

اثر مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس

(دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد)

The impact of intellectual capital risk on the performance of faculty members

(An applied study on King Khalid University)

باسم سعد الجهني¹، لقواق عبد الرزاق²، تهاني مصلح الميلبي³

¹ جامعة الملك خالد، السعودية، bassem.saad@hotmail.com

² جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، laghouag.abderrazak@univ-msila.com

³ جامعة الملك خالد، السعودية، talmelby@kku.edu.sa

تاريخ التسليم: 2020/03/26 تاريخ المراجعة: 2020/04/09 تاريخ القبول: 2020/05/13

Abstract

The study aimed to identify the extent of the impact of intellectual capital risks on the performance of faculty members at King Khalid University. A structured questionnaire was utilized as a study tool to collect primary data from 140 faculty members. The result of this study showed that the most significant risks of intellectual capital were job frustration, functional limitation, financial and moral incentives, work pressure, and organizational alienation; respectively. The study emphasizes the necessity of education institutions to working in finding programs that contribute to raising the capabilities and skills of the educational cadres and adopting specific and clear strategies at the university to reduce the risks of intellectual capital.

Key words: Intellectual Capital - Functional Limitation - Job Frustration - Alienation - Work pressure - Incentives

الملخص

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد كما استخدم الباحثين الاستبانة لجمع المعلومات الأولية وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة للتطبيق عليها بلغ حجمها (140) عضو تدريس. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن من أبرز مخاطر رأس المال الفكري والمؤثرة بدرجة كبيرة جدا هي مخاطر الإحباط النفسي ومن ثم مخاطر التقادم الوظيفي، ومن ثم مخاطر التحفيز المادي والمعنوي، ومن ثم مخاطر ضغوط العمل، بينما في المرتبة الأخيرة جاءت مخاطر الاغتراب التنظيمي. ومن اهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري للجامعة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس، والعمل على إيجاد البرامج التي تساهم في رفع من قدرات ومهارات الكوادر التعليمية في الجامعة وتبني استراتيجيات محددة وواضحة بالجامعة للحد من مخاطر رأس المال الفكري.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري - التقادم - ضغوط

العمل - الاغتراب - الإحباط - التحفيز

1. مقدمة :

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات سريعة وتحديات كبيرة كان سببها الأساسي هو بروز ظاهرة العولمة، ونتيجة لتلك التطورات وسرعه ايقاع الحياه، وهي فترة غير مسبوقه من التغيير والتطوير المستمر مما اجبر المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية على وجه الخصوص بالسعي لمواكبة هذا التغيير والتأقلم معه حتى تستطيع البقاء والاستمرار وقد ادى هذا التحول نحو المعرفة إلى ظهور مصطلحات جديدة من اهمها راس المال الفكري مبني على المعرفة والمعلومات والقدرات والخبرات المعرفية المتميزة والابداع الوظيفي، ولقد ظهر مصطلح راس المال الفكري، والذي عرف بانه "يتضمن المادة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، والخبرات التي يمكن وضعها موضع التنفيذ لخلق الثروه" (Bahawat et al., 2012:1).

ونظرا لأهمية رأس المال الفكري ودوره الفعال في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية الجامعية، فقد حظي باهتمام متزايد من طرف العديد من الباحثين، ما ألزم المؤسسات التعليمية بتبني هذا المفهوم والعمل على تطويره من أجل البقاء في دائرة المنافسة وتحسين أدائها العلمي، وقد اهتمت المؤسسات التعليمية بتحسين أداء منسوبيها فناعة منها بان تحسين ادائهم يسهم في تحسين العملية التعليمية برمتها، لذلك عملت تلك المؤسسات على رفع قدرات اعضاء هيئات التدريس لديها وتحسين اجورهم وتحفيزهم مادياً ومعنوياً، في المقابل فان هنالك صعوبات تواجههم وتمثل في مخاطر راس المال الفكري متمثلة في الاحباط والتقاعد والتحفيز المادي والمعنوي وضغوط العمل التي تواجههم والاعتراب الوظيفي في مواجهة اعضاء هيئات التدريس.

مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة الدراسة الحالية من منطلق ان مخاطر راس المال الفكري يمكن ان يكون لها اثر سلبي على الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وفي هذه الدراسة ومن ضمن عدد كبير من المخاطر فقد تناول الباحثين بعض من هذه المخاطر لتحليلها وتشمل مخاطر التقادم وضغوط العمل والتحفيز المادي والمعنوي والاعتراب اضافة للاحباط، وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة تلك المخاطر واثرها على محاور اخرى مختلفة، ومن تلك الدراسات، دراسة (صبر، 2013م) حيث اظهرت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا لمصادر ضغوط العمل ومستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي.

أما دراسة (Valadbigi and Ghobadi, 2013) فقد اظهرت وجود فروق جوهرية في الاعتراب الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، ودراسة (شبات، 2012م) التي اظهرت أن ان نظام الحوافز يحتاج إلى إعادة النظر فيه وتطويره.

في حين ان دراسة (العصيمي، 2015م) قد اظهرت ان درجة الاغتراب لدى مديري المدارس الثانوية كانت عالية، اما، (2017، Dagli & Averbek) فقد اظهرت دراسته ام درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية كانت منخفضة حيث كان الاغتراب اكبر لدى المعلمين القدامى. كما اظهرت دراسة (Valikhani and Soltani 2015) وجود تأثير قوى للاغتراب الوظيفي على السلوك التنظيمي لموظفي البنك محل دراسته، اذن ومن خلال نتائج الدراسات السابقة، والاسترشاد بها يحاول الباحثين في دراستهم الحالية قياس درجة مخاطر راس المال الفكري ومعرفة مدى تأثيره على أداء اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بابها من خلال تساؤل الدراسة الرئيس: ما مدى تأثير مخاطر راس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة أعضاء التدريس في جامعة الملك خالد؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وأثر مخاطر راس المال الفكري على الاداء الوظيفي، وتأتي أهمية هذه الدراسة باعتقاد الباحثين أنها من الدراسات القلائل التي تتطرق إلى موضوع حيوي يتعلق بدور وأثر مخاطر راس المال الفكري وأثره على الاداء، مما يمكن الكثيرون الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة، وبالتالي قد تحقق هذه الدراسة أهميتين علمية وعملية:

1. الأهمية العلمية: تقدم فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تضيفه نتائجها لمزيد من الاهتمام بمخاطر راس المال الفكري ومعرفة اثرها على الاداء الوظيفي، وزيادة في أدبيات البحث العلمي ويوجد لهذه الدراسة أهمية من الناحية العلمية تتمثل في الوصول إلى إطار علمي لبناء أساس متين لمخاطر راس المال الفكري وللاداء الوظيفي، أيضا إنها تقوم على المساهمة في زيادة الإثراء المعرفي بالحقول الدراسية المتعلقة بمخاطر راس المال الفكري أصولها ونشأتها لما قد تشكله نتائج هذه الدراسة من حافز قوي للقيام بدراسات مكملة، أو لمحاكاة الدراسة عينها في بيئاتٍ أخرى.

2. الأهمية العملية: حيث من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة المهتمين والمعنيين بالأمر التزود ببعض النتائج والتوصيات التي قد تنثرى رغباتهم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام الى ما يلي:

الهدف الرئيس يقودنا لعدة اهداف فرعية تتوافق مع طبيعة مخاطر راس المال الفكري كما يلي:

1. معرفة مدى تأثير مخاطر الاحباط على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

2. معرفة مدى تأثير مخاطر التقادم على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
3. معرفة مدى تأثير مخاطر الاعتراض على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
4. معرفة مدى تأثير مخاطر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
5. معرفة مدى تأثير مخاطر التحفيز المادي والمعنوي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

فرضيات الدراسة:

تفترض الدراسة ما يلي:

1. مخاطر الاحباط في راس المال الفكري تؤثر سلباً على اداء اعضاء هيئة التدريس.
2. مخاطر التقادم في راس المال الفكري تؤثر سلباً على اداء اعضاء هيئة التدريس.
3. مخاطر الاعتراض في راس المال الفكري تؤثر سلباً على اداء اعضاء هيئة التدريس.
4. مخاطر ضغوط العمل في راس المال الفكري تؤثر سلباً على اداء اعضاء هيئة التدريس.
5. مخاطر التحفيز المادي والمعنوي في راس المال الفكري تؤثر سلباً على اداء اعضاء هيئة التدريس.

2 مصطلحات الدراسة:

1.2 راس المال الفكري

تم تعريفه بأنه هو "تلك الطاقات الكامنة في الأفراد والتي يساهم توظيفها بالشكل المناسب في إضافة قيمة لا يستهان بها تشكل ميزة تنافسية كبيرة للمنظمات في ظل ما تواجهه من تحديات" (مرعي وحسن، 2017م:4).

2.2 الاداء

تم تعريفه بأنه هو "قدرة المنظمة على الاستمرارية والبقاء، محققة التوازن بين رضا المساهمين والعاملين، ونستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياساً للحكم على مدى تحقيق المنظمة لهدفها الرئيس وهو البقاء في سوقها واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، ومن ثم تتمكن المنظمة من المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين والعاملين" (الداوي، 2010م:218).

3. مخاطر رأس المال الفكري ومدى تأثيره على الاداء

1.3 الإحباط النفسي:

عرف الإحباط بأنه نشاط هادف مع عدم بلوغ الهدف لوجود عائق وما يتبع ذلك من آثار حركية، ووجدانية نتيجة الشعور بالهزيمة والفشل وخيبة الأمل" (أحمد، 2011م). اذن اجرائيا يعرف الباحثين الإحباط بأنه فشل الفرد في الحصول على ما يتوقعه بحيث يؤثر هذا الفشل عليه نفسياً نتيجة عدم حصوله على هدفه او مبتغاه ومراده.

تناولت العديد من الدراسات أثر الإحباط النفسي على الاداء الوظيفي، وفي ذلك فقد تناولت (البشاري، 2015م) في دراستها عن الإحباط النفسي وسط الخريجين الجامعيين غير العاملين، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الإحباط النفسي للخريجين الجامعيين، حيث توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها إن الإحباط وسط الخريجين الجامعيين غير العاملين يتميز بالارتفاع، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإحباط تعزى لمتغير النوع، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإحباط تعزى لمتغير مدة البطالة. وقد اشار (غباري وآخرون، 2008م: 347) بان الاحباط الوظيفي هو حاله انفعاليه غير ساره ومن مؤثراتها الشعور بالفشل وخيبة الامل، كما تتضمن إدراك الفرد العامل أو الموظف وجود عقبات أو عوائق تحول دون اشباعه لما يسعى الى تحقيقه من اهداف لذا فان الموظف نتيجة للإعاقة او الارزاء وهي مشاعر سلبيه تتضمن الضيق والتوتر والقلق وخيبة الامل ومشاعر الاكتئاب.

2.3 الاغتراب التنظيمي:

عرف (كنعان، 2011م) الاغتراب الوظيفي في دراسته بانه "حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها داخل منظمته أو مؤسسته التي يعمل بها، هو حالة الانفصال بين الفرد والوظيفة، فارتفاع درجة الاغتراب الوظيفي تشير إلى ضعف في الارتباط النفسي بين الفرد والوظيفة"، وان هنالك عوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي اشار اليها (دروزه والقواسمي، 2014م: 300-301) بالمكثنة والأتمتة، وضعف الفعالية الادارية والخلل في تقارير كفاية الأداء، وضعف نظام الحوافز، والعمل في مواقع منفصلة، وعدم ظهور دور الفرد، والمنافسة الشديدة.

تناولت العديد من الدراسات أثر الاغتراب على الاداء الوظيفي للكوادر البشرية العاملة، ومن تلك الدراسات، دراسة (المطيري، 2016م) عن الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وقد هدفت لمعرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين بالجامعة، وخلصت الدراسة الى ان نسبة الاغتراب لدى الموظفين هي اعلى من المتوسط، وقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الاغتراب.

وصنفت هذه الدراسات الاغتراب الوظيفي من ناحيتين الأولى: تناولت ظاهرة الاغتراب من الناحية الاجتماعية حيث اعتبرت الاغتراب الوظيفي أنه مشكلة اجتماعية تنشأ كرد فعل للضغوط والتفكك والظلم الموجود في النظام الاجتماعي، ولاسيما في نطاق العمل، وينظر للفرد المغتراب بأنه ضحية لمجتمعه، وأن اغترابه قد فرض عليه بواسطة النظام الاجتماعي غير العادل، وهذه النظرية أغفلت أثر شخصية الفرد وما يعاني من اضطرابات، (كنعان، 2011م) أما الناحية الثانية: عالجت الظاهرة من الناحية النفسية وذلك باعتبارها مشكلة نفسية، حيث ينظر إليها على أنها تطورية بطبيعتها وتعزو أسبابها الجذرية إلى الأمراض الشخصية. وهذا

الاعتقاد ينظر للإنسان على أنه ضحية لخبرات طفولته المبكرة وأنماط العلاقات الأسرية، فاعتراب الفرد يعد اختياراً ذاتياً ويستخدم كآلية دفاع ضد الصراع النفسي. (العامري، ٢٠١٠م).

3.3 التقادم الوظيفي:

يشير التقادم الوظيفي الى عجز الفرد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار، وقد يكون هذا التقادم حول تقادم المعرفة الذي يشمل تقادم الخبرات والمهارات والقدرات وكذلك المهارات الفنية والإدارية، تقادم القدرات ويظهر هذا من خلال الجوانب الشخصية للفرد، التقادم الثقافي المتبلور تحت تأثير القيم والثقافات والمعتقدات والعادات. (صالح ع، 2001)

يعد التقادم الوظيفي أحد أكثر مخاطر رأس المال الفكري تأثيراً على الأداء داخل المنظمة، لما يشير على عجز الفرد تطوير مهاراته وقدراته وخبراته بشكل مستمر، وتخلفه عن مجارة التطور المعلوماتي والتقني الحديث نتيجة لأسباب شخصية أو ثقافية أو تنظيمية مما يحدث الأثر الكبير من الجانب السلبي على الأداء والإنتاجية لدى الفرد.

4.3 ضغوط العمل:

يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغط العمل فقد عرفت بانها "الفعل أو الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته أو بينه وبين متطلباته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد. (Ivancevich & Paske, 2006: 198-199) " كثير من الدراسات تناولت اثر ضغوط العمل على الاداء، ومن البديهي فانه كلما زادت ضغوط العمل كلما ادى اثر ذلك سلباً على الاداء الوظيفي في العمل، ففي دراسة (المعشر، 2009م) عن اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي، والتي هدفت الى التعرف على مستوى ضغوط العمل وأثرها على الاداء الوظيفي، وأظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين عبء العمل والهيكل التنظيمي من جهة واداء العاملين من جهة اخرى، أما دراسة (حسين، 2013م) عن قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الاداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، وقد خلصت لمجموعة من النتائج ابرزها ان المستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها افراد عينة الدراسة كانت مرتفعة بشكلها العام سواء ما كان منها ناتج عن طبيعة العمل أو غموض وصراع الدور أو عبء العمل، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية لضغوط العمل والتمثلة ب(طبيعة العمل، صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل) في المتغير الاستجابي (الاداء الوظيفي).

فيما اظهرت نتائج دراسة (حمدي، 2014م) عن أثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الضغوط الاجتماعية وأداء الموارد البشرية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الضغوط الاقتصادية وأداء المورد البشري، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الضغوط الثقافية وأداء المورد البشري.

5.3 التحفيز:

عرف التحفيز بأنه "عبارة عن عامل يعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته"، (السلمي، 2010م: 396)، وعرفها (أبو شرح، 2010م: 9) بأنها "إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية"، ومما سبق نجد أن بأن الحوافز هي مثيرات خارجية تحرك الفرد نحو تحقيق هدف معين يتحقق من خلاله إشباع لحاجات الفرد من جهة وتحقيق لغايات الجهة المحفزة من ناحية أخرى، لذلك من الضروري أن نحدد حاجات الأفراد لأنها هي التي تحدد نوع الحوافز المطلوبة لإشباع تلك الحاجات.

تشكل الحوافز المادية والمعنوية أهمية كبيرة في العمل الإداري الحديث، فالإنسان بطبيعته يحتاج للتحفيز حتى يحقق مستويات أداء أفضل، والتحفيز مطلب وبالتالي أصبحت غالبية المؤسسات تهتم بالتحفيز بكافة أشكاله سواء كان تحفيز معنوي أو تحفيز مادي فكلهما له الأثر لدى الأفراد العاملين في تلك المؤسسات، مما ينعكس عليها، والإنسان بطبيعته جبل على الأخذ فهو في سعي دائم للحصول على ما يسعى إليه وبالتالي فإن تلك الحوافز التي تدفعها المؤسسات الإدارية للعاملين فيها من المتوقع أن تؤدي إلى رضا العاملين عن مؤسساتهم وعن انتمائهم لتلك المؤسسات التي تدفع لهم حوافز بسخاء وباستمرار، بالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على ادائهم الوظيفي، وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الأثر، منها دراسة (فراونه وآخرون، 2016م) عن أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين، حيث اظهرت نتائج هذه الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية واداء العاملين، وبين الحوافز المعنوية واداء العاملين، وبين المساواة والانصاف في الحوافز المادية والمعنوية وبين أداء العاملين.

4. تحليل النتائج:

4.1 اختبار ثبات وصدق أداة الاستبانة

4.1.1 اختبار صدق الاستبانة

تم التحقق من صدق أداة الاستبانة كأحد أدوات البحث العلمي للحصول على البيانات الأولية التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة، باستخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك لقياس درجة ارتباط كل عبارة في الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول 1.

الجدول 1: معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد الأول: مخاطر الإحباط النفسي		البعد الثاني: مخاطر التقادم الوظيفي		البعد الثالث: مخاطر الاعتراض التنظيمي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة

0.828**	10	0.821**	6	0.817**	1
0.862**	11	0.899**	7	0.840**	2
0.689**	12	0.872**	8	0.800**	3
0.815**	13	0.867**	9	0.739**	4
				0.711**	5
		البعد الخامس: مخاطر التحفيز المادي والمعنوي		البعد الرابع: مخاطر ضغوط العمل	
		0.787**	18	0.803**	14
		0.833**	19	0.791**	15
		0.654**	20	0.841**	16
		0.775**	21	0.812**	17

** تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

ويتضح من النتائج بالجدول 1 ان جميع عبارات الاستبانة ترتبط مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه على نحو دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)، كما بينت النتائج أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.654-0.899). وبالتالي نستنتج من ذلك أن جميع العبارات تحقق أهداف القياس المرجوة، وذلك لأنها تمتعت بدرجة عالية من الصدق.

4.1.1 اختبار ثبات الاستبانة

تم التحقق من الثبات الكلي لأداة الدراسة (الاستبانة) ومحاورها عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول 2 النتائج.

الجدول 2: معاملات ألفا كرونباخ للثبات الكلي للاستبانة ومحاورها

معامل الثبات	عدد الفقرات	أبعاد الدراسة
0.837	5	البعد الأول: مخاطر الإحباط النفسي
0.886	4	البعد الثاني: مخاطر التقادم الوظيفي
0.809	4	البعد الثالث: مخاطر الاغتراب التنظيمي
0.824	4	البعد الرابع: مخاطر ضغوط العمل
0.750	4	البعد الخامس: مخاطر التحفيز المادي والمعنوي
0.944	21	الثبات الكلي

يتضح من النتائج بالجدول 2 أن أداة الدراسة (الاستبانة) قد حققت درجة عالية جداً من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي (0.944)، حيث تفوق هذه القيمة الحد المسموح به للثبات والمقدر ب (0.70)، وهذا يطمئن الباحثين إلى سلامة إجراءات بناء الاستبانة وسلامة الأسئلة التي تحويها. كما قام الباحثين بالتحقق من ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية وذلك من خلال حساب درجة الارتباط بين البنود الزوجية والبنود الفردية، حيث تم حساب معامل الارتباط سبيرمان- براون بين البنود الفردية والبنود الزوجية، ومن ثم تصحيحه بحساب معامل جتمان للتجزئة النصفية، وكذلك حساب معامل ألفا كرونباخ لكل نصف، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول 3.

الجدول 3: معاملات ثبات أداة الدراسة عن طريق التجزئة النصفية

المعامل	عدد البنود	قيمة المعامل
النصف الأول	11	0.903
النصف الثاني	10	0.902
معامل الارتباط سبيرمان- براون		0.895**
معامل الارتباط جتمان للتجزئة النصفية		0.895**

** تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

ويتضح من النتائج بالجدول 3 أن أداة الاستبانة عند التجزئة النصفية أيضاً قد حققت درجة عالية من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان براون (0.895)، بينما بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية أي معامل التصحيح (0.895). وبالتالي فإن جميع هذه المؤشرات تعزز من الوثوق في النتائج التي تتوصل إليها الدراسة.

4.2 تحليل الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة

تم توصيف أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة بحسب متغيرات (الجنس، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، والكلية) وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول 4.

الجدول 4: الخصائص الديمغرافية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة

الخصائص الديمغرافية	العدد	النسبة المئوية %	الخصائص الديمغرافية	العدد	النسبة المئوية %
الجنس			الكلية التي تنتمي إليها		
ذكر	93	66.4	كليات العلوم والدراسات الإنسانية	40	28.6
أنثى	47	33.6			

40.7	57	كليات العلوم الصحية			
30.7	43	كليات العلوم			
		<u>سنوات الخبرة العملية</u>			<u>الدرجة الوظيفية</u>
29.3	41	أقل من 5 سنوات	60.0	84	أستاذ مساعد
40.0	56	5- لأقل من 10 سنوات	22.1	31	أستاذ مشارك
30.7	43	10- لأقل من 15 سنة	17.9	25	أستاذ

بينت النتائج بالجدول 4 أن أعضاء هيئة التدريس الذكور المشاركين في الدراسة الحالية بلغت نسبتهم 66.4%، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث 33.6%. كما أظهرت النتائج الديموغرافية أن توزيع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية، قد بين أن غالبية أفراد العينة بنسبة 60% درجتهم العلمية أستاذ مساعد، بينما 22.1% درجتهم العلمية أستاذ مشارك، في حين أن 17.9% درجتهم العلمية أستاذ. وعليه فإن غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة الحالية درجتهم العلمية أستاذ مساعد.

فيما يتعلق بتوصيف أفراد العينة تبعاً للكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، فقد بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكليات العلوم الصحية يمثلون الغالبية بنسبة 40.7%. أما فيما يتعلق بتوصيف أفراد العينة حسب سنوات الخبرة الوظيفية، فقد أشارت النتائج أن غالبية أفراد العينة وبنسبة 40% تراوحت سنوات خبرتهم ما بين (5- لأقل من 10) سنوات.

4.3 نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى تأثير مخاطر الإحباط النفسي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مخاطر الإحباط النفسي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مخاطر الإحباط النفسي	رقم
4	0.96	4.30	صعوبة تحقيق أهدافي الشخصية تؤثر سلباً على ادائي.	1

2	عدم رضائي على نتائج العمل المكلف يؤثر سلباً على ادائي.	4.31	0.85	3
3	التوتر والقلق والاستياء الذي واجهه اثناء عملي يؤثر سلباً على ادائي.	4.42	0.76	1
4	عدم قدرتي على اشباع حاجاتي الوظيفية (الأمان، والتقدير، وتحقيق الذات) يؤثر سلباً على ادائي.	4.36	0.75	2
5	اشعر بالاحترق النفسي المهني عندما لا أستطيع تحقيق المثالية التي ارجب فيها.	3.99	0.92	5
	المتوسط الحسابي المرجح العام	4.28	0.66	

تناولت النتائج بالجدول 5 أعلاه استجابات أفراد العينة حول مخاطر الإحباط النفسي وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، حيث بينت أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.28) وانحراف معياري قدره (0.66). وهذا يبين ان جميع عناصر مخاطر الإحباط النفسي تؤثر بشكل جوهري على الأداء في أي بيئة من بيئات العمل العامة منها والخاصة. كما أظهرت النتائج أن من أهم مخاطر الإحباط النفسي المؤثرة بدرجة كبيرة جدا على أداء عضو هيئة التدريس تمثلت في التوتر والقلق والاستياء الذي يواجهه عضو هيئة التدريس أثناء العمل مما يؤثر سلباً على أدائه، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (4.42) وانحراف معياري قدره (0.76). وبالتالي فإن التوتر والقلق والاستياء يعد من أبرز مهددات خفض أداء أعضاء هيئة التدريس.

وبالتالي يستخلص الباحثين من خلال تحليل وتفسير استجابات أفراد العينة أن مخاطر الإحباط النفسي المؤثرة جداً على الأداء، مرتبه حسب الأهمية كالتالي؛ التوتر والقلق والاستياء الذي يواجهه عضو هيئة التدريس أثناء العمل، عدم القدرة على إشباع الحاجات الوظيفية مثل الأمان الوظيفي، والتقدير وتحقيق الذات، وعدم الرضا على نتائج العمل المكلف به، بالإضافة إلى ذلك صعوبة تحقيق الأهداف الشخصية.

4.4 نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما مدى تأثير مخاطر التقادم الوظيفي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مخاطر التقادم الوظيفي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

رقم	مخاطر التقادم الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
-----	-----------------------	-----------------	-------------------	---------

4	0.70	4.24	عدم توفر الوقت الكافي لتطوير مهاراتي وخبراتي الفنية والعملية يؤثر سلباً على ادائي.	6
1	0.70	4.29	عدم توفر الوسائل الكفيلة بتطوير قدراتي وإمكانياتي يؤثر سلباً على ادائي.	7
3	0.82	4.28	عدم مشاركتي في المؤتمرات الوطنية والدولية العلمية المتخصصة يؤثر سلباً على ادائي.	8
2	0.79	4.29	عدم أشراكي في دورات تدريبية متخصصة تؤثر سلباً على ادائي.	9
	0.65	4.28	المتوسط الحسابي المرجح العام	

بينت النتائج بالجدول 6 أعلاه استجابات أفراد العينة حول مخاطر التقادم الوظيفي وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، حيث كشفت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.28) وانحراف معياري قدره (0.65). وبالتالي يتضح من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أن مخاطر التقادم الوظيفي تؤثر وبدرجة كبيرة جداً على أداء أعضاء هيئة التدريس. وهذا يبين أنه مع تقادم المعرفة والثقافة لدى عضو هيئة التدريس، أو عجزه عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار، أو تقادم المعرفة لديه مما ينتابه بالشعور بالتخلف عن الآخرين وهذا مما لا شك فيه يؤدي الي انخفاض معدل أدائه.

كما بينت النتائج أن العبارة رقم 7 حيث نصت على (عدم توفر الوسائل الكفيلة بتطوير قدراتي وإمكانياتي يؤثر سلباً على ادائي) قد حازت على المرتبة الأولى من بين عوامل التقادم الوظيفي المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (4.29) وانحراف معياري (0.71). وعليه يتبين من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون وبدرجة كبيرة جداً أن عدم توفر الوسائل الكفيلة لتطوير القدرات والإمكانيات لدى عضو هيئة التدريس تؤثر على أدائه.

وبالتالي يستخلص الباحثين أن من ترتيب العوامل التي ساهمت في التقادم الوظيفي حسب الأهمية هي كالتالي؛ عدم توفر الوسائل الكفيلة بتطوير قدرات وإمكانيات عضو هيئة التدريس، وعدم اشراكه في دورات تدريبية متخصصة، وعدم المشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية العلمية المتخصصة، بالإضافة إلى عدم توفر الوقت الكافي لتطوير المهارات والخبرات الفنية والعملية.

4.5 نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى تأثير مخاطر الاغتراب التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مخاطر الاغتراب التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

رقم	مخاطر الاغتراب التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
10	عدم تأقلم مع المحيطين معي في العمل والبيئة الجامعية بشكل اغتراب لي مما يؤثر سلباً على ادائي.	3.83	1.09	2
11	اتجنب المشاركة في النشاطات الاجتماعية مما يصيبني بالاغتراب الوظيفي وبالتالي يؤثر ذلك سلباً على ادائي.	3.36	1.16	4
12	وجود الصراعات التنظيمية تزيد من تفضيل العمل الفردي مما يؤثر سلباً على ادائي.	4.12	0.74	1
13	أشعر بأنني فقدت الرغبة بكل شيء في العمل مما يضعف مستوي أدائي.	3.56	1.20	3
	المتوسط الحسابي المرجح العام	3.72	0.85	

توضح النتائج بالجدول 7 أعلاه استجابات أفراد العينة حول مخاطر الاغتراب الوظيفي وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، حيث أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (3.72) وانحراف معياري قدره (0.85). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أن مخاطر الاغتراب التنظيمي تؤثر وبدرجة كبيرة على أداء أعضاء هيئة التدريس.

كما أظهرت النتائج أن العبارة رقم 12 حيث نصت على (وجود الصراعات التنظيمية تزيد من تفضيل العمل الفردي مما يؤثر سلباً على ادائي.) قد حازت على المرتبة الأولى من بين مخاطر الاغتراب التنظيمي المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (4.12) وانحراف معياري (0.74). وعليه يتبين من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون وبدرجة كبيرة أن وجود الصراعات التنظيمية تزيد من تفضيل العمل الفردي مما يؤثر سلباً على الأداء. ويتضح من أيضاً أن غالبية أفراد العينة تميل استجاباتهم نحو الحياد بشأن تجنب المشاركة في النشاطات الاجتماعية وأثر ذلك على الأداء.

وبالتالي يخلص الباحثين من خلال تحليل آراء افراد العينة المتعلقة بمخاطر الاغتراب التنظيمي وأثره على الأداء أن هناك تأثير بدرجة كبيرة بشكل عام ومن أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب التنظيمي الذي يؤثر على الأداء تمثلت في أن وجود الصراعات التنظيمية يجعل الفرد تفضيل العمل الفردي، كما أن عدم الانسجام والتأقلم مع محيط العمل والبيئة الجامعية يشكل اغتراب مما يساهم في خفض أداء عضو هيئة التدريس.

4.6 نتائج الإجابة عن السؤال الرابع: ما مدى تأثير مخاطر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟

الجدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مخاطر ضغوط العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مخاطر ضغوط العمل	رقم
3	1.03	3.89	شعوري بكثرة الاعباء الوظيفية وتحملي مسؤوليات أكثر من قدراتي تؤثر سلباً على ادائي.	14
1	0.85	4.12	شعوري بنقص الدعم النفسي والمعنوي من الادارة يؤثر سلباً على ادائي.	15
4	1.05	3.72	شعوري بالمنافسة وصراع الادوار الوظيفية بالجامعة يؤثر سلباً على ادائي.	16
2	0.88	4.04	الضغوطات الداخلية التي تواجهني داخل محيط العمل تؤثر سلباً على ادائي.	17
	0.77	3.94	المتوسط الحسابي المرجح العام	

بينت النتائج بالجدول 8 أعلاه استجابات أفراد العينة حول مخاطر ضغوط العمل وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، حيث كشفت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (3.94) وانحراف معياري قدره (0.77). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أن مخاطر ضغوط العمل لها تأثير بدرجة كبيرة على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. وهذا يبين مدى أهمية مواجهة مثل هذه الضغوط ووضوح البرامج الكفيلة التي توفر بيئة عمل خالية من الضغوط. كما بينت النتائج أن العبارة رقم 15 حيث نصت على (شعوري بنقص الدعم النفسي والمعنوي من الادارة يؤثر سلباً على ادائي) قد نالت على المرتبة الأولى من بين مخاطر ضغوط العمل المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (4.12) وانحراف معياري (0.85). وبالتالي نستنتج من ذلك أن نقص الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة يعد من بين أهم أشكال ضغوط العمل التي تؤثر في أداء عضو هيئة التدريس.

وبالتالي يستخلص الباحثين من خلال تحليل استجابات أفراد العينة المتعلقة بمخاطر ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد أن هذه المخاطر تؤثر بدرجة كبيرة على أداء عضو هيئة التدريس، ورتب المخاطر من حيث الأهمية؛ شعور عضو هيئة التدريس بنقص الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة، والضغوط الداخلية التي تواجهه داخل محيط العمل، حيث تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء.

4.7 نتائج الإجابة عن السؤال الخامس: ما مدى تأثير مخاطر التحفيز المعنوي والمادي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد؟
الجدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير مخاطر التحفيز المعنوي والمادي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مخاطر ضغوط العمل	رقم
1	0.84	4.28	عدم الاهتمام بالحوافز المادية والبدلات والحوافز الإبداعية والمالية يؤثر بالسلب على أدائي.	18
3	0.88	4.09	عدم إحساسي بأهمية دوري الوظيفي وضعف الحافز المعنوي المتمثل في التقدير والعرفان والشهادات يؤثر سلباً على ادائي.	19
4	1.01	3.44	عدم مشاركتي في اتخاذ القرارات الإدارية يؤثر سلباً على ادائي.	20
2	0.89	4.21	عدم وضوح مساري الوظيفي بالجامعة من شأنه ان يؤثر سلباً على ادائي.	21
	0.69	4.01	المتوسط الحسابي المرجح العام	

تبين النتائج بالجدول 9 أعلاه استجابات أفراد العينة حول مخاطر التحفيز المعنوي والمادي وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، حيث أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.01) وانحراف معياري قدره (0.69). وهذا يدل بشكل عام إلى أن مخاطر التحفيز المعنوي والمادي لها تأثير بدرجة كبيرة على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. وهذا يتطلب المزيد من الحرص على قضية التحفيز بأنواعه من أجل تعزيز الطاقة الإيجابية لعضو هيئة التدريس لأداء رسالته التعليمية والتربوية بكل ثقة واعتزاز.

أظهرت النتائج أن العبارة رقم 18 حيث نصت على (عدم الاهتمام بالحوافز المادية والبدلات والحوافز الإبداعية والمالية يؤثر بالسلب على أدائي). قد حازت على المرتبة الأولى من بين مخاطر التحفيز المعنوي والمادي المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (4.28) وانحراف معياري (0.84). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أن عدم الاهتمام بالحوافز المادية والبدلات والحوافز الإبداعية والمالية يؤثر بدرجة كبيرة جداً وبصورة سلبية على أداء عضو هيئة التدريس.

وخلصت إلى أن مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد تمثلت في عدم الاهتمام بالحوافز المادية والبدلات والحوافز الإبداعية والمالية، بالإضافة إلى عدم وضوح المسار الوظيفي بالجامعة، حيث أن جميع هذه المخاطر تساهم في تشكل صورة سلبية في الإداء.

4.8 ملخص لتأثير مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس

الجدول 10: مخاطر رأس المال الفكري المؤثرة على الأداء

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مخاطر رأس المال الفكري
1	0.66	4.28	مخاطر الإحباط النفسي
2	0.65	4.28	مخاطر التقادم الوظيفي
3	0.69	4.01	مخاطر التحفيز المادي والمعنوي
4	0.77	3.91	مخاطر ضغوط العمل
5	0.85	3.72	مخاطر الاعتراض التنظيمي

ويتضح من النتائج بالجدول 10 أن من أبرز مخاطر رأس المال الفكري والمؤثرة بدرجة كبيرة جدا هي مخاطر الإحباط النفسي، حيث حازت على المرتبة الأولى، ويليهما في المرتبة الثانية مخاطر التقادم الوظيفي، ومن ثم يأتي في المرتبة الثالثة مخاطر التحفيز المادي والمعنوي بدرجة كبيرة ويليه مخاطر ضغوط العمل، بينما في المرتبة الأخيرة جاءت مخاطر الاعتراض التنظيمي.

4.9 تقييم أثر مخاطر رأس المال الفكري على أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة والكلية)

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة وذلك لاختبار دلالة الفروق بين تقييم أثر مخاطر رأس المال الفكري وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنس، بينما تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لاختبار دلالة الفروق باختلاف الدرجة العلمية وسنوات الخبرة والكلية.

بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العينة حول مخاطر رأس المال الفكري وأثره

على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد تعزى لاختلاف الجنس، ويدعم ذلك قيم الدلالة

الإحصائية لاختبار "ت" حيث جاءت جميع القيم أكبر من مستوى المعنوية (0.05). يتضح أيضاً من النتائج

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد حول مخاطر رأس

المال الفكري وأثره على أداء عضو هيئة التدريس تعزى لاختلاف الدرجة العلمية. وهذا يبين أن اختلاف

الدرجة العلمية لا تؤثر على أداء أفراد العينة حول أثر مخاطر رأس المال الفكري على الأداء وهذا يدل على أن جميع أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم العلمية يتفوقون حول أثر هذه المخاطر على أدائهم. بينما بينت النتائج بالجدول 11 أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أداء أعضاء التدريس حول مخاطر رأس المال الفكري وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، يعزى لاختلاف سنوات الخبرة. وهذا يعني أن تباين سنوات الخبرة يعد عاملاً مؤثراً في تقييم مخاطر رأس المال الفكري التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة.

الجدول 11: نتائج اختبار أقل فرق معنوي لدلالة الفروق حول مخاطر رأس المال الفكري باختلاف سنوات الخبرة

مخاطر الإحباط النفسي				
سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من 5	5- لأقل من 10	10- لأقل من 15
أقل من 5 سنوات	4.03	-	-0.30*	-0.40*
5- لأقل من 10	4.33	0.30*	-	-
10- لأقل من 15	4.43	0.40*	-	-
مخاطر التقادم الوظيفي				
أقل من 5 سنوات	4.12	-	-	-0.36*
5- لأقل من 10	4.24	-	-	-
10- لأقل من 15	4.47	0.36*	-	-
مخاطر الاغتراب التنظيمي				
أقل من 5 سنوات	3.54	-	-	-0.43*
5- لأقل من 10	3.65	-	-	-
10- لأقل من 15	3.97	0.43*	-	-
مخاطر ضغوط العمل				
أقل من 5 سنوات	3.73	-	-	-0.45*
5- لأقل من 10	3.92	-	-	-
10- لأقل من 15	4.18	*0.45	-	-
مخاطر التحفيز المادي والمعنوي				

أقل من 5 سنوات	3.80	-	-	-0.36*
5- لأقل من 10	4.03	-	-	-
10- لأقل من 15	4.17	0.36*	-	-
المستوى الكلي للمخاطر				
أقل من 5 سنوات	3.84	-	-	-0.40*
5- لأقل من 10	4.03	-	-	-
10- لأقل من 15	4.24	0.40*	-	-

ويتضح من نتائج المقارنات المتعددة بالجدول 11 أن الفروق جوهريّة وذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس الذين سنوات خبرتهم من (10- لأقل من 15) سنة مقابل أفراد العينة الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، حيث جاءت الفروق لصالح أصحاب الخبرات العالية (10- لأقل من 15) سنة. وهذا يبين وجود تقييم بدرجة كبيرة وكبيرة جداً لأصحاب الخبرات العالية لمخاطر رأس المال الفكري المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

الجدول 12: نتائج اختبار أقل فرق معنوي لدلالة الفروق حول مخاطر رأس المال الفكري باختلاف الكلية

مخاطر الإحباط النفسي				
الكلية	المتوسط	كلية العلوم الإنسانية	كلية العلوم الصحية	كلية العلوم
كلية العلوم الإنسانية	4.03	-	-0.30*	-0.40*
كلية العلوم الصحية	4.33	0.30*	-	-
كلية العلوم	4.43	0.40*	-	-
مخاطر التقادم الوظيفي				
كلية العلوم الإنسانية	4.11	-	-	-0.36*
كلية العلوم الصحية	4.24	-	-	-
كلية العلوم	4.47	0.36*	-	-
مخاطر ضغوط العمل				
كلية العلوم الإنسانية	3.73	-	-	-0.44*
كلية العلوم الصحية	3.90	-	-	-

كلية العلوم	4.18	0.44*	-	-
المستوى الكلي للمخاطر				
كلية العلوم الإنسانية	3.85	-	-	-0.39*
كلية العلوم الصحية	4.02	-	-	-
كلية العلوم	4.24	0.39*	-	-

كشفت النتائج بالجدول 12 أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء التدريس حول مخاطر رأس المال الفكري وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، على المستوى الكلي، وعلى مستوى مخاطر الإحباط النفسي، ومخاطر التقادم الوظيفي، ومخاطر ضغوط العمل تعزى لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، بينما لم تبين النتائج وجود فروق حول مخاطر الاغتراب التنظيمي ومخاطر التحفيز المادي والمعنوي. وللكشف عن دلالة الفروق واتجاهها، تم إجراء اختبار أقل فرق معنوي للمقارنات المتعددة، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول. بينت النتائج بالجدول 12 أن الفروق جوهرية وذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس على مستوى مخاطر رأس المال الفكري، على المستوى الكلي، وعلى مستوى مخاطر الإحباط النفسي، ومخاطر التقادم الوظيفي، ومخاطر ضغوط العمل، بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكلية العلوم الإنسانية وكلية العلوم، وذلك لصالح أفراد العينة المنتسبين لكلية العلوم. وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكلية العلوم يعتقدون أن درجة تأثير هذه المخاطر يعتبر كبير وكبيراً جداً مقارنة بغيرهم.

4.10 ملخص نتائج الدراسة

في ضوء تحليل بيانات الدراسة والإجابة عن الأسئلة البحثية، واختبار فرضية الدراسة الرئيسية، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مخاطر الإحباط النفسي تعد من أهم المخاطر التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بدرجة كبيرة جداً، كما كشفت النتائج أن من أبرز عناصر مخاطر الإحباط النفسي المؤثرة جداً على الأداء، تمثلت في التوتر والقلق والاستياء الذي يواجهه عضو هيئة التدريس أثناء العمل، عدم القدرة على إشباع الحاجات الوظيفية مثل الأمان الوظيفي، والتقدير وتحقيق الذات، وعدم الرضا على نتائج العمل المكلف به، بالإضافة إلى ذلك

صعوبة تحقيق الأهداف الشخصية. جميع هذه العوامل تؤثر وبدرجة كبيرة جداً على أداء أعضاء هيئة التدريس

2. بينت نتائج الدراسة أن مخاطر التقادم الوظيفي تعد من المخاطر المؤثرة وبدرجة كبيرة جداً على أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج أن من أهم العوامل التي ساهمت في ذلك عدم توفر الوسائل الكفيلة بتطوير قدرات وإمكانيات عضو هيئة التدريس، وعدم اشراكه في دورات تدريبية متخصصة، وعدم المشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية العلمية المتخصصة، بالإضافة إلى عدم توفر الوقت الكافي لتطوير المهارات والخبرات الفنية والعملية.
3. كشفت نتائج الدراسة أن هناك تأثير بدرجة كبيرة بشكل عام لمخاطر الاعتراب التنظيمي على الأداء، ومن أهم العوامل المؤدية إلى الاعتراب التنظيمي الذي يؤثر على الأداء تمثلت في أن وجود الصراعات التنظيمية يجعل الفرد تفضيل العمل الفردي، كما أن عدم الانسجام والتأقلم مع محيط العمل والبيئة الجامعية يشكل اغتراب مما يساهم في خفض أداء عضو هيئة التدريس.
4. بينت نتائج الدراسة أنه فيما يتعلق بمخاطر ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، فقد أظهرت النتائج أن هذه المخاطر تؤثر بدرجة كبيرة على أداء عضو هيئة التدريس، ومن أهم تلك المخاطر تمثلت في شعور عضو هيئة التدريس بنقص الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة، والضغوط الداخلية التي تواجهه داخل محيط العمل، حيث تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن من بين أهم مخاطر التحفيز المادي والمعنوي والتي تؤثر بالسلب على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد تمثلت في عدم الاهتمام بالحوافز المادية والبدلات والحوافز الإبداعية والمالية، بالإضافة إلى عدم وضوح المسار الوظيفي بالجامعة، حيث أن جميع هذه المخاطر تساهم في تشكل صورة سلبية في الإداء.
6. كشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العينة حول مخاطر رأس المال الفكري وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد تعزى لاختلاف الجنس والدرجة العلمية. وهذا يبين أن اختلاف الجنس والدرجة العلمية لا يؤثران في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمخاطر رأس المال الفكري وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد .

5. توصيات الدراسة:

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحثين بما يلي:

1. ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري للجامعة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس، والعمل على إيجاد البرامج التي تساهم في رفع من قدرات ومهارات الكوادر التعليمية في الجامعة.
2. العمل على الحد على كافة أنواع المخاطر التي تهدد رأس المال الفكري للجامعة، وعلى وجه الخصوص مخاطر الإحباط النفسي، ومخاطر التقادم الوظيفي والتي ثبت أن تأثيراتها كبيرة جداً على عضو هيئة التدريس، ويلبها في الأهمية مخاطر التحفيز المادي والمعنوي.
3. هناك أهمية كبيرة جداً لإشراك عضو هيئة التدريس في البرامج التدريبية والمؤتمرات العلمية والبرامج التي تعزز الانتماء المستدام تجاه بيئة العمل.
4. العمل على تبني استراتيجيات محددة وواضحة للحد من مخاطر رأس المال الفكري لم لها تأثير كبير على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم الإبداعية.
5. ان رأس المال الحقيقي للمؤسسات التعليمية هو رأس المال الفكري وهو يتمثل في المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة مضافة عن طريق الاستثمار الأمثل في القدرات والكفاءات البشرية.
6. ضرورة التعامل مع عضو التدريس على انه المورد الهام التي تحوز عليه المؤسسة والاستفادة منه بالطرق الصحيحة، والمحافظة عليه لأنه المساهم الأول الفعال على التطوير وخصوصاً في ظل التغير السريع لبيئة الاعمال.
7. تشجيع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تنمية المعرفة وتبادل الخبرات والمشاركة في برامج التنمية المهنية داخل المكتب وخارجه.
8. ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير قدراتهم الثقافية في القيم والتقاليد والقدرات المعرفية من خلال مواكبتهم التطورات التقنية والمعرفية من شأنه أن يرفع من مستوى الأداء.

6. قائمة المراجع:

- مطاوع، ضياء الدين محمد والخليفة، حسن جعفر (2014م)، مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، الرياض: مكتبة المتنبّي.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد (2011م)، البحث العلمي مفهومه - أدواته - أساليبه، الطبعة الثانية عشر، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الاشعري، أحمد بن داود المزجاجي (2007م)، الوجيز في طرق البحث العلمي، جده: خوارزم للنشر والتوزيع.
- المطيري، عزيزة مفرح فرحان. (2016م)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد (3)، العدد (168)، مصر.

- الصغير، قريشي محمد. (2011م)، عمليات المصادر الخارجية كمدخل لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة ضمن ملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، خلال الفترة 22-23 نوفمبر 2011م، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
- المطيري، عزيز مفرح فرحان. (2016م). الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (168)، المجلد (35)، القاهرة.
- محمد، فراس حاج. (2016م). أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي: دراسة ميدانية في مشافي وزارة التعليم العالي بدمشق، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.
- فراونه، حازم احمد والديب، سليمان سلامة ومرابط، سليمان محمد سليمان. (2016م). أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء محافظات غزة، جامعة الأزهر بغزه.
- ابوعلان، خالد علي. (2016م). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، دراسة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.
- بني يونس، محمد محمود. (2014م). مستويات الإحباط الاجتماعي وعلاقتها بأنماط الاستجابات الانفعالية لدى عينة من طلبة الجامعتين الأردنية والملك فيصل، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (41)، العدد (3)، عمان.

-Dagli, A., & Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation-Behavior in Terms of Some Variables. Universal Journal of Educational Research, 5.(2)

-Akbar Valadbigi, Sahib Ghobadi (2012). The Study Of The Elements Of Work Alienation (A Case Study Of The Orumiyeh White Cement Factory", Western Azerbaijan Province, Iran. Ontario International Development Agency ISSN: 19236654 (print.)

-Valikhani M., & Soltani E.(2015).Investigation the effect of job alienation on the organizational citizenship behavior (Brands of Sepah Banking Shohreza and Dehagianas Case Study, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2015, vol. 5, issue 1.