

أثر رأس المال الهيكلي في تحقيق الأداء المتميز لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر
الأساتذة-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2

**Impact of structural capital on achieving the outstanding performance of
higher education institutions From the professor's perspective - Faculty of
Economic, Commercial and Management Sciences Case Study
AbdelHamid Mehri Constantine2 University**

شهبناز دريوش*	خالد بوجعدار
جامعة قسنطينة 2-عبد الحميد مهري، الجزائر Chahinez.driouche@univ-constantine2.dz	جامعة قسنطينة 2-عبد الحميد مهري، الجزائر khaled.boudjadar@univ-constantine2.dz
تاريخ الاستلام: 2022/02/25	تاريخ القبول: 2022/05/23
	تاريخ النشر: 2022/06/02

ملخص هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال الهيكلي بمختلف مكوناته (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، نظام المعلومات، البحث العلمي) في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي، من وجهة نظر الأساتذة، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام المنهج الوصفي، بالاعتماد على استبيان إلكتروني، والذي وزع على الأساتذة الباحثين للكلية عبر بريدهم المهني، وبلغ عدد الإجابات (88) إجابة، والتي تم تحليلها باستخدام برنامج spss، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي بمكوناته في تحقيق الأداء المتميز للكلية عند مستوى دلالة (0.05)، وكان للبحث العلمي والهيكل التنظيمي التأثير الأقوى في تحقيق الأداء المتميز للكلية.

كلمات مفتاحية: رأس المال الهيكلي، مؤسسات التعليم العالي، الأداء المتميز.

تصنيف JEL : D24، L25، I23

Abstract The study aimed at identifying the impact of structural capital with its various components (organizational culture, organizational structure, information system, scientific research) on achieving outstanding performance in higher education institutions, From the professor's perspective. A case study of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Abdelhamid Mehri Constantine2. To achieve the objectives of the study, an electronic questionnaire was distributed to researchers via professional mail. ; The number of respondents was 88 professors. and the reached results indicate the existence of a statistically significant effect of structural capital on achieving the outstanding performance; and the most influential components were organizational structure and scientific research.

Keywords: Structural capital, institutions of higher education, outstanding performance

Jel Classification :D24,L25; I23

مقدمة

إن ازدهار الحضارات مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلم، وموجه بالتكنولوجيا، والمجتمعات المتقدمة هي التي تمتلك نظاماً تعليمية متقدمة أقل ما يمكن أن توصف به أنها نظم تعليمية متميزة وعالية الجودة، ومن أهم مراحل التعليم، التعليم العالي، الذي ينظر إليه خبراء التنمية على أنه أساسي في خلق الفرص والنمو الاقتصادي،

والأخذ بمبدأ التميز في التعليم العالي أصبح مطلباً ملحا من أجل التفاعل والتعامل بكفاءة مع متغيرات عصر يتسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي، لذلك سعت الدول المتقدمة لوضع نماذج تقيس مدى تميز مؤسساتها - منها المؤسسات التعليمية-. وتتكون هذه النماذج من شقين: إمكانات ونتائج، وباعتبار رأس المال الهيكلي (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، نظام المعلومات، البحث العلمي) من الممكنات في مؤسسات التعليم العالي، فما مدى اهتمام جامعة قسنطينة 2 (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) برأس مالها الهيكلي؟ وما أثره في تحقيق الأداء المتميز للكلية من وجهة نظر أساتذتها، وللإجابة عن التساؤل الرئيسي، يجب الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مكانة رأس المال الهيكلي بمختلف مكوناته في الكلية؟
- هل تمتلك الكلية محل الدراسة معايير ومقومات الأداء المتميز؟
- ماهي المكونات (مكونات رأس المال الهيكلي) الأكثر تأثيراً في تحقيق الأداء المتميز في الكلية؟

فرضيات الدراسة

بناء على إشكالية الدراسة، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز للكلية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للهيكل التنظيمي كبعد من أبعاد رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز للكلية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لنظم المعلومات كبعد من أبعاد رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز للكلية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبحث العلمي كبعد من أبعاد رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز للكلية.

أهمية الدراسة

تعد مؤسسات التعليم العالي أحد الأسس الداعمة لنمو المجتمع وتطوره، لذلك فالبحث في المشكلات المؤثرة في تميز أداء هذه المؤسسات سيساعد في فهمها ومعالجتها، وتطبيق الدراسة في إحدى كليات جامعة قسنطينة 2 (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) يكشف بعض النقائص والفجوات في الكلية والمتعلقة برأس مالها الهيكلي، والتي يمكن معالجتها مستقبلاً.

أهداف الدراسة

- تقديم إطار نظري لمصطلحات الدراسة (رأس المال الهيكلي، والأداء المتميز)، التي تتميز بأهمية خاصة -على حد علم الباحثة- كونها متغيرات حديثة في أدبيات الإدارة، وأن دراستها تسهم في تعريف مؤسساتنا بأهميتها ودورها في استمرارها وتطورها؛
- معرفة مدى اهتمام جامعة قسنطينة 2 وبالتحديد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير برأس مالها الهيكلي وانعكاس ذلك على مدى تقدمها ونجاحها.

1. رأس المال الهيكلي ومكوناته في مؤسسات التعليم العالي

1.1 تعريف رأس المال الهيكلي

يعرف رأس المال الهيكلي في المنظمات بأنه "ملكية الشركة اللاملموسة في جوانبها الصلبة، وهو مجموعة السياسات والصيغ والبراءات وقواعد ومستودعات البيانات والأنظمة التي تبني وتتطور في الشركة عبر الزمن لتمكين الأفراد من القيام بمهامهم في إنشاء المعرفة وتولييفها وتحقيق رافعتها وتطوير منتجات وخدمات الشركة (نجم، 2003، صفحة 136).

ويتمثل رأس المال الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي في البنية التحتية اللاملموسة والتدريس والأنشطة البحثية والمكتبية، والموارد التكنولوجية المتاحة في الجامعة: مثل البيانات

والبرمجيات، تكنولوجيا المعلومات والمختبرات والموارد البيبليوغرافية والتراخيص وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والعلامات التجارية وإدارة المعرفة العلمية والتقنية وهو ملك للمؤسسة ويبقى بعد مغادرة العاملين فيها (هياجنة، 2018، صفحة 212)؛ وبالاعتماد على هذا التعريف، يمكننا تعريف رأس المال الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي إجرائياً بأنه البنية التحتية اللاملموسة للمؤسسة، والتي تتكون من الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، ونظم المعلومات بالإضافة إلى أنشطة البحث العلمي.

2.1. مكونات رأس المال الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي

1.2.1 الثقافة التنظيمية الداعمة

وتعرف الثقافة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية بأنها "مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المؤسسة التعليمية المكتوبة وغير المكتوبة والتي يشارك أفراد المؤسسة بتكوينها وتعليمها للأفراد الجدد" (الراشدي، 2017، صفحة 58، 59)، وتتوفر الثقافة التنظيمية الايجابية من خلال امتلاك المؤسسات التعليمية لرؤية استراتيجية محفزة على الإبداع، وتوفير مناخ عمل ايجابي يشجع على العمل الجماعي الداعم لإنشاء المعرفة ونشرها وتطبيقها، ويعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات.

2.2.1 الهيكل التنظيمي

هو الإطار الذي يحدد التركيب الداخلي للمنظمة، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي إلى مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهدافها، كما أنه يعكس نوعية العلاقات بين أقسامها وخطوط الصلاحيات والمسؤوليات فضلاً عن تحديد شبكات الاتصال وانسيابية المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة (الشميلي، 2017، صفحة 118). ويعتمد نجاح مؤسسات التعليم العالي في بناء بيئتها التنظيمية الداخلية في قدرتها على توفير هيكل تنظيمي يتميز بدرجة كبيرة من المرونة، وسهولة توافر وتدفق المعلومات، والقدرة على الاستجابة لظروف العمل المتغيرة، كما يساعد على تحقيق التنسيق

بين مختلف الأنشطة والعمليات والمستويات الإدارية ويحقق سهولة وسرعة الاتصالات بين جميع الأقسام، (الشميلي، 2017، صفحة 123).

3.2.1 نظم المعلومات

يعرف نظم المعلومات "بأنه نظام متكامل ومتفاعل من الأدوات والأجهزة والبرامج والوسائل التقنية الحديثة والموارد البشرية المتخصصة والمستفيدين والمستخدمين، الذي يعمل على جمع وتنظيم وتبويب وتحليل ومعالجة البيانات، وتحويلها إلى معلومات ذات فائدة عالية ونشرها، تمكن المستفيد من القيام بمهام وإنجاز الأعمال ودعم متخذي القرار، ومن ثمة العمل على تخزينها وتحديثها باستمرار واسترجاعها وقت الحاجة، بما يحقق أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات (محمد، 2019، صفحة 122)،

وقد تزايد الاهتمام بنظم المعلومات في مؤسسات التعليم العالي لما له من أهمية في تأدية أنشطتها التعليمية والإدارية بكفاءة، مما يتطلب نظم معلومات قادرة على التسيير الإلكتروني للكفاءات من الهائل من البيانات والمعلومات الإدارية والبيداغوجية.

4.2.1 البحث العلمي

يعرف البحث العلمي على أنه الدراسة العميقة والدقيقة لمشكلة من المشكلات التي تواجه المجتمع في أي من ميادين العلوم المختلفة (العبيدي، 2010، صفحة 14)، ويعتبر أحد العناصر الأساسية والمهمة في التعليم العالي والعمود الفقري لإنشاء الجامعات ومراكز البحث العلمي، وكذلك العامل المهم في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس في مجالات تخصصهم، وفي نجاح عملية التدريس، هذا بالإضافة إلى أنه الأساس الذي تستند عليه انطلاقاً مؤسسات التعليم العالي نحو تحقيق الأهداف التي يتطلع إليها المجتمع.

2. الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي

1.2 تعريف الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي

مؤسسات التعليم العالي هي الجهات التي ترعى مرحلة التخصص العلمي بعد مرحلة التعليم العام، بكافة أنواعه ومستوياته وتحتضن ذوي الكفاءة والنبوغ، وتعمل على تنمية

مواهبهم وتسهم في سد احتياجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها (محيرق، 2016، صفحة 17).

والتميز في الأداء في أبسط صوره " هو انعكاس للطريقة التي تستخدم بها المنظمة مواردها البشرية والمادية وبالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل" (لطيف،، 2018، صفحة 96)، أو هي "تلك الممارسة المتأصلة في إدارة المنظمة وتحقيق النتائج، التي تركز على مجموعة من المعايير (Egan, 2003, p. 43)، وهو يشير إلى بعدين هامين في الإدارة الحديثة: (النصر، 2014، صفحة 68).

-البعد الأول: أن غاية الإدارة هي السعي لتحقيق نتائج غير مسبوقه تتفوق بها على كل منافسيها، بل وتتفوق بها على نفسها بمنطق التعلم.

-البعد الثاني: أن كل ما يصدر عن الإدارة من أعمال وقرارات وما تعتمد منه من نظم وفعاليات يجب أن يتسم بالتميز أو الجودة الفائقة.

أما بالنسبة للأداء المتميز لمؤسسات التعليم العالي فهو "الممارسات المتميزة لإدارتها والمتحققة من خلال تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية وكفاءة وبمستويات عالية تفوق المخططة لها، مما ينجم عن ذلك تسليم قيمة مثلى للمستخدمين منها، تساهم في ديمومة واستمرارية الجامعة". (غزال، 2021، صفحة 693)، ومؤسسات التعليم العالي المتميزة هي المؤسسات التي تكافح من أجل إرضاء المستخدمين منها بما تحققه من نتائج، وبما تتصف به من شفافية في عملياتها وإجراءاتها. ولتقييم أداء هذه المؤسسات ومعرفة مدى تميزه صممت بعض الدول نماذج لتقييم الأداء موجهة خصيصا للمؤسسات التعليمية - منها مؤسسات التعليم العالي-ولعل من أهمها: النموذج الأسكتلندي، النموذج السنغافوري، والنموذج الأمريكي، سنشير إليها فيما يلي لنستخلص في الأخير معايير التميز التي سنعتمدها في الدراسة بالأخذ بعين الاعتبار مدى ملاءمتها لبيئة التعليم في الجزائر.

2.2 نماذج التميز في مؤسسات التعليم العالي

1.2.2 النموذج الاسكتلندي (SQMS)

هو نموذج يوفر دليلاً إرشادياً علمياً ومنهجياً لقياس وتطوير الأداء في المؤسسات التعليمية، تبنته العديد من الدول المتطورة كأستراليا وإنجلترا، يهدف إلى ضمان ديمومة التطوير في المؤسسات التعليمية، فضلاً عن التقليل من التعقيدات الإدارية، ويتكون نظام (SQMS) من عشرة معايير تعنى بخصائص نظام إدارة المؤسسات التعليمية بصورة شاملة وتمثل في: الإدارة الاستراتيجية برسم السياسة العامة للمؤسسة التعليمية، إدارة الجودة بتوفير الخدمة التي تحقق توقعات المستفيدين، التسويق ورعاية الزبون، تطوير الموارد البشرية، ضمان تكافؤ الفرص لجميع الطلبة والعاملين، ضمان بيئة صحية آمنة، توفير خدمات الإرشاد للطلبة بتحديد احتياجاتهم النفسية والأكاديمية والاجتماعية، بالإضافة إلى تصميم برامج دراسية وفقاً لمتطلبات العمل، والتقييم ومنح الشهادات. (باشيو، 2009، صفحة 111، 112).

2.2.2 النموذج السنغافوري

يُعد نموذج التميز بسنغافورة أحد النماذج المستخدمة للتقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية؛ فهو يُعد وسيلة لقياس التحسين المستمر، وتحقيق التميز بها، ويعتمد على شمولية الأنظمة، والبرامج التعليمية المقدمة، وتكاملها، كما يركز على تحقيق التوازن بين المواد الدراسية، وبين الأنشطة المقدمة إلى المتعلمين؛ مما يضمن نمواً متكاملًا للمتعلمين في جميع المراحل التعليمية المختلفة، ويتكون النموذج السنغافوري من عشرة معايير في شقين، الممكنات[†] (الممارسات): القيادة، التخطيط الاستراتيجي، إدارة العاملين، الموارد، العمليات المتمركزة حول الطالب، ونتائج متمثلة في: نتائج العملية الإدارية، نتائج العاملين، الشراكات، نتائج المجتمع، ونتائج الأداء الرئيسية (خميس، 2017، صفحة 455، 456).

[†] الممكنات (Enablers): هي مختلف العوامل والممارسات والموارد والوسائل والاليات التي تمكن المؤسسة من تحقيق النتائج (عشوني، 2013، صفحة 71)

3.2.2 نموذج مالكوم بالدريج (الأمريكي)

عرف نموذج بالدريج (للتميز التعليمي)، الأداء التعليمي المتميز على أنه مدخل متكامل لإدارة الأداء النظمي، لضمان تسليم قيمة محسنة باستمرار للطلبة وأصحاب المصلحة الآخرين فيما يتعلق بجودة العملية التعليمية وعملية التعلم، وتحسين الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية وقابليتها، فضلا عن ضمان التعليم التنظيمي والشخصي (الزبادي، 2014، صفحة 16). وتم نشر معايير بالدريج للتعليم لأول مرة عام 1999، وهي تمنح المؤسسات التعليمية نظاما شاملا يمكنها من التوفيق بين أهدافها الأساسية ورؤيتها المستقبلية وقيمتها ومواردها المالية اللازمة لتحقيق التقدم (ربه، 2006، صفحة 32).

ويستند هذا النموذج على عدة معايير تتعلق بفلسفة التغيير الإداري الشامل وبناء فلسفة تتسم باستمرارية الجودة العالية وخدمة المؤسسة التعليمية والبيئة والجمهور، باعتماد القيادة والتخطيط الاستراتيجي وأنظمة تحليل المعلومات وتنمية الموارد البشرية وتقييم الجهود بالطرق القياسية (الممكنات) (Blazey, 2013 - 2014, p. 83)، وأبرز ما يميز هذا النموذج هو كسب حصة السوق من مخرجات المؤسسة التعليمية من قوى بشرية مؤهلة ومدربة تتوافق مع حاجات سوق العمل ومتطلباته، بالإضافة إلى خدمة المجتمع والشراكة المؤسسية (النتائج) (الهادي، 2013، صفحة 271، 270).

3.2 معايير التميز المستخدمة في الدراسة الميدانية

إن اختيار عناصر التميز في مؤسسات التعليم العالي لدراسنا يتوافق مع معايير نماذج التميز العالمية المذكورة آنفا، مع إجراء بعض التعديلات بما يتناسب مع خصوصية البيئة المحيطة والثقافة السائدة والمعطيات والموارد ومقاييس النتائج والإمكانيات المتوفرة لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر، بشكل عام، وفي جامعة قسنطينة 2 بشكل خاص.

ومن منطلق الشروط السابقة فقد توصلنا إلى النموذج التالي:

-الممكنات: تتمثل في مكونات رأس المال الهيكلي (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، البحث العلمي، نظام المعلومات)؛

-نتائج الأداء المتميز: وتتمثل في تميز الأداء الأكاديمي (يعبر عن تميز الأنشطة والتفاعلات بين عناصر ومكونات الموقف التعليمي قصد تنمية الطلبة فكريا وثقافيا واجتماعيا)، وتميز الأداء البحثي (ويعبر عن تميز مخرجات البحث العلمي)، وأخيرا تميز خدمة المجتمع (يعبر عن تميز خدمات مؤسسات التعليم العالي لأفراد المجتمع وجماعاته ومؤسساته وهيئاته).

3. دراسة و اقع رأس المال الهيكل في الكلية و أثره في تميز أداؤها

1.3 إجراءات الدراسة الميدانية: تم اعتماد أسلوب المسح الشامل في الدراسة الميدانية للوقوف على آراء واتجاهات أساتذة الكلية اتجاه واقع رأس المال الهيكل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة2، وأثره في تحقيق تميز أداؤها.

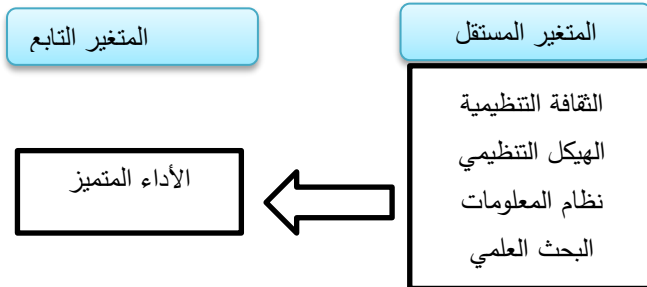
1.1.3 تحديد مجتمع وعينة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، وعلى اعتبار العدد المحدود لأفراد المجتمع (210) أستاذ دائم، تم إجراء عملية المسح الشامل للمجتمع، بإرسال الاستبيان إلكترونيا لجميع الأساتذة الدائمين للكلية محل الدراسة، بمختلف درجاتهم العلمية، في بريدهم الإلكتروني المهني، تلقينا (88) إجابة، وهو ما يمثل نسبة (42%) من إجمالي مجتمع البحث، وقد تمت عملية الاستقصاء في الفترة الممتدة من 10 ديسمبر حتى 20 جانفي عام 2022.

2.1.3 نموذج الدراسة

تم استخدام النموذج الوصفي لمعرفة مكانة رأس المال الهيكل في الكلية وأثره في تحقيق الأداء المتميز من وجهة نظر الأساتذة (مفردات العينة).

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

3.1.3 أداة الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، والتي صممت على شكل أسئلة مغلقة من خلال العبارات التقييمية التي تم إدراجها ضمن مقياس ليكرت الخماسي، وهي موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1). وهذا بغية تيسير الاجابة وتسهيل عملية تفرغ البيانات وتحليلها. ويتكون الاستبيان بالإضافة الى الجانب المخصص للبيانات الشخصية والاجتماعية، من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: اشتمل على أربعة فقرات تعالج المتغيرات المستقلة الخاصة برأس المال الهيكلي (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، نظم المعلومات، البحث العلمي).

الجزء الثاني: اشتمل على ثلاث فقرات تعالج المتغير التابع (الأداء المتميز) ولقد تم تقييم اتجاهات أفراد العينة من خلال المعادلة التالية :

$$\text{طول الفئنة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}) / \text{الحد الأعلى} = 4 / 5 = 0.8$$

ومن ثم وضع الخيارات الآتية:

[4.2-5]	[3.4-4.2]	[2.6-3.4]	1.8-2.6]	[1-1.8]
عالية جدا	عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا

وبغرض تحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss2020، باستخراج المقاييس الإحصائية المساعدة في تحليل ووصف خصائص العينة وتحديد اتجاهات المبحوثين وتأثيرها على متغيرات البحث.

4.1.3 ثبات وصدق الاستبيان

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين لإبداء رأيهم حول سلامة لغة العبارات ووضوحها ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، ووفقا لذلك تم تعديل عبارات الاستبيان؛ وللتأكد من ثباتها تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ α كما يوضحه الجدول التالي.

الجدول رقم (1): اختبار ثبات فقرات الاستبيان لكل المتغيرات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ

البيان	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات (88 استبانة)
فقرات المتغير المستقل	4	0,901
فقرات المتغير التابع	3	0,907
معامل الثبات الكلي للاستبيان	0,922	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ الإجمالي بلغ (92.9%)، وهو يزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً والبالغة (60%) ويعكس ذلك ثباتاً كبيراً لأداة القياس.

5.1.3 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، يجب أولاً التعرف على خصائص البيانات بكونها تتبع التوزيع الطبيعي أو لا وذلك باختبار (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد الحالات أكبر من 50، وهنا عدد مفردات العينة (88) مفردة.

الجدول رقم (2): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	رأس المال الهيكلي	الأداء المتميز
مستوى الدلالة	0.637	0.946
النتيجة	قبول الفرضية الصفرية	قبول الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح لنا أن جميع قيم (sig) لإحصائية Kolmogorov smirnov، أكبر من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ (5%)، وهنا نستنتج أن جميع البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

2.3 اختبار الفرضيات، عرض النتائج وتحليلها

1.2.3 دراسة خصائص العينة

اشتملت عينة الدراسة على الخصائص الديمغرافية، فقد تضمن الاستبيان مجموعة من المتغيرات هي: العمر، الجنس، الرتبة العلمية، والخبرة المهنية.

جدول رقم (3): خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة %
العمر	من 26 إلى 32	19	21,6
	من 33 إلى 39	30	34,1
	من 40 إلى 46	25	28,4
	من 47 إلى 53	10	11,4
	54 فأكثر	4	4,5
الجنس	ذكر	19	21,6%
	أنثى	69	78,4%
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد - ب	1	1,1%
	أستاذ مساعد - أ	32	36,4%
	أستاذ محاضر - ب	17	19,3%
	أستاذ محاضر - أ	23	26,1
	أستاذ	15	17,0%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	32	36,4%
	من 6 إلى 10 سنوات	23	26,2
	من 11 إلى 15 سنة	8	9,1
	من 16 إلى 20	10	11,4
	أكثر من 20 سنة	15	17,0

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتضح من خلال معطيات الجدول رقم (3) أن أغلبية مفردات العينة إناث بنسبة (78.4%) وهذا راجع للاتجاه المجتمعي لتعليم الإناث وتقدهم للمناصب العليا خاصة في مجال التعليم، أما حسب متغير الفئة العمرية فنلاحظ أن مفردات عينة الدراسة موزعة على الفئات الأولى والثانية والثالثة (من 26 إلى 46 سنة)، وتأتي الفئة الرابعة والخامسة (من 47 إلى 53 سنة و أكثر من 54 سنة) في آخر الترتيب، وهذا يمكن تفسيره بأن أبواب التوظيف مفتوحة سنويا للشباب لاعتلاء مناصب التعليم العالي، مما يدعم الرصيد البشري لمنظومة البحث العلمي ويجعله يافعا يمكن الاستفادة منه لسنوات طويلة. وهذا ما يفسر أيضا أن متغير الخبرة المهنية (فئة الأقل من خمس سنوات) بأكبر نسبة، وهذا تبعا لتوزيع الفئات العمرية. أما بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية، فنجد أن أكبر توزيع كان لرتبة أستاذ مساعد (أ) بنسبة (36.4%)، وتليها مباشرة رتبة أستاذ محاضر أ بنسبة (26.1%)، ثم رتبة أستاذ محاضر ب (19.3%)، وكان أصغر توزيع لأصحاب الأستاذية (17%) وذلك لأنها أعلى رتبة، ورتبة الأستاذ

مساعد ب (1.1 %) وتعتبر هذه النسبة عن العدد الضئيل من الأساتذة الذين لم يسجلوا في الدكتوراه، واكتفوا بشهادة الماجستير.

2.2.3 تحليل البيانات المتعلقة بتقييم الأساتذة لأبعاد رأس المال الهيكلي

ما مكانة رأس المال الهيكلي في الكلية من وجهة نظر أساتذتها؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الإجابات حول أسئلة فقرات الاستبيان، حيث تختلف الأهمية الترتيبية للمؤشرات التقييمية لأفراد العينة للحكم على مكانة رأس المال الهيكلي في الكلية.

الجدول رقم (4): ترتيب مكونات رأس المال الهيكلي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
1	متوسطة	0,734510	2,9347	الهيكل التنظيمي
2	متوسطة	0,946230	2,8239	الثقافة التنظيمية
3	متوسطة	0,74379	2,7182	نظام المعلومات
4	ضعيفة	0,82595	2,4318	البحث العلمي
	متوسطة	,689270	2,7271	رأس المال الهيكلي

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS20

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (4) أن استجابات أفراد العينة حول درجة تطبيق رأس المال الهيكلي في الكلية كانت بدرجة متوسطة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لعبارات المحاور الأربعة ما بين (2,43) و(2,93) وجاء ترتيب المحاور على النحو التالي: (1) الهيكل التنظيمي، (2) الثقافة التنظيمية، (3) نظام المعلومات، (4) البحث العلمي.

فبالنسبة للثقافة التنظيمية نجد أن مفردات العينة توافق على أن الكلية تسعى لخلق ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات بين أفرادها، وتعزز العمل بروح الجماعة الداعم لنشر المعرفة وتطبيقها، في حين لا توافق أنها تتميز بثقافة تنظيمية داعمة للإبداع ومحفزة على الاتصال الإيجابي بين أفرادها، ويفسر ذلك بالسياسة المنتهجة في تسيير الجامعة المعتمدة على الأساليب التقليدية ومقاومة التغيير. في حين تبدي جل مفردات العينة موافقتها على أن الهيكل التنظيمي للكلية مرن ويحسن من أداء العمليات، وأن الكلية تسعى للتدقيق بين مختلف أقسامها المختلفة لتحقيق عمليات التغيير المطلوبة، إلا أنها تبدي رأيا غير موافقا حول إعطاء الكلية الحرية الكافية لاستخدام التقديرات الشخصية لأفرادها لحل المشكلات، وتبدي رأيا محايدا فيما إذا كانت إجراءات العمل وسياساته تضمن خلق المعرفة ومشاركتها

بشكل مستمر، وهذا يفسر بمركزية القرارات؛ أما بالنسبة لنظام المعلومات، فتبدي أغلب مفردات العينة عدم موافقتها فيما يتعلق بتوفير كافة التجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات اللازمة لأداء العمل (حواسيب، وبرمجيات...)، وأن ما يتوفر منها لا يتصف بالحدثة وسرعة الإنجاز، غير أنها تبدي موافقتها حول سهولة استخدام البرمجيات المطبقة، وتوافق تماما على توافر كادر علمي متخصص في مجال نظم المعلومات، ولكننا نعلم أنه توجد ميزانية سنوية مخصصة لهذه التجهيزات إلا أن هناك فشل في حسن إدارتها بما يحقق للكلية أهدافها البحثية والتكوينية. لنصل في الأخير لبعد البحث العلمي، فنجد أغلبية مفردات العينة تبدي عدم موافقتها فيما يتعلق بتوفير مستلزمات البحث العلمي كالمختبرات والأجهزة والأدوات، وكذلك بالنسبة لتدريب الباحثين على أساليب البحث التكنولوجية الجديدة بما يمكنهم من الاطلاع على كل ما يتعلق بمجال تخصصهم، وكذلك الحال بالنسبة لطرح آليات لتشجيع الأساتذة على إجراء البحوث العلمية ودعمهم للحصول على جوائز بحثية دولية، وهذا يمكن تفسيره بعدم كفاية الميزانية الموجهة للبحث العلمي والتي مصدرها الأغلفة الحكومية.

3.2.3 تحليل البيانات المتعلقة بتقييم الأساتذة لمعايير الأداء المتميز

الجدول رقم(5): تقييم الأساتذة لمعايير التميز في الكلية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
تميز الأداء الأكاديمي	2,0422	,731050	ضعيفة	3
تميز الأداء البحثي	2,5295	,755690	ضعيفة	1
تميز خدمة المجتمع	2,2906	,800670	ضعيفة	2
الأداء المتميز	2,2874	,622630	ضعيفة	

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS20.

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أن استجابات أفراد العينة حول معايير التميز في الكلية كانت بدرجة ضعيفة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لعبارات المحاور الثلاث ما بين (2,04) و(2,52) وجاء ترتيب المحاور على النحو التالي:

(1) تميز الأداء البحثي، (2) تميز خدمة المجتمع، (3) تميز الأداء الأكاديمي .

فبالنسبة لبعد تميز الأداء الأكاديمي، ترى مفردات العينة عدم ملائمة المقررات والمناهج والبرامج الدراسية مع احتياجات سوق العمل، ويرجع ذلك الى عدم مراعاة معايير القبول الجامعي للإيفاء باحتياجات المجتمع بالإضافة الى عدم توزيع الطلبة على التخصصات بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل، كذلك عدم ملائمة قاعات المحاضرات للعملية التعليمية من

حيث المساحة، الإضاءة، ووسائل الايضاح وتكنولوجيا التدريس، وهذا يدل على أن التصميم الهندسي لمبنى الكلية لا يتلاءم مع العملية التعليمية؛ كما يبدي الأساتذة رأياً منافياً فيما يتعلق بتنظيم دورات تدريبية للأساتذة للتعرف على الأساليب الحديثة في البحث والتدريس؛ وتوافق على توافر نظم محددة ومعلنة وعادلة لتقييم الطلبة، ولكنها تقف موقفاً محايداً فيما إذا كانت الكلية تنجح في الوصول إلى التميز في العملية الأكاديمية بما يضمن مخرجات علمية متميزة. أما بعد تميز الأداء البحثي، تبدي العينة رأياً غير موافقاً حول استخدام الكلية لأنشطة البحث العلمي في معالجة مشكلات المجتمع وأغراض التنمية، وذلك عائد لغياب التحفيز المعنوي القائم على الاهتمام بمكانة الباحث في المجتمع وإشراكه في بحث القضايا المجتمعية وصناعة القرارات الهامة، وكذلك بالنسبة لتوافر قاعدة بحوث متطورة تستند لمسوح واقعية تغطي مجالات الدراسات المختلفة في الكلية، فنجد أن جل الدراسات والأطروحات والبحوث موجودة في قاعدة SNDL (نظام التوثيق الوطني عبر الإنترنت) ولا تمتلك الكلية قاعدة بحوث خاصة بها. وتبدي مفردات العينة رأياً محايداً حول بناء اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي مع جامعات ومؤسسات مختلفة في خدمة المجتمع، وتفسير ذلك انغلاق الجهات الإدارية على نفسها مما سبب إعاقة وصول مثل هذه المعلومات للأستاذ؛ كذلك الحال بالنسبة لمدى تميز مخرجات البحث العلمي والدراسات العليا بالجودة والأصالة، إلا أنها توافق على امتلاك الكلية رصيداً معرفياً من خلال المشاركة في النشر في المجلات العلمية المحكمة. وفيما يتعلق ببعدها تميز خدمة المجتمع، يبدي الأساتذة رأياً غير موافقاً حول مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص عمل للخريجين، وغير موافق تماماً حول توفر قسم متخصص بالكلية يهتم بمتابعة الخريجين، وغير موافق في أن الكلية تعقد ندوات ومؤتمرات لخرجها لتحديث معلوماتهم في مجال تخصصهم ومعالجة المشكلات التي تواجههم في الحياة العملية، ورأياً غير موافقاً حول وجود مساهمات للطلبة والعاملين بالكلية في برامج خدمة المجتمع، وبذلك الطالب ينفصل عن الجامعة انفصالاً تاماً بعد تحصيله على الشهادة مباشرة مما يؤدي إلى تقادم معلوماته ومهاراته؛ ويرجع ذلك للسياسة المتبعة في الدولة في تسيير الجامعات، ورأياً موافقاً حول توافر صفحة اعلامية شاملة على شبكة الانترنت، وذلك للتوجه الجديد للجامعة نحو الرقمية، ورأياً محايداً حول أنها تعقد مؤتمرات تسمح بترقية المجتمع وحل مشكلاته.

4.2.3 اختبار فرضيات الدراسة

سيتم اختبار فرضيات الدراسة بتحليل علاقات الارتباط والأثر باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA، وفي ما يلي شرح لنتائج اختبار الفرضيات.

الفرضية(1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الأداء المتميز للكلية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول رقم(6): تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين الثقافة

التنظيمية و الأداء المتميز بالكلية.

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الجدولية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	7,676	1	7,676	25,342	,0000
داخل المجموعات	26,051	86	,303	عند مستوى الدلالة: $0.05 = \text{Alfa}$	
التباين الكلي	33,727	87		$R = (0.477)$	$R^2 = (0.228)$

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS20.

يبين الجدول رقم (6) أعلاه أن قيمة (f) المحسوبة (25,342) عند درجات حرية (1 و 87) ومستوى دلالة (f) البالغ (0,000)، حيث أنه أقل من (0,05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للثقافة التنظيمية على الأداء المتميز بالكلية من وجهة نظر مفردات العينة. وما يؤكد هذه العلاقة هو معامل الارتباط الذي قدر ب(0,477) والذي يشير الى أنه توجد علاقة موجبة بين المتغيرين، ومعامل التحديد الذي بلغ (0,228)، مما يعني أن نسبة (22,8%) فقط من التغيرات التي تحدث في الأداء المتميز للكلية (المتغير التابع) ترجع إلى بعد الثقافة التنظيمية.

الفرضية (2): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الأداء المتميز للكلية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول رقم(7): تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين الهيكل

التنظيمي و الأداء المتميز.

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الجدولية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	8,887	1	8,887	30,770	,0000
داخل المجموعات	24,840	86	,289	عند مستوى الدلالة: $0.05 = \text{Alfa}$	
التباين الكلي	33,727	87		$R = 0.513$	$R^2 = 0.264$

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS20.

يبين الجدول رقم (7) أعلاه أن قيمة (f) المحسوبة (30,770) عند درجات حرية (1 و 87) ومستوى دلالة (f) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للهيكل التنظيمي على الأداء المتميز للكلية في نظر مفردات العينة. وما يؤكد هذه العلاقة هو معامل الارتباط الذي قدر ب(0.513) والذي يشير إلى أنه توجد علاقة طردية بين المتغيرين، ومعامل التحديد الذي بلغ (0.264)، مما يعني أن ما نسبته (26.4%) من التغيرات التي تحدث في الأداء المتميز للكلية ترجع إلى بعد الهيكل التنظيمي.

الفرضية (3): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على الأداء المتميز للكلية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول رقم (8): تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين نظام المعلومات

والأداء المتميز.

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الجدولية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	11,237	1	11,237	42,970	,0000
داخل المجموعات	22,490	86	0,262	عند مستوى الدلالة: Alfa=0.05	
التباين الكلي	33,727	87		R = 0.577	R ² =0.333

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS20.

يبين الجدول رقم (8) أعلاه أن قيمة (f) المحسوبة (42,970) عند درجات حرية (1 و 87) ومستوى دلالة (f) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر لنظم المعلومات على الأداء المتميز للكلية في نظر مفردات العينة. وما يؤكد هذه العلاقة معامل الارتباط الذي قدر ب(0.577) والذي يشير إلى أنه توجد علاقة طردية بين المتغيرين، ومعامل التحديد الذي بلغ (0.333) مما يعني أن ما نسبته (33.3%) من التغيرات التي تحدث في الأداء المتميز بالكلية (المتغير التابع) ترجع إلى بعد نظم المعلومات (المتغير المستقل الثالث لرأس المال الهيكلي).

الفرضية (4): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبحث العلمي على الأداء المتميز للكلية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الجدول رقم (9): تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين البحث العلمي والأداء المتميز.

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الجدولية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	13,900	1	13,900	60,293	,0000
داخل المجموعات	19,827	86	,231	عند مستوى الدلالة: $0.05 = \text{Alfa}$	
التباين الكلي	33,727	87		$R = 0.642$	$R^2 = 0.412$

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برامج 20SPSS

يبين الجدول رقم (9) أعلاه أن قيمة (f) المحسوبة (60,293) عند درجات حرية (1 و 87) ومستوى دلالة (f) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للبحث العلمي على الأداء المتميز للكلية. وما يؤكد هذه العلاقة هو معامل الارتباط الذي قدر ب(0.642) والذي يشير إلى أنه توجد علاقة طردية بين المتغيرين، ومعامل التحديد الذي بلغ (0.412)، مما يعني أن ما نسبته (41.2%) من التغيرات التي تحدث في الأداء المتميز للكلية (المتغير التابع) ترجع إلى بعد البحث العلمي (المتغير المستقل).

5.2.3 بناء أفضل نموذج ممثل لأثر رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز

الانحدار الخطي المتعدد أسلوب إحصائي يسمح لنا بمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، ومن بين أنواعه اختبار متعدد الخطوات (stepwise) الذي يسمح لنا بمعرفة أي من المتغيرات المستقلة أكثر إسهاما في المتغير التابع، والذي يتم فيه إدخال المتغيرات المستقلة بالتتابع (الثقافة التنظيمية، نظام المعلومات، الهيكل التنظيمي، والبحث العلمي) لتحديد أهمية كل بعد على حدى في المساهمة في تحقيق الأداء المتميز (المتغير التابع)، فيحتفظ النموذج بالمتغيرات ذات الإسهام الجوهرى، ويحذف بقية المتغيرات تلقائيا، وينتهي بأقل مجموعة من المتغيرات؛

ونعتبر النموذج معنوي إذا كانت (sig) أقل من المعنوية المعتمدة في الدراسة ($\alpha = 0.05$)،

والجدول الآتي يعرض نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد – اختبار stepwise- لأثر أبعاد رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز.

	المعنوية Sig	F	المعنوية sig	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
					Beta	Std. Error	
0.000 ^a	60,29	0,00	6,94		0,16	1,11	الثابت
		0,00	7,76	0,64	0,06	0,48	البحث العلمي
0.000 ^b	36,87	0,00	3,28		0,21	0,69	الثابت
		0,00	5,64	0,51	0,06	0,38	البحث العلمي
		0,00	2,88	0,26	0,07	0,22	الهيكلي التنظيمي

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان وبرامج 20SPSS

$$\text{Outstanding Perf} = b_0 + b_1 \cdot \text{Research}$$

النموذج الأول:

$$\text{Outstanding Perf} = 1.111 + 0.484 \text{ Research} \dots\dots(1)$$

من خلال الجدول رقم (10) يتضح لنا أن النموذج الأول معنوي باختبار (F=60,29) بمعنوية (sig=0.00 ≤ α=0.05). كما يتبين أن قيمة معامل الثابت لها معنوية إحصائية (1.11) (b0=) باختبار (sig=0.00 ≤ α=0.05) (t=6,94)، كذلك يتبين أن قيمة (b1=0.48) باختبار (t=7,76) بمعنوية (sig=0.00 ≤ α=0.05)، أن لها معنوية إحصائية. يتضح من النموذج الأول أن البحث العلمي (المتغير المستقل) يفسر (0.48) من التباين في المتغير التابع (الأداء المتميز).

النموذج الثاني: اختبار stepwise يضيف في المرحلة الثانية المتغير المستقل الثاني حسب درجة الارتباط وهو الهيكل التنظيمي بالإضافة إلى ثبات المتغير المستقل الأول وهو البحث العلمي

$$\text{Outstanding Perf} = b_0 + b_1 \cdot \text{Research} + b_2 \cdot \text{Org structure}$$

$$\text{Outst Perf} = 0.693 + 0.387 \cdot \text{Research} + 0.222 \cdot \text{Org structure} \dots\dots(2)$$

من خلال الجدول رقم (10) يتضح لنا أن النموذج الثاني معنوي باختبار (F=36,87) بمعنوية (sig=0.00 ≤ α=0.05). كما يتبين أن قيمة معامل الثابت لها معنوية إحصائية (b0=0.69)، باختبار (t= 3,28) بمعنوية (sig=0.00 ≤ α=0.05)، كذلك يتبين أن

قيمة (b1=0.38) باختبار (t=5,64) بمعنوية ($\alpha = 0.05 \leq \text{sig}=0.00$)، ويتبين أن قيمة (b2=0.22) باختبار (t=2,88) بمعنوية ($\alpha = 0.05 \leq \text{sig}=0.00$) أن لها معنوية إحصائية. يبين النموذج الثاني أن البحث العلمي (المستقل الأول) يفسر (0.38) من التباين في المتغير التابع (الأداء المتميز)، والهيكل التنظيمي (المتغير المستقل الثاني) يفسر (0.22) من التباين في الأداء المتميز. ويمكن المفاضلة بين النموذجين من خلال شدة الارتباط كالتالي.

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط الخاصة بنموذجي الانحدار الخطي المتعدد للدراسة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
النموذج الأول	0,642 ^a	0,412	0,405	0,48015
النموذج الثاني	0,682 ^b	0,465	0,452	0,46094

المصدر: أعد الجدول بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS20

من خلال جدول رقم (11) نستنتج أن النموذج الثاني أفضل نموذج من خلال قوة الارتباط المقدر ب(68.2%) أي النموذج ذو جودة عالية، وأن معامل التحديد يفسر (46.5%) من التباينات الكلية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد. كما تبين أن نموذج (Stepwise) قد حذف النموذج الثالث والرابع تلقائياً والمتعلق بالمتغيرين (الثقافة التنظيمية، نظم المعلومات)، وهذا لعدم معنويتها عند مستوى دلالة (0,05).

4. مناقشة النتائج

من خلال العرض التطبيقي لموضوع الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

(1) رأس المال الهيكلي مطبق بدرجة متوسطة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة قسنطينة 2، وذلك يمكن تفسيره بما يلي:

- افتقار الكلية للتجهيزات ومستلزمات التدريس ونظم المعلومات والبحث العلمي، بسبب فشل الإدارة في تسيير مواردها المالية من جهة، وعدم توفر التمويل الكافي من جهة أخرى، فالنظام المالي للكلية يعتمد على التمويل الحكومي، وفي ظل الاستجابة للمعايير العالمية للتميز يقتضي الواقع التعليمي إيجاد طرق جديدة لتمويل مؤسسات التعليم العالي وتسييرها، الأمر الذي يشكل حاجزا أمام تطبيق رأس المال الهيكلي ومن ثم تحقيق الأداء المتميز.

- افتقار الكلية لأنظمة تكوين وإعداد الأساتذة وتدريبهم على طرق ومناهج التدريس وكذا أساليب البحث التكنولوجية الحديثة، بالإضافة إلى غياب نظم التحفيز والدعم للإبداع والابتكار والانجاز الفكري، وذلك نتيجة خضوع الكلية لقوانين وأنظمة التعليم العالي الوطنية،

وبالتالي فإن الإصلاح نحو معايير التميز العالمية سيكون مرتبطاً حتماً بإصلاح السياسة الوطنية للتعليم العالي ككل.

-يفتقر مبنى الكلية إلى تصميم هندسي ملائم للعملية التعليمية، حيث لم تراعى خصائص التصميم المعماري لمباني التعليم العالي، والتي تميزها عن غيرها مثل التوسع المستقبلي للمباني، وتطبيق معايير الاستدامة والمحافظة على البيئة، وملائمة القاعات والمدرجات من حيث المساحة والإضاءة ووسائل الاتصال....، وكل ما يمكن أن يؤثر على نجاح العملية التعليمية.

(2) معايير التميز بالنسبة للكلية محققة بدرجة ضعيفة، وذلك بسبب:

-عدم مواكبة المناهج والمقررات التعليمية لمتطلبات السوق والتغيرات البيئية، الناتج عن غياب رؤية واضحة لأهداف وبرامج التكوين، وعدم الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل مختلف مؤسسات المجتمع المحلي، لاستنباط مادة التدريس الملائمة.

-عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لحاجات السوق ناتج عن عدم الانسجام بين الاحتياجات والبرامج الأكاديمية، من جهة، وغياب الترابط الأكاديمي ومهارات الخريجين من جهة أخرى، وكذا عدم توفر منهجية مؤسسية للتنسيق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق المحلي.

-انغلاق الجهات الإدارية على نفسها مما يؤدي إلى غياب الكثير من المعلومات عن الأساتذة، من بينها اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي وشراكات الكلية مع مؤسسات المجتمع.

(3) أثبتت الدراسة صحة فرضياتها:

- بوجود أثر للثقافة التنظيمية على الأداء المتميز للكلية، بمعامل ارتباط قدره (0.477) ومعامل تحديد (0.228)، لكنها تبقى علاقة ضعيفة.
- بوجود أثر للهيكلة التنظيمية على الأداء المتميز للكلية، بمعامل ارتباط قدره (0.513) ومعامل التحديد (0.264)، وهنا العلاقة متوسطة.
- بوجود أثر لنظم المعلومات على الأداء المتميز في الكلية، بمعامل ارتباط قدره (0.577)، ومعامل تحديد (0.333)، وهنا العلاقة متوسطة.
- بوجود أثر للبحث العلمي على الأداء المتميز في الكلية، بمعامل الارتباط قدره (0.642) ومعامل تحديد (0.412)، وهنا العلاقة قوية نوعاً ما أي أكثر من متوسطة.
- بوجود أثر لرأس المال الهيكلي على الأداء المتميز في الكلية، بمعامل ارتباط قدره (0.649) ومعامل التحديد (0.421)، وهنا العلاقة قوية نسبياً.

- من خلال اختبار أي المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيرا على الأداء المتميز في الكلية وجدنا متغير البحث العلمي في المرتبة الأولى، والهيكل التنظيمي في المرتبة الثانية حيث أن البحث العلمي يفسر (38 %) من التغير في الأداء المتميز، والهيكل التنظيمي يفسر (22%) من التغير في الأداء المتميز، ويرجع الباقي لعوامل أخرى.

خاتمة

عالجت الدراسة إشكالية أثر رأس المال الهيكلي على الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي، وذلك من جانبين: نظري وتطبيقي حيث أسهم الجانب النظري في تقديم إطار نظري لمصطلحات الدراسة (رأس المال الهيكلي، والأداء المتميز)، أما الجانب التطبيقي فقد تم من خلاله دراسة واقع رأس المال الهيكلي وأثره في الأداء المتميز، في مؤسسة تعليم عالي جزائرية، ممثلة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، من وجهة نظر أساتذتها، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- رأس المال الهيكلي مطبق بدرجة متوسطة في الكلية، وبدرجات متفاوتة بين مكوناته حسب الترتيب التالي: (1) الهيكل التنظيمي، (2) الثقافة التنظيمية، (3) نظام المعلومات، (4) البحث العلمي.

- تتوافر معايير الأداء المتميز للكلية محل الدراسة بدرجة ضعيفة مرتبة على النحو التالي: (1) تميز الأداء البحثي، (2) تميز خدمة المجتمع، (3) تميز الأداء الأكاديمي.

- يوجد أثر لرأس المال الهيكلي بمختلف مكوناته على الأداء المتميز للكلية.

- مكونات رأس المال الهيكلي الأكثر تأثيرا على الأداء المتميز للكلية، البحث العلمي والهيكل التنظيمي.

التوصيات والمقترحات

- ضرورة الاهتمام برأس المال الهيكلي خاصة فيما يتعلق بتوفير الموارد المالية لاستمرار العملية التعليمية، وتوفير جميع المستلزمات العلمية والعملية والوسائل التقنية الحديثة.

- متابعة الخريجين في الحياة العملية، وتحديد مدى ارتباط الأبحاث العلمية للكلية بمشكلات المجتمع، وهو ما يسمح بقياس الكفاءة الخارجية للكلية.

- ضرورة ربط المخرجات الجامعية باحتياجات سوق العمل، وكذا ربط العملية التعليمية بالتطورات العالمية، وذلك بالتطوير المستمر للمناهج التدريسية في ضوء المستجدات .

المراجع

- أفكار سعيد خميس. (2017). تصور مقترح لإدارة التميز التنظيمي بالمدارس الخاصة. *مجلة الإدارة التربوية* (14)، 581-389.
- البرواري نزار و لحسن عبد الله باشيو. (2009). نماذج الإدارة التعليمية المعاصرة بين متطلبات الجودة الشاملة والتحولت العالمية، دراسة مقارنة. *مجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 2(3)، 130-105.
- تشارلز ديبيلو سورنسن، جولي أ فيرست، بودايان م موين، تر: سمة عبد ربه. (2006). *التميز في الجودة النوعية والأداء في التعليم العالي تطبيق نظام بالدريج في الجامعات والمعاهد*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- حامد هاشم محمد الراشدي. (2017). *إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية*. مكة المكرمة: ردمك.
- صالح عبد الرضا رشيد وصباح حسني شناوة الزيايدي. (2014). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. *مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية* (3).
- عائشة يوسف الشميلي. (2017). *الإدارة الاستراتيجية الحديثة: التخطيط الاستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الابداعية، الرقابة والحوكمة*. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- مبروكة عمر محيرق. (2016). *التعليم العالي مساءلة الواقع وطموحات المستقبل*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- محمد جاسم العبيدي، آلاء محمد العبيدي. (2010). *طرق البحث العلمي*. عمان: دار ديونو للنشر والتوزيع.
- محمد رمزي جودي، امينة جودي، ابتسام بن غزال. (2021). دور حوكمة الجامعات في تحقيق أداء جامعي متميز. *مجلة الأفاق العلمية*. *مجلة الأفاق العلمية*، 13(1)، 700-681.
- محمد محمد ابراهيم، شوقي محمد الصباغ، دعاء محمد صبري محمد محمد. (2019). دور نظم المعلومات الادارية في دعم القرارات الخاصة بجودة التعليم العالي دراسة مقارنة على الجامعات المصرية الحكومية والخاصة في مصر. *المجلة العلمية للبحوث التجارية* (2)، 233-124.
- مدحت أبو النصر. (2014). *الأداء الإداري المتميز*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- نجم عبود نجم. (2003). *إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة*. عمان: دار وائل للنشر.
- نسرين عبدالله، ناصر خلف لطيف، وبدوي. (2018). دور أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز متطلبات الأداء المتميز: دراسة مقارنة لأراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعتي تكريت وكركوك. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية*، 8(2)، 114-85.
- هياجنة حازم عيسى المومني، فواز ياسين الحرامشة، وليد سليمان. (2018). درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية مت وجهة نظر القادة الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 45(4).

المراجع باللغة الأجنبية

Blazey, M. L. (2013 -2014). *Insights to Performance Excellence Understanding the Integrated Management System*.

EBSO Publishing.

Egan, S. (2003). *Embracing Excellence in Education*. Sheffield Hallam University.

الملاحق

استبيان

الأساتذة الأفاضل أطيب تحية: أرجو منكم التكرم بتعبئة فقرات هذا الاستبيان الذي يهدف إلى التعرف على اتجاه آرائكم حول موضوع أثر المال الهيكلي في تحقيق تميز أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسنطينة 2، علماً بأن البيانات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.نشكركم مقدماً على حسن تعاونكم .

المحور الأول: البيانات الشخصية

الرقم	المتغيرات	ضع إشارة X إلى يسار الإجابة المناسبة				
1	الجنس	ذكر	أنثى			
2	العمر (السنة)	32-26	39-33	46-40	53-47	54 فأكثر
3	الرتبة العلمية	مساعد أ	مساعد ب	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ
5	الخبرة	5 و أقل	10-6	15-11	20-16	أكثر من 20

المحور الثاني: واقع رأس المال الهيكلي

البعد	العوامل	1	2	3	4	5
الثقافة التنظيمية	تدعم ثقافة جامعتكم أنظمة وإجراءات الإبداع والابتكار وتكافئ الانجاز الفكري					
	تسعى إدارة جامعتكم لخلق ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات بين أفرادها					
	تعزز ثقافة جامعتكم العمل بروح الجماعة الداعم لإنشاء المعرفة ونشره وتطبيقها					
	تتميز ثقافة جامعتكم بمناخ ايجابي محفز على الاتصال الايجابي بين أفرادها					
الهيكل التنظيمي	تعتمد جامعتكم هيكل تنظيمي من يحسن من أداء العمليات					
	تعطي جامعتكم الحرية الكافية لاستخدام التقديرات الشخصية لأفرادها لتشخيص وحل المشكلات					
	تضمن سياسات وإجراءات العمل في جامعتكم خلق المعرفة ومشاركتها بشكل مستمر					
نظم المعلومات	تنسق جامعتكم بين أقسامها المختلفة لتحقيق عمليات التغيير المطلوبة					
	تحرص جامعتكم على توفير كافة التجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات اللازمة لأداء العمل					
	تتصف نظم المعلومات بجامعتكم بالحدثة وسرعة انجاز الأعمال					
	تتميز البرمجيات المطبقة في جامعتكم بسهولة الاستخدام					
البحث العلمي	تمتلك جامعتكم كادر علمي متخصص في مجال نظام المعلومات					
	تسعى جامعتكم لتوفير مستلزمات البحث العلمي كالمختبرات والأجهزة والأدوات وغيرها					
	تسعى جامعتكم لتدريب الباحثين على أساليب البحث التكنولوجية الجديدة					
	تطرح جامعتكم آليات جديدة لتشجيع الأساتذة على إجراء البحوث العلمية					

شهيناز دريوش، خالد بوجعدار

					تدعم جامعتكم الأساتذة على حصولهم على جوائز بحثية دولية
--	--	--	--	--	--

المحور الثالث: الأداء الجامعي المتميز

الرقم	درجة الموافقة	5	4	3	2	1
الأداء الأكاديمي	تتلاءم البرامج التعليمية في جامعتكم مع احتياجات سوق العمل					
	تتوافر بجامعتكم الوسائل التعليمية (تكنولوجيا التعليم) اللازمة لإكساب الطلبة المهارات المهنية والتقنية المستهدفة					
	تعتبر قاعات المحاضرات بجامعتكم ملائمة للعملية التعليمية					
	تتوافر بجامعتكم على نظم محددة وعادلة لتقييم أداء الطلبة					
	تنجح جامعتكم في تحقيق الكفاية لعدد الأساتذة لاحتياجاتها الفعلية بما يضمن استقرار واستمرار العملية التعليمية					
	تنجح جامعتكم في الوصول إلى التميز في العملية الأكاديمية بما يضمن مخرجات علمية متميزة					
	تنجح جامعتكم في تنظيم دورات مستمرة للأساتذة للتعرف على الأساليب الجديدة في البحث والتدريس					
الأداء البحثي	تستخدم أنشطة البحث العلمي بجامعتكم في معالجة مشكلات المجتمع وأغراض التنمية.					
	تنجح جامعتكم في بناء اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي مع جامعات ومؤسسات مختلفة					
	تمتاز مخرجات البحث العلمي والدراسات العليا في جامعتكم بالجودة والأصالة					
	تتوافر بجامعتكم قاعدة بحوث متطورة تستند لمسوح واقعية تغطي مختلف المجالات					
	تمتلك جامعتكم رصيداً معرفياً من خلال المشاركة في النشر في المجلات العلمية المحكمة					
خدمة المجتمع	تشارك جامعتكم الأطراف المجتمعية في توفير فرص عمل للخريجين					
	توجد مساهمات للطلبة والعاملين بجامعتكم في برامج خدمة المجتمع					
	تتوافر بجامعتكم على صفحة إعلامية شاملة على شبكة الانترنت					
	تتوافر بجامعتكم على قسم متخصص في متابعة خريجها					
	تتوافر بجامعتكم على اتفاقيات شراكة في إطار تبادل الخبرات والتجارب					
	تعقد جامعتكم حلقات وندوات ومؤتمرات لخريجها لتحديث معلوماتهم ومعالجة المشكلات التي تواجههم في الحياة العملية					
تعقد جامعتكم مؤتمرات تسمح بترقية المجتمع وحل مشكلاته						