى تشجيع الطلبة على مجموعة من الأنشطة المتنوعة من أجل الحصول على المعرفة وتشجيعهم على الإبداع في الأعمال، فعملية تقديم ملخصات جاهزة من قبل الأستاذ تجعل الطالب أكثر انتباها للشرح فالطالب يشغل الوقت للفهم وليس للكتابة.

وفي الأخير وكما يظهر من المعدل العام لهذا البعد أن عباراته جاءت بدرجة مرتفعة وهو يدل على أنه له أثر إيجابيا

على الأساتذة في أدائهم والجهد المبذول من طرفهم ومنه نستنتج مايلي :

-تساهم عملية التقويم في تحسين مستوى أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

-حرص أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة على تطوير مهاراتهم ومعارفهم من خلال مطالعة الكتب الحديثة؛

-يقوم الأستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة بتقييم أدائه من أجل معرفة الأخطاء وتداركها.

مناقشة نتائج الأفراد على بعد البحوث العلمية

جاءت أغلبية إجابات الأساتذة تشير إلى اتجاه مرتفع، فهم يؤكدون على حرصهم الدائم على تحسين أدائهم البحثي، واحتلت العبارة " ألتزم في أبحاثي بالمنهجية السليمة " المرتبة الأولى إذ نجد أن معظم أساتذة جامعة قاصدي مرباح تلتزم بالمنهجية البحثية باعتبار البحث العلمي من أهم الوظائف التعليم العالي وهو مؤشر للترتيب المكانة العلمية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة بين الجامعات الأخرى، حيث لاحظنا أن معظم الأساتذة يسعون إلى زيادة مهاراتهم البحثية مع الحرص على إجراء البحوث النوعية وغير مكررة والتي تعد من متطلبات الترقية و التقدم في المسار الوظيفي، فالأساتذة يولون أهمية للتعاون مع الزملاء في القضايا البحثية والعلمية فهم يحرصون على تقديم استشارات ونصائح لبعضهم البعض ومحاولة جعل بحوثهم تصب حول حاجات المجتمع المحلية إلا أنها تفتقر إلى النتائج والتوصيات الحقيقية، كما أنهم يدركون أهمية المشاركة في المؤتمرات والملتقيات العلمية سواء الوطنية والدولية، كما نلاحظ مشاركة بعض الأساتذة في المؤتمرات لم تعد لتحصيل الإنتاج العلمي بالقدر الذي ينتظره من حصوله على شهادة مشاركة فقط.

أما بالنسبة للعبارة المتوسطة الاتجاه نجد تباين في آراء المستجوبين بين موافقين وغير موافقين، فوافقت فئة على عبارة " تولى إدارة الجامعة أهمية بالغة في كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم " بحيث يرو بأن الجامعة حريصة على كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم ويكون ذلك بجو يسوده الثقة و التعاون بين المسؤول المباشر والأستاذ الباحث، أما الفئة الغير الموافقة يرون عدم إدراك الجامعة الأهمية البالغة لكسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم، وعليه يبدو أن جامعة قاصدي مرباح لا تدعم ولا تشجع الثقة المتبادلة بين الأساتذة بشكل الكافي فرسالة الأستاذ هي بمثابة رسالة الجامعة.

وبشكل عام فإن مستوى إدراك الأساتذة الباحثين في جامعة قاصدي مرباح ورقلة لمدى أهمية البحوث العلمية وما تعكسه على رسالة الجامعة، فضرورة توفير شبكة بين الأساتذة والجامعة يتم من خلالها تبادل كافة المعلومات الضرورية لتحسين جودة الأبحاث العلمية مع تقديم جميع التسهيلات لهم في مجال المشاركة في المؤتمرات وندوات العلمية مع إلزامية الأساتذة على التواصل مع جامعات أخرى ومراكز البحث المختلفة للاستفادة.

مناقشة نتائج الأفراد على بعد خدمة المجتمع

اتفق أغلبية أفراد العينة على تأكيد ما جاء في عبارات بعد خدمة المجتمع والذي أخذ بدوره اتجاه مرتفع، فكانت استجابة للعبارات هذا البعد والذي بلغ متوسطه الحسابي 2.403 ويمكن تفسير ذلك في وضوء النظرة الطموحة للأساتذة وأماهم في المساهمة العالية في خدمة المجتمع من خلال المشاركة الفعالة في المشاريع والنشاطات المتنوعة، بحيث نجد أن أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة يولون أهمية لخدمة المجتمع ولكن ليس بالقدر الذي يولونه لدورهم التدريسي والبحثي، فنلاحظ من العبارة الأولى "أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع " كانت بأكبر متوسط لان أغلب الأساتذة يوجهون الطلاب نحو خدمة المجتمع من خلال إعداد البحوث ومذكرات وكذلك على غرار باقي العبارات الأخرى " أحرص على المساهمة في أي نشاط يتعلق بخدمة المجتمع"، و " أحاول اقتراح برامج متوافقة مع طبيعة و حاجات المجتمع"، و " أحاول اقتراح مؤتمرات و ملتقيات تهدف إلى خدمة المجتمع"، و " أشارك في الندوات و اللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار" التي تعكس مدى مساهمة الأستاذ

في خدمة المجتمع فهم يحرصون على تقديم استشارات فيها آراء وحلول لقضايا المجتمع بهدف تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع في جوانبها الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والبيئية، لكن بالرجوع لعبارة " أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع " فاختلقت آراء المستجوبين بين موافقين وغير موافقين للعبارة ،فوافقت فئة على هذه العبارة لأنهم يرون بأن الجامعة تأخذ توصياتهم بعين الاعتبار أما الفئة الغير الموافقة تنظر بأن أغلب التوصيات التي تخرج بها الملتقيات و الدراسات والأبحاث تبقى حبيسة الإدراج في شكل رسائل وأطروحات ولا تتبناها الوصايا لتطبيقها في أرض الواقع.

وفي الأخير إن نجاح جامعة قاصدي مرباح يعتمد على كفاية وجودة الأساتذة بها إلى حد كبير، فهم المسؤولين على تنفيذ رؤية الجامعة وتحقيق أهدافها فالجامعة معيار للمجتمع وتطوره فعلى الجامعة مساعدة الأستاذ الباحث وتشجيعه وتفعيل دوره لخدمة المجتمع من خلال المشاركة في المؤتمرات وندوات علمية متخصصة.

الفرع الثالث : مناقشة النتائج الإحصائية

أولا : العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري وأبعاده مع أداء الأستاذ الباحث

من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري وأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقي) مع أداء الأستاذ الباحث يتضح وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل (رأس المال الفكري) وأداء الأستاذ الباحث كمتغير تابع، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث ب 53.8 %، أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث، ونفس الشيء بالنسبة لأبعاد رأس المال الفكري حيث كان بعد رأس المال العلاقي في الترتيب الأول وبلغت القيمة الارتباطية ب 55.2 % ثم يأتي بعد رأس المال البشري ب 52.6 % ثم بعد رأس المال الهيكلي ب 30.5 %، أي أن أداء الأستاذ الباحث يتأثر بنسبة متوسطة بالرأس المال الفكري أما الباقي فهو عوامل أخرى (الظروف المعيشية، السكن ..).

ثانيا : العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري مع أداء الأستاذ الباحث وأبعاده

من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين رأس المال الفكري مع أداء الأستاذ الباحث وأبعاده (مجال التدريس ، البحوث العلمية ،خدمة المجتمع) يتضح وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل (رأس المال الفكري) وأبعاد أداء الأستاذ الباحث كمتغير تابع ، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين رأس المال الفكري وبعد الأول(مجال التدريس) لأداء الأستاذ الباحث ب 43.9 %، أي أنه يوجد ارتباط خطي ضعيف بمعنى أنه توجد علاقة طردية ضعيفة بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث في مجال التدريس ،ونفس الشيء بالنسبة لأبعاد أداء الأستاذ الباحث حيث كان بعد البحوث العلمية في الترتيب الأول وبلغت القيمة الارتباطية ب 51.8 % ثم يأتي بعد خدمة المجتمع ب 44.9 % ثم بعد مجال التدريس ب 43.9 %، أي أن بعد البحوث العلمية لأداء الأستاذ الباحث هو الذي يتأثر أكثر بالرأس المال الفكري.

ثالثا : فروقات حول رأس المال الفكري بالنسبة للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول رقم (2-24) يتبين وجود فروقات في إجابات الأساتذة حول محور رأس المال الفكري والمتغيرات الشخصية من خلال خبرة وهذا ما قد نفسره بالفارق في خبرة الأستاذ الباحث، فالفروقات الموجودة على أساس أن الأستاذ الباحث كلما زادت خبرته زاد إدراكه لمدى تأثير رأس المال الفكري على أداءه، من جهة أخرى فإنه لا توجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر والرتبة.

رابعا : فروقات إجابات الأساتذة حول البعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول رقم (2-26) يتبين عدم وجود فروقات في إجابات الأساتذة حول بعد الأول (مجال التدريس) من أداء الأستاذ الباحث والمتغيرات الشخصية والمتمثلة في الدرجة، الخبرة، الكلية كون أن الأستاذ الباحث أي كانت درجته أو خبرته أو كليته فهو المفتاح الرئيسي في العملية التدريسية داخل الجامعة فهو الذي يحمل على عاتقه مسؤولية التطوير والتقدم من خلال ما يقدمه من معارف وأفكار للطلبة.

خامسا : فروقات إجابات الأساتذة حول البعد الثاني (مجال البحوث العلمية) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول رقم (2-27) يتبين عدم وجود فروقات في إجابات الأساتذة حول بعد الثاني (مجال البحوث العلمية) من أداء الأستاذ الباحث والمتغيرات الشخصية والمتمثلة في الدرجة، الخبرة، الكلية حيث تبين أن درجة وعمر الأستاذ الباحث والكلية التي ينتمي لها لا تأثير لهم على الأداء البحثي والإنتاجي فمعظم الأساتذة يقدمون أبحاث تساعد على التطوير والنمو في مختلف المجالات ومن خلال إشرافهم العلمي لطلبة (الماستر والدكتوراه)، مع إجرائهم البحوث العلمية النظرية والتطبيقية سواء كانت فردية أو جماعية.

سادسا : فروقات إجابات الأساتذة حول البعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ الباحث بالنسبة للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول رقم (2-28) يتبين عدم وجود فروقات في إجابات الأساتذة حول بعد الثالث (مجال خدمة المجتمع) من أداء الأستاذ الباحث والمتغيرات الشخصية والمتمثلة في الدرجة، الخبرة، الكلية وهذا ما نفسره بأن درجة وعمر الأستاذ والكلية التي ينتمي لها لا تأثير لهم على الأستاذ الباحث في خدمة المجتمع، ففي غالب الأمر كل الأساتذة الباحثين يساهمون من خلال خدمات استشارية بصفة شخصية مع محاولة معالجة قضايا معينة سواء من خلال نشر الكتب أو المشاركة في الملتقيات التي تُخرج مجموعة من الاقتراحات والتوصيات بما يخدم الجامعة والمجتمع.

سابعا : فروقات إجابات الأساتذة حول محور أداء الأستاذ الباحث للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول (2-25) يتبين عدم وجود فروقات في إجابات الأساتذة للمحور الثاني (أداء الأستاذ الباحث) والمتغيرات الشخصية والمتمثلة في (العمر، الرتبة، الخبرة) وهذا ما نفسره بأن أداء الأستاذ الباحث لا يختلف بحسب رتبته والعمر والخبرة فهو يسعى لخدم الطلبة والجامعة من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء.

ثامنا : فروقات إجابات الأساتذة حول للمتغيرات الوظيفية بالنسبة لمتغير الكلية

من خلال الجدول (2-29) تبين أنه توجد فروقات في إجابات الأساتذة حول بعض المتغيرات الوظيفية لمتغير الكلية والمتمثلة في (عدد الكتب، عدد الملتقيات) وهذا ما نفسره بأن أداء الأستاذ الباحث يختلف بحسب عدد الكتب التي نشرها من كلية إلى آخر بحيث نجد أن كلية العلوم الاجتماعية أكثر من ناحية نشر الكتب عكس الكليات الأخرى والهدف من النشر معالجة ظاهرة معينة في المجتمع ، كما أنه يختلف بعدد الملتقيات التي شارك فيها الأساتذة من كلية إلى أخرى بحيث نجد أن كلية الاقتصاد وكلية الحقوق من أكثر الكليات التي تنظم الملتقيات مقارنة مع باقي الكليات الأخرى والهدف من مشاركة الأستاذ الباحث في الملتقيات أي أنه يسعى لنقل التجارب ومحاولة إيجاد حلول لأي ظاهرة معينة لخدمة المجتمع، من جهة أخرى فإنه لا توجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية المتمثلة في عدد المقالات وعدد المشاريع.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل كل ما يخص الدراسة الميدانية بداية بتقديم المؤسسة محل الدراسة، ثم عرض عينة وأدوات الدراسة بما فيها المنهج المستخدم، تمثلت أدوات الدراسة في الاستبيان و المقابلة ووثائق المؤسسة حيث تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية للوصول إلى ما مدى تأثير الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التريص من مخرجات المقابلات مع مجموعة من العاملين و كانت نتائج الدراسة كالآتي :

مستوى الرأس المال الفكري بجامعة قاصدي مرباح متوسط وذلك راجع إلى :

- رأس المال البشري مرتفع في جامعة قاصدي مرباح بورقلة لأنه هناك كوادر بشرية مسؤولة على تحويل المعرفة الكامنة إلى أصول فكرية؛
- رأس المال الهيكلي متوسط في جامعة قاصدي مرباح بورقلة لأنه هناك فجوات في الهيكل التنظيمي لها، مع نقص المعدات والأجهزة الضرورية الداعمة لتدريس والبحث العلمي؛
- رأس مال العلاقاتي مرتفع في جامعة قاصدي مرباح بورقلة باعتبار أن إدراك قوي من قبل الأساتذة لأهمية علاقة الجامعة مع الأطراف الخارجية وأهمية الانفتاح على الأعمال؛
- هناك مستوى عال لأداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة يرجع لحرص الأساتذة على تحسين وتطوير أدائهم باستمرار؛
- يؤثر الرأس المال الفكري بنسبة متوسطة على أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
- أهم بعدين في تأثير رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث هما الرأس المال العلاقاتي والرأس المال البشري.

خاتمة

سعيًا من خلال هذه الدراسة إلى الإطلاع على موضوع أثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى عرض نظري لكل من المتغيرين والعلاقة بينهما وإثراء ذلك قمنا بتقديم عدة دراسات سابقة مماثلة تصب في موضوع دراستنا، بينما في الفصل الثاني حاولنا إسقاط موضوع الدراسة على الواقع من خلال دراسة ميدانية في جامعة قاصدي مرباح بورقلة من أجل معالجة إشكالية الدراسة والإجابة على التساؤلات الفرعية وعلى ضوء ذلك توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

أولاً: اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى : يوجد مستوى مرتفع من إدراك الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة لمفهوم رأس المال الفكري بأبعاده

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج الاستبيان والمقابلة بلغ مستوى إدراك الأستاذ الباحث لمفهوم رأس المال الفكري مستوى مرتفع، فهم يقرون بتوافر رأس المال العلاقات بحكم طبيعة النشاط القائم على التعامل مع الطلبة والأطراف الخارجية وتوفر الكوادر البشرية التي تسعى إلى تنمية مهاراتها من خلال المشاركة في المنتديات والفعاليات، أما بالنسبة لرأس المال الهيكلي ضرورة توفير الأجهزة والمعدات اللازمة لعملية التدريس، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية : يوجد مستوى مرتفع لأداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة

يصل أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة إلى مستويات عالية وذلك لوجود التزام من طرف الأستاذ الباحث وحرصه على زيادة قدراته التدريسية والبحثية، فجامعة ورقلة لها مكانة مرموقة ضمن ترتيب الجامعات الجزائرية، إذ نجد أن ترتيب الأساتذة الباحثين سواء على المستوى الوطني والعربي والعالمي فصنف أحد أساتذة من كلية الاقتصاد الأول وطنياً من حيث معامل التأثير، وأيضاً صنف ثلاثة أساتذة آخرون من نفس الكلية ضمن عشرة باحثين عرب من حيث معامل التأثير العربي للباحثين، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية .

الفرضية الثالثة : هناك علاقة بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث لجامعة قاصدي مرباح بورقلة

باستخدام معامل الارتباط بارسون توصلنا إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بنسبة 53.8% بين رأس المال الفكري وأداء الأستاذ الباحث وهي تعتبر نسبة تأثير متوسطة، باعتبار أن ارتباط كل بعد من أبعاد أداء الأستاذ الباحث متوسط، بحيث كان الارتباط بين بعد رأس المال البشري وأداء الأستاذ الباحث بنسبة 52.6% وبين بعد رأس المال الهيكلي وأداء الأستاذ الباحث بنسبة 30.5%، أما بالنسبة بعد رأس المال العلاقات هو الأكثر تأثيراً بنسبة 55.8%، وهذا ما يؤكد ما جاء في الفرضية الثالثة.

الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة حول رأس المال الفكري تعزى للمتغيرات الشخصية

من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروقات في استجابات أفراد العينة حول رأس المال الفكري، فأظهرت النتائج عدم تأثير كل من متغيرات العمر، الرتبة في فهم وإدراك لمفهوم رأس المال الفكري، بينما ثبت العكس بالنسبة لمتغير الخبرة، حيث تبين أن له تأثيرا دالا إحصائيا في فهم وإدراك أفراد العينة من الأساتذة الباحثين في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، وعليه نقبل بصحة الفرضية الرابعة بإستثناء متغير الخبرة.

ثانيا : نتائج الدراسة

- توصلنا من خلال دراستنا أن جامعة قاصدي مرباح بورقلة لها إدراك لمفهوم رأس المال الفكري من خلال تصورات الأساتذة حول عبارات هذا المفهوم؛
- أظهرت الدراسة أيضا إن امتلاك رأس المال الفكري يساهم في تحسين أداء الأستاذ الباحث بمستوى مرتفع؛
- هناك علاقة ايجابية متوسطة بين رأس المال الفكري بأبعاده وأداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
- توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تباين أو فروق في مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة من أساتذة الباحثين لمفهوم رأس المال الفكري بإستثناء متغير الخبرة؛
- يؤثر الرأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث بنسبة متوسطة في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
- سعي الجامعة إلى تطوير رأس المال البشري من خلال إيلائه بالاهتمام المادي والمعنوي والعلمي؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن الرأس المال العلاقات هو المكون الأكثر تأثيرا على أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعة لا تضع برامج تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري؛
- أظهرت نتائج الدراسة تركيز جامعة قاصدي مرباح بورقلة على رأس المال العلاقات ورأس المال البشري لتحقيق التميز في الأداء؛
- يحرص الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح بورقلة على تقييم أداءه من أجل تصحيح الأخطاء، وهو ما يفسر أن جامعة ورقلة في الريادة؛
- يتميز أداء الأستاذ الباحث على مستوى جامعة قاصدي مرباح بورقلة بالكفاءة والفعالية حيث أثبتت الدراسة أن المستوى عالي؛
- نقص الوسائل التكنولوجية التي تساعد الأستاذ الباحث في عملية التدريس؛

- إن اهتمام الجامعة بتوفير المعدات والأجهزة الأساسية التي يحتاجها أستاذ الباحث غير كافية؛
- يراعي الأستاذ الباحث أن يكون الطلاب هم محور عملية التدريس، ما ينتج عليه رضاهم على مستوى أدائهم؛
- عدم الأخذ بعين الاعتبار توصيات الملتقيات والمؤتمرات التي يشارك بها الأستاذ؛
- عدم وجود فضاء خاص بالبحث الفردي والجماعي.

ثالثا : التوصيات :

- من خلال الدراسة الميدانية التي أجرينا فيها مقابلات أصغينا فيها لمختلف آراء الأساتذة الباحثين ارتأينا اقتراح التوصيات التالية:
- وضع خطة للمحافظة على الرأس المال الفكري من خلال استقطاب الأفراد ذوي القدرات والمهارات العالية، مع تقديم الحافز المادي والمعنوي للأساتذة الدائمين جراء الأفكار الإبداعية؛
 - ضرورة تركيز الاهتمام بتوفير ميزانية كافية لدعم أنظمة البحث والتطوير لتدعيم رأس المال الهيكلي؛
 - ضرورة الاهتمام بحضور الأساتذة إلى الملتقيات الدولية والوطنية من أجل إتاحة الفرصة للمشاركة لهم بأرائهم وأفكارهم؛
 - ضرورة تشجيع ودعم الأفكار الإبداعية للأساتذة من أجل تحسين أداء جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
 - العمل على الاستفادة من خبرات ومعارف الأساتذة ذوي المهارات ونقلها إلى الآخرين؛
 - الاهتمام بتحديث البرامج والخطط الدراسية باستمرار بما يتوافق مع المستجدات العلمية من أجل التبادل الخبرات والمعلومات مع الجامعات الأخرى على المستوى العلمي؛
 - العمل على اعتماد هياكل تنظيمية تتسم بالمرونة وتسهيل عملية التعاون بين الأساتذة لهوض بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
 - ضرورة اهتمام الجامعة بالأستاذ الباحث كونه هو محور الارتكاز في المؤسسة التعليمية والركيزة الأساسية وأهم مقومات الجامعة؛
 - العمل على تعزيز رأس المال العلاقات بين الجامعة والمجتمع من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وربطها بخدمة المجتمع؛
 - ضرورة تجهيز الجامعة بأحدث الأجهزة والوسائل لمساعدة الطلاب على دراستهم الجامعية؛
 - الحرص على توفر العلاقات الإنسانية بين الأستاذ والطلاب، مما يشجعهم على الاتصال المباشر عند تعرضهم للمشاكل أثناء دراستهم الجامعية مما يزيدهم في ثقتهم بأنفسهم.

رابعاً: آفاق الدراسة

- أثر رأس المال الفكري على تحقيق الأداء الإستراتيجي الجامعي من منظور بطاقة الأداء المتوازن؛
- تطوير نماذج لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة الأداء؛
- رأس مال الفكري كمدخل لتنمية الذكاء الإستراتيجي في الجامعات؛
- دور رأس المال الفكري في تفعيل أبعاد التنمية المستدامة.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

-الكتب :

- 1-بالشرش نور الدين، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان_الأردن، الطبعة العربية 2015.
- 2-خالد أحمد فرحان المشهداني، رأس المال الفكري بمنظور علمي متقدم (عربي-إنجليزي) intellectual capital، الطبعة الأولى 2019 دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2018.
- 3-سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص 157-159.
- 4-فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة.
- 5-قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصرة، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط.
- 6-محمد عبد الله حسن حميد، تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، 2016.
- 7-هاشم فوزي العبادي، يوسف حجيم الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري (قراءات وبحوث)، الطبعة الأولى 2011، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 8-وائل فاضل حسان العكيدي، رأس المال الفكري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، 2018.

- الأطروحات والرسائل:

- 1-بلبال حسناوي، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة دراسة حالة بعض المؤسسات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، السنة الجامعية 2013-2014.
- 2-دريالي سهام، تطوير رأس المال الفكري كمدخل أساسي لبناء منظمة متعلمة دراسة ميدانية على المستشفيات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة-، السنة الجامعية 2018-2019.
- 3-ميسون علي عبد الهادي، رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين unrwa في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القيادة الإدارية، جامعة الأقصى، غزة، 2016-2017.
- 4-يوسف مريم، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي -جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علوم التسيير ثعبة تسيير المنظمات، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، السنة الجامعية 2015-2016.

- الملتقيات والمجلات :

- 1- إبراهيم الحسن، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 09، عمان.
- 2- إيمان هرموش، صبري مقيم، أثر رأس المال الفكري على تنمية الابداع في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة كوندور الإلكترونيك- مجلة ادارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، جوان 2019.
- 3- بلال حسناوي ، عبد الرزاق فوزي، أثر رأس مال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة عينة من إطارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، مقال من مجلة الإستراتيجية والتنمية ، المجلد 09 العدد 16، 2018.
- 4- بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، ديسمبر 2015.
- 5- حسن جبر، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المنظمي دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة، مقال من مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، المعهد التقني بابل، 2018.
- 6- حسين عبد القادر، رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية وتعزيز الميزة التنافسي، مقال من مجلة الدراسات المالية، الحاسبية والإدارية، جامعة الاستقلال، فلسطين، 2016.
- 7- زروخي فيروز، مخزومي لطفي، ختيري وهيبة، دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي (دراسة استطلاعية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف)، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 03/العدد: 01، 2019.
- 8- زكية جيجيق، فيروز زروخي، مختار بن عابد، تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين أداء الأستاذ الجامعي، مجلة أفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- 9- شبوي سليم، بن لكحل نوال، رأس المال الفكري كآلية لتحقيق أداء جامعي متميز -دراسة حالة عينة في مدارس القطب الجامعي بالقلية-، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 09/العدد 03 مكرر الجزء الثاني 2019.
- 10- شطارة نبيلة، لبرش سارة، ملتقى وطني حول مراقبة التسيير كآلية لحوكمة المؤسسات وتفعيل الإبداع، عنوان المدخلية: دور مراقبة التسيير في تحسين أداء المؤسسة، جامعة البليدة 02.
- 11- صالح عبد الرضا رشيد، صباح حسين شناوة الزيايدي، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 3، 2014.
- 12- صلاح الدين محمد أبوناھية، خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، العدد 12، غزة.
- 13- عادل حرحوش المرفجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003.
- 14- فيروز زروخي، عبد القادر قطاف، أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريج، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12/العدد 01، القسم (أ) العلوم الاقتصادية والقانونية.

- 15- ليث عبد الله القهوي، تطوير رأس مال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء الأردن مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة الزرقاء، كلية الإدارة والاقتصاد، الأردن، 2015.
- 16- م.م. ضرغام علي مسلم العميدي، تأثير رأس المال الفكري في شفافية المنظمة: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الزراعة جامعة الكوفة، مقال من مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العراق، 2016.
- 17- منذر عباس شعلان، أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الابداع التقني دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد 10، العدد 3، 2018.
- 18- هاشم بن سعيد الشخي، دور الأستاذ الجامعي في تحسين طرائق تقويم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، السعودية، 2015.
- 19- يوسف الزين خيرة، مكيد علي، واقع رأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة فرع الانتيبوتيكال بمجمع صيدال، مقال من مخبر التنمية المستدامة، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2018.

-المواقع الإلكترونية:

- 1- أحمد السيد كردي، ماهية الأداء الوظيفي، بوابات كنانة أونلاين، تاريخ الاقتباس 02-12-2019، 17:30.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1-ALI TALIP AKPINAR , ALI AKDEMIR, **INTELLECTUAL CAPITAL**, www.researchgate.net/publication
- 2- Paola demartini, Paola paoloni, **Implementing an intellectual capital framework in practice**, Article du Journal of Intellectual Capital, Vol 14, Pages 69/83, 2013.
- 3-Leonal skafer, Najlaa Abu Abdellah, Salma Damak Abadi, **limpact du capital intellectuel sur la perfomance des entreprises Le cad des pays brics**, Article d'archives Multidisciplinaires en France pour la Recherche Universitaire et Scientifique, 2018.
- 4-Mariya Anatolievna Molodchik, Elena Anatolievna Shakina, Anna Andreevna Bykova, (2012), "**Intellectual Capital Transformation Evaluating Model**", Journal of Intellectual Capital, Vol. 13 Iss: 4 (Db ate online 19/9/2012).
- 5-Mohammed Ali Boudjelban, Habib Afss, **Perceptions du Capital Intellectuel par les Managers Etude Empirique dans le Contexte Tunisien**, Article du Journal Sfaks, Faculté des Sciences Economiques et Gestion de Sfaks, Département de Comptabilité, 2013.
- 6-Understanding corporate value:managing and reporting intellectual capital
Chartered Institute of Management Accountants, 26 Chapter Street, London SW1P 4NP
www.cimaglobal.comm .

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

الأستاذة الأفاضل: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الاستبيان الذي يدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان « أثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث"، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحضي بالأهمية البالغة لدينا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.
ولكم منا كل الشكر والتقدير. من إعداد الطالبتين: باعمر. ث و بوزيان. ح. ج
تحت إشراف الأستاذ: رجم خالد

ملاحظة: يرجى وضع علامة (X) في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

تعريف رأس المال الفكري: هو مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها.
تعريف أداء الأستاذ الباحث: يركز مفهومه على اعتباره مجموع الأنشطة والبرامج الذي يقوم بها كل من عضو هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو الجامعة.

المحور الأول : رأس المال الفكري

الرقم	البيان	سلم القياس		
		غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: رأس المال البشري				
01	عند القيام بتوظيف جديد تولي الجامعة اهتماما بالغا بالأساتذة ذوي المعرفة العالية والتميزة			
02	أسعى جاهدا لزيادة وتنمية معارفي في المجالات التي تتعلق بوظيفتي			
03	يكرس الأستاذ الجامعي معظم وقته لأغراض البحث والتدريس والإشراف			
04	لدي القدرة والكفاءة لأداء مهام الوظيفية بفاعلية			
05	تدرك الجامعة أهمية حضورنا للفعاليات والندوات لتنمية معارفنا في مجال العمل			
06	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز البحوث العلمية وتجريب الأفكار الإبداعية			
07	يطرح أعضاء الهيئة التدريسية أفكارا جديدة باستمرار ومناقشتها في الاجتماعات			
08	لدي رغبة عالية في الالتزام بالعمل الموكل إلي			
البعد الثاني: رأس المال الهيكلي				
09	توفر الجامعة ميزانية كافية لدعم مشاريع البحث العلمي			
10	يستخدم أعضاء هيئة التدريس تقنيات المعلومات لدعم إنجازات عملهم			
11	توفر الجامعة إمكانية التواصل المباشر عن طريق المواقع الالكترونية			
12	المقاييس التي يتم تدريسها في الجامعة يمكن توظيف الاستفادة منها في الحياة العملية بسهولة			
13	مرونة الهيكل التنظيمي كافية للاستجابة لأي تطورات في مجال التدريس			
14	المعدات والبرامج الحاسوبية الحالية تسهل عمليتي التدريس والبحث العلمي			
15	تحرص إدارة الجامعة على فعالية العمليات التدريسية من خلال مراجعتها دوريا			
16	توفر الجامعة الخدمات الكلية والمعلومات الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة			

البعد الثالث: رأس المال العلائقي			
موافق	محايد	غير موافق	
			يسعى الأستاذ جاهداً إلى إحداث تأثير إيجابي على الطلبة
			تتابع الجامعة التغييرات المستمرة في الاحتياجات ورغبات الطلبة على ضوء سوق العمل
			تسعى الجامعة للحصول على عضوية في العديد من الجمعيات العلمية والمهنية
			تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع جامعات أخرى
			تحتفظ الجامعة بعلاقات شراكة وطيدة مع العديد من المؤسسات
			أحاول التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة في تلقي الدروس وأتعلم منها
			رضا الطلبة والحفاظ على علاقات جيدة معهم ضمن أولوياتي و أولويات الجامعة

المحور الثاني: أداء الأستاذ الباحث

البعد الأول: مجال التدريس			
موافق	محايد	غير موافق	
			أحرص على التحسين والتحديث المستمر للمقاييس التي أدرسها
			أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب
			أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة
			أقوم أدائي بشكل مستمر
			أحرص دوماً على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار
			أحرص دوماً على مطالعة الكتب الحديثة في مجال عملي
			أحرص على التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة التدريسية
			أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب
			أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة
			أطور لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي
			أراعي أن يكون الطلاب هم محور عملية التدريس
البعد الثاني: البحوث العلمية			
موافق	محايد	غير موافق	
			ألتزم في أبحاثي بالمنهجية السليمة
			أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية
			تولي إدارة الجامعة أهمية بالغة في كسب ثقة الباحثين عن طريق التعاون معهم
			أعمل على بظ أبحاثي العلمية مع حاجات المجتمع المحلية
			أسعى دائماً إلى المشاركة مع زملائي في اقتراح مشاريع البحث
			أحرص على إجراء البحوث النوعية وغير المتكررة
			أشارك في المؤتمرات المحلية والعربية باستمرار
			أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار
			أتعاون مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية
البعد الثالث: خدمة المجتمع			
موافق	محايد	غير موافق	
			أحرص على المساهمة في أي نشاط يتعلق بخدمة المجتمع
			أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع
			أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع
			أحاول اقتراح برامج متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع

48	أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار
49	أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع
50	أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع
51	أحاول اقتراح مؤتمرات وملتقيات تحدف إلى خدمة المجتمع

المحور الثالث : المعلومات الشخصية للأستاذ:

		أنثى	ذكر	الجنس
أكثر من 50 سنة	41 إلى 50 سنة	30 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
		أستاذ محاضر	أستاذ مساعد	الرتبة
أكثر من 20 سنة	من 11 إلى 20 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة

الكلية	الاقتصاد	المحروقات	ع. التطبيقية	الحقوق	الأداب واللغات	ع. الاجتماعية	معهد التكنولوجيا	الرياضيات	ت. الحديثة	معهد الرياضة	الطب	ع. الطبيعة

عدد الكتب المنشورة	00	01	02 إلى 03	04 إلى 06	أكثر من 6 كتب

عدد المقالات المنشورة	أقل من 11	11 إلى 13	14 إلى 19	أكثر من 19 مقال

عدد الملتقيات المشاركة	أقل من 11	11 إلى 13	14 إلى 19	أكثر من 19 ملتقى

عدد مشاريع البحث المنجزة	00	01	02 إلى 03	04 إلى 05	أكثر من 5 مشاريع

شكرا لتعاونكم معنا

الملحق رقم (02): يبين أسئلة المقابلة

- هل هناك مستوى إدراك لمفهوم الرأس المال الفكري في جامعة قاصدي مرباح بورقلة ؟
- هل الجامعة تسعى لاستقطاب الأساتذة ذوي الكفاءات والمهارات العالية ؟
- هل الجامعة توفر كافة الوسائل والمعدات اللازمة لعملية التدريس والبحوث ؟
- هل الجامعة تحرص على إقامة علاقات مع محيطها الخارجي ؟
- هل مخرجات الجامعة تتوافق مع متطلبات سوق العمل ؟
- هل الجامعة توفر الخدمات الكافية لدعم مشاريع البحث العلمي ؟
- هل الجامعة تفتح التخصصات على أساس سوق العمل ؟
- هل أنت راضي عن ظروف العمل المحيطة بك ؟
- هل تقوم بطرح أفكار جديدة باستمرار ومناقشتها ؟
- في رأيك ماهي الأسباب التي تزعزع ثقتك بالجامعة ؟
- هل تسعى أن يكون الطلاب هم محور العملية التدريسية ؟
- هل تساعد الطلاب على حل مشاكلهم وتساعدهم في تحقيق أهدافهم ؟
- هل تتبادل مع زملائك المعلومات التي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات ؟
- هل تسعى من خلال البحوث العلمية للمشاركة فقط أو من إضافة قيمة مضافة ؟
- هل فكرت في عقد ندوات علمية تسعى من خلالها إلى خدمة المجتمع ؟
- هل تقوم بتوجيه الطلبة نحو خدمة المجتمع ؟

الملحق رقم (03): بين قائمة الأساتذة المحكمين

اسم الأستاذ	اسم الكلية	
01	عرابة الحاج	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
02	مناصرية رشيد	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
03	رجم خالد	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
04	فداش سمية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
05	يوسف أسماء	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
06	خامرة بوعمامة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
07	بن تفات عبد الحق	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الفهرس

الصفحة	الفهرس
III	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VIII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الباحث ورأس المال الفكري
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الأستاذ الباحث
10	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري
21	المطلب الثالث: علاقة رأس المال الفكري بأداء الأستاذ الباحث
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
22	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
28	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
29	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
31	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال الفكري على أداء الأستاذ الباحث	
33	تمهيد
33	المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة
33	المطلب الأول: عينة الدراسة
36	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
38	المطلب الثالث: واقع أداء الأستاذ الباحث في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
41	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
41	المطلب الأول: نتائج الدراسة
62	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
71	خلاصة الفصل

72	خاتمة
77	المراجع
81	الملاحق
87	الفهرس