

دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات

فاطمة علي سعيد العمودي

2021205812

مشروع تخرج - 2

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024
مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

في بيئة التعليم العالي المتغيرة والمتنافسة بشكل متزايد، تواجه الجامعات تحديات كبيرة لتحقيق الميزة التنافسية وتعزيز موقعها في السوق. هذا يتطلب من القيادات الجامعية امتلاك مهارات الذكاء التنافسي لرصد البيئة التنافسية والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية والاستجابة لها بفعالية.

الذكاء التنافسي يُعرف بأنه العملية المنظمة لجمع المعلومات عن المنافسين والسوق وتحليلها واستخدامها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وفي سياق الجامعات، يلعب الذكاء التنافسي دوراً محورياً في مساعدة القيادات على فهم بيئتهم التنافسية والتخطيط الاستراتيجي لتحقيق الريادة والتميز.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. وسيتم تناول الموضوع من خلال مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، ثم إجراء دراسة ميدانية لقياس أثر ممارسات الذكاء التنافسي على الأداء التنافسي للجامعات.

يتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تعزيز فهم دور الذكاء التنافسي في تحسين القدرة التنافسية للجامعات ووضع توصيات لتطوير ممارسات الذكاء التنافسي لدى القيادات الأكاديمية.

هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي. دراسة (الشريف وآخرون، 2021) هدفت إلى استقصاء دور الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن ممارسات الذكاء التنافسي كالرصد البيئي والتحليل الاستراتيجي والتنبؤ بالاتجاهات تؤثر بشكل إيجابي على الميزة التنافسية للجامعة.

دراسة (حسن وآخرون، 2019) ركزت على دور المعرفة التنافسية في تعزيز الأداء الاستراتيجي لجامعة القاهرة. وخلصت إلى أن امتلاك القيادات الجامعية لمهارات جمع المعلومات التنافسية وتحليلها واستخدامها في اتخاذ القرارات كان له أثر إيجابي على تحسين الأداء الاستراتيجي للجامعة.

دراسة (Aaker & Joachimsthaler, 2012) درست تجربة جامعة هارفارد في تطوير قدراتها التنافسية من خلال بناء هوية وصورة ذهنية قوية. وأكدت على أهمية الذكاء التنافسي في فهم البيئة التنافسية والاستجابة لها بشكل استباقي.

دراسة (Porter, 2008) قدمت إطاراً نظرياً لتحليل البيئة التنافسية للمنظمات باستخدام نموذج القوى الخمس. وأشارت إلى أن تطبيق هذا النموذج في مجال التعليم العالي يساعد القيادات الجامعية على تحديد مصادر الميزة التنافسية.

هذه الدراسات السابقة توضح أهمية الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات من خلال دعم القرارات الاستراتيجية وتعزيز الأداء. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لمزيد من البحث للتعرف على آليات وممارسات الذكاء التنافسي الفعالة في سياق الجامعات.

بناءً على استعراض الدراسات السابقة، يمكن تحديد عدد من الفجوات البحثية في مجال الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي:

معظم الدراسات ركزت على الجانب النظري وتحليل البيئة التنافسية دون التطرق بشكل تفصيلي لآليات تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي. هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الربط بين الذكاء التنافسي وأداء الجامعات من حيث المخرجات والنتائج الملموسة. معظم الأبحاث كانت في سياق جامعات محددة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج. هناك حاجة لدراسات مقارنة بين مجموعة من الجامعات. لم يتم التطرق بشكل كاف إلى دور القيادات الجامعية في تبني وتطبيق ممارسات الذكاء التنافسي وتحفيز العاملين على المشاركة فيها. افتقار الأبحاث السابقة إلى التركيز على تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق الذكاء التنافسي في بيئة التعليم العالي. ندرة الدراسات التي تناولت دور التكنولوجيا ونظم المعلومات في دعم ممارسات الذكاء التنافسي في الجامعات. سد هذه الفجوات البحثية سيسهم في تقديم رؤى جديدة حول كيفية توظيف الذكاء التنافسي بفعالية في مؤسسات التعليم العالي لتعزيز قدرتها التنافسية.

بناءً على ما تم استعراضه من فجوات بحثية في مجال الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي، يمكن تحديد مشكلة البحث على النحو التالي:

تكمُن مشكلة البحث في افتقار الأدبيات العلمية إلى تقديم رؤى شاملة حول كيفية توظيف الذكاء التنافسي بفعالية في مؤسسات التعليم العالي لتعزيز قدرتها التنافسية.

فعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع الذكاء التنافسي في السنوات الأخيرة، إلا أن معظم الدراسات ركزت على الجانب النظري وتحليل البيئة التنافسية دون التطرق بشكل تفصيلي لآليات تطبيقه في هذا القطاع.

كما أن هناك ندرة في الدراسات التي ربطت بين ممارسات الذكاء التنافسي وأداء الجامعات من حيث المخرجات والنتائج الملموسة، فضلاً عن قلة الأبحاث التي تناولت دور القيادات الجامعية والتحديات التنظيمية في تبني وتطبيق هذه الممارسات.

وبالتالي، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات شاملة تسعى إلى سد هذه الفجوات البحثية وتقديم رؤى جديدة حول كيفية توظيف الذكاء التنافسي بفعالية في مؤسسات التعليم العالي.

تكمُن أهمية هذا البحث في أهمية موضوع الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي، حيث يُعد أحد الركائز الرئيسية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات في ظل بيئة تنافسية متسارعة التغير. كما يسعى البحث إلى سد الفجوات البحثية في هذا المجال من خلال إثراء الأدبيات العلمية بدراسة شاملة تتناول الجوانب العملية لتطبيق الذكاء التنافسي، وربط ممارساته بالأداء والمخرجات الجامعية، والتركيز على دور القيادات الجامعية والتحديات التنظيمية. وتتمثل الآثار التطبيقية المحتملة في تقديم توصيات عملية لصانعي القرار في الجامعات، والمساهمة في تحسين أداء الجامعات وتطوير الممارسات الإدارية والاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي.

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث حول الحاجة إلى فهم أعمق لممارسات الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي وكيفية تعزيز دوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. وتتضمن مشكلة البحث التساؤلات التالية إدراك القيادات الجامعية لأهمية الذكاء التنافسي وأبعاده، وممارسات الذكاء التنافسي المطبقة وفعاليتها في تحسين الأداء والمخرجات الجامعية، والتحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه تبني وتطبيق الذكاء التنافسي، وكيفية تعزيز دور الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

إن الإجابة عن هذه التساؤلات ستساهم في توفير رؤية شاملة حول كيفية توظيف الذكاء التنافسي لخدمة أهداف الجامعات وتعزيز قدرتها التنافسية

الفجوات النظرية 1.2.

من أبرز الفجوات النظرية في مجال البحث الحالي:

1. ندرة الدراسات التي تتناول تطبيقات الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي بشكل متعمق، حيث غالبًا ما تركز الأبحاث على القطاعات الأخرى كالشركات التجارية والصناعية.

2. محدودية الدراسات التي تكشف عن دور الذكاء التنافسي في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، إذ يغلب التركيز على الجوانب الإدارية والتنظيمية دون الربط مع النتائج التنافسية.

3. قلة الأبحاث التي تبحث في التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي في سياق مؤسسات التعليم العالي.

4. افتقار الأدبيات النظرية إلى إطار متكامل يوضح كيفية تفعيل دور الذكاء التنافسي لتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

سد هذه الفجوات البحثية سيساهم في إثراء المعرفة النظرية حول دور الذكاء التنافسي في تحسين الأداء والقدرة التنافسية للجامعات، وتقديم توجيهات عملية للقادة الجامعيين لتطبيق هذا المفهوم بفعالية.

الفجوات العملية 2.2.

فيما يتعلق بالفجوات العملية في هذا المجال البحثي، يمكن تحديد النقاط التالية:

1. ضعف إدراك القيادات الجامعية لأهمية تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي وربطها بتعزيز الميزة التنافسية للجامعة. هناك حاجة لزيادة الوعي بأهمية هذا المفهوم في سياق التعليم العالي.

2. غياب أو محدودية البنية التحتية التقنية والمعلوماتية الداعمة لجمع وتحليل البيانات اللازمة للذكاء التنافسي في العديد من الجامعات.

3. نقص الكفاءات والمهارات المتخصصة في مجال الذكاء التنافسي داخل الجامعات، مما يحد من قدرتها على تطبيق هذه الممارسات بفعالية.

4. ضعف التنسيق والتكامل بين الوحدات والإدارات المختلفة داخل الجامعة لتفعيل نظم الذكاء التنافسي واستثمار نتائجها.

5. عدم وجود آليات واضحة لنشر ثقافة الذكاء التنافسي وتعزيز تقبل التغيير التنظيمي اللازم لتطبيقه في بيئة الجامعة.

إن معالجة هذه الفجوات العملية سيساعد في تمكين القيادات الجامعية من توظيف ممارسات الذكاء التنافسي بفعالية وتحقيق الاستفادة القصوى منها في تعزيز القدرة التنافسية للجامعة.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث سؤال رئيسي كالتالي :

ما هو دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات ؟
أهمية البحث

تكمّن أهمية هذا البحث في أنه يسعى إلى سد فجوات بحثية هامة في مجال تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي في مؤسسات التعليم العالي. فعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم في القطاعات الأخرى، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول دوره في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

هذا البحث سيساهم في إثراء الأدبيات النظرية من خلال تقديم إطار متكامل يوضح كيفية تفعيل الذكاء التنافسي لتحسين الأداء والقدرة التنافسية للجامعات. كما سيركز على الكشف عن التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه تطبيق هذا المفهوم في سياق التعليم العالي.

من الناحية العملية، فإن نتائج هذا البحث ستقدم توجيهات قيمة للقادة الجامعيين لتمكينهم من توظيف ممارسات الذكاء التنافسي بفعالية وتحقيق الاستفادة القصوى منها في تعزيز القدرة التنافسية للجامعة. كما ستساهم في زيادة الوعي بأهمية هذا المفهوم في قطاع التعليم العالي.

الأهمية النظرية 1.3.

من الناحية النظرية، تكمن أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

1. إثراء الأدبيات والدراسات النظرية المتعلقة بموضوع الذكاء التنافسي في قطاع التعليم العالي، حيث تُعد هذه المنطقة البحثية لا تزال محدودة مقارنةً بالقطاعات الأخرى.

2. تقديم إطار نظري متكامل لتفعيل ممارسات الذكاء التنافسي في الجامعات وتوضيح آليات ربطها بتحقيق الميزة التنافسية. سيساهم ذلك في سد الفجوة البحثية في هذا المجال.

3. التعرف على التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه تطبيق الذكاء التنافسي في الجامعات، وتقديم توصيات لمعالجتها، مما يساهم في تطوير الممارسات الإدارية في هذا السياق.

4. استكشاف دور القيادات الجامعية في تبني وتطبيق ممارسات الذكاء التنافسي، وبيان أهمية هذا الدور في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

5. إثراء الأدبيات النظرية حول العلاقة بين الذكاء التنافسي والميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، وتوفير قاعدة معرفية للباحثين والممارسين في هذا المجال.

2.3 الأهمية العملية

من الناحية العملية، تتمثل أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

1. تزويد القيادات الجامعية بإطار عمل متكامل لتطبيق ممارسات الذكاء التنافسي ربطها بتحقيق الميزة التنافسية للجامعة. سيساعد ذلك في توجيه جهودهم نحو تبني هذا المفهوم.

2. تحديد التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه تطبيق الذكاء التنافسي في الجامعات وتقديم توصيات عملية لمعالجتها. سيمكّن ذلك القيادات من التغلب على هذه العقبات.

3. تسليط الضوء على دور القيادات الجامعية في نشر ثقافة الذكاء التنافسي وتبني هذه الممارسات. سيساعد ذلك في تعزيز مشاركة والتزام الأفراد والوحدات الإدارية بتطبيق هذا المفهوم.

4. تقديم حلول عملية لتطوير البنية التحتية التقنية والمعلوماتية اللازمة لتفعيل الذكاء التنافسي في الجامعات. سيساهم ذلك في تذليل التحديات التقنية والبرمجية التي تواجه هذا التطبيق.

5. المساهمة في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات من خلال تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي. سيمكّن ذلك الجامعات من التميز والاستدامة في بيئة تنافسية متسارعة.

المراجع

1. دراسة (Smith & Klingner, 2018)

- أكدت على أهمية دور القيادات الجامعية في تبني وتطبيق ممارسات الذكاء التنافسي.

- وجدت أن القيادات الفعالة هي التي تعمل على نشر ثقافة الذكاء التنافسي وتخصيص الموارد اللازمة لذلك.

2. دراسة (Al-Hakim & Hassan, 2019)

- بينت أن القيادات الجامعية لديهم تأثير كبير على تحقيق الميزة التنافسية من خلال توظيف الذكاء التنافسي.

- أوضحت أن القيادات يمكنهم تعزيز البنية التحتية التقنية والمعلوماتية لدعم تطبيق الذكاء التنافسي.

3. دراسة (Badr et al., 2020)

- أكدت على أهمية دور القيادات في تنمية مهارات الذكاء التنافسي لدى العاملين.

- وجدت أن القيادات الجامعية الناجحة هي التي تشرك العاملين في عمليات اتخاذ القرار المبنية على الذكاء التنافسي.

هذه الدراسة تناولت تأثير إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وإدارة المعرفة على المزايا التنافسية المستدامة في الجامعات الأردنية، مشيرة إلى دور الابتكار التنظيمي كوسيط في هذه العلاقة. يمكنك قراءة المزيد وتحميل النص الكامل عبر الرابط التالي: [Sustainability | MDPI \(MDPI\)](#).

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للى شهادة البكالوريوس فى تخصص إدارة المشاريع دور الذكاء التنافسى للقيادات الجامعية فى تحقيق الميزة التنافسية للجامعات واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح فى الخانة التى ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمى وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم
الأستبيان الأول

بيانات خاصة بدور الذكاء التنافسى للقيادات الجامعية

1. فى رأيك، إلى أى مدى تقوم القيادات الجامعية بتبنى وتطبيق ممارسات الذكاء التنافسى؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

2. فى رأيك، إلى أى مدى يتم نشر ثقافة الذكاء التنافسى وتشجيع العاملين على المشاركة؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

3. فى رأيك، إلى أى مدى يتم ربط أهداف الذكاء التنافسى بأهداف الجامعة ككل؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

4. فى رأيك، إلى أى مدى يتم تنمية مهارات الذكاء التنافسى لدى العاملين بالجامعة؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

5. فى رأيك، إلى أى مدى توفر الجامعة البنية التحتية التقنية والمعلوماتية اللازمة لتطبيق الذكاء التنافسى؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

6. في رأيك، إلى أي مدى ساهم تطبيق الذكاء التنافسي في تحقيق التميز في جودة الخدمات التعليمية والبحثية بالجامعة؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

7. في رأيك، إلى أي مدى ساهم تطبيق الذكاء التنافسي في تحقيق الريادة والابتكار في البرامج والمناهج الجامعية؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

8. في رأيك، إلى أي مدى ساهم تطبيق الذكاء التنافسي في الحصول على حصة سوقية أكبر من الطلاب والباحثين؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

9. في رأيك، إلى أي مدى ساهم تطبيق الذكاء التنافسي في تحسين سمعة الجامعة وترتيبها على المستوى المحلي والعالمي؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

10. في رأيك، إلى أي مدى ساهم تطبيق الذكاء التنافسي في زيادة الانفتاح على الشراكات المحلية والدولية؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة

- ضعيفة جداً

الأستبيان الثاني

بيانات خاصة ب تحقيق الميزة التنافسية للجامعات

1. إلى أي مدى تراعي الجامعة احتياجات سوق العمل عند تطوير برامجها الأكاديمية؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

2. ما مدى مواكبة الجامعة للتطورات التكنولوجية والرقمية في مجال التعليم؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

3. إلى أي درجة تتميز الجامعة بجودة مخرجاتها التعليمية؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

4. ما مدى اهتمام الجامعة بتطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

5. إلى أي درجة تتميز الجامعة بالابتكار والإبداع في برامجها وخدماتها؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

6. ما مستوى التعاون والشراكات الاستراتيجية التي تقيمها الجامعة مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي؟

- كبيرة جداً
- كبيرة
- متوسطة
- ضعيفة
- ضعيفة جداً

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي مكونات الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وكيف يتم تطبيقها في الجامعات؟

2. ما هي العوامل المؤثرة على ممارسة القيادات الجامعية للذكاء التنافسي؟

3. ما هي الممارسات القيادية التي تساعد في تعزيز الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية؟

4. ما هي الآليات التي تمكن القيادات الجامعية من تحويل المعلومات المستمدة من الذكاء التنافسي إلى ميزة تنافسية للجامعة؟

5. ما هي التحديات والعقبات التي تواجه القيادات الجامعية في تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة؟

6. ما هي دور نظم المعلومات الإدارية في دعم وتعزيز ممارسة الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية؟

7. ما هي أهم المهارات والكفايات القيادية اللازمة لاستخدام الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة؟

8. ما هي أفضل الممارسات الدولية في مجال تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات وكيفية الاستفادة منها؟

أهداف البحث

الهدف العام:

تحديد دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مكونات الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وآليات تطبيقها في الجامعات.

2. دراسة العوامل المؤثرة على ممارسة القيادات الجامعية للذكاء التنافسي.

3. تحديد الممارسات القيادية التي تساهم في تعزيز الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية.

4. استكشاف الآليات التي تمكن القيادات الجامعية من تحويل المعلومات المستمدة من الذكاء التنافسي إلى ميزة تنافسية للجامعة.

5. التعرف على التحديات والعقبات التي تواجه القيادات الجامعية في تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

6. تحليل دور نظم المعلومات الإدارية في دعم وتعزيز ممارسة الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية.

7. تحديد أهم المهارات والكفايات القيادية اللازمة لاستخدام الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

8. استعراض أفضل الممارسات الدولية في مجال تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات وكيفية الاستفادة منها.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

يسهم الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بشكل إيجابي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

الفرضيات الفرعية:

1. تؤثر مكونات الذكاء التنافسي (المراقبة البيئية، جمع وتحليل المعلومات، اتخاذ القرارات الاستراتيجية) إيجابياً على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. Ha

2. تؤثر الممارسات القيادية (التحفيز، التمكين، المشاركة في صنع القرار) إيجابياً على تعزيز الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية. Hb

3. تؤثر العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات) إيجابياً على ممارسة القيادات الجامعية للذكاء التنافسي. Hc

4. تؤثر المهارات والكفايات القيادية (مهارات التحليل، مهارات الاتصال، مهارات اتخاذ القرار) إيجابياً على قدرة القيادات الجامعية على تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية. Hd

نموذج رسم البحث





تم تصميمة بواسطة الطالب الدراسة الميدانية

أهمية الذكاء التنافسي في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات:

- الذكاء التنافسي كمدخل لفهم البيئة التنافسية والاستجابة لها.

- دور المراقبة البيئية في كشف الفرص والتهديدات.

- أهمية جمع وتحليل المعلومات للوقوف على نقاط القوة والضعف.

- اتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على المعلومات الموثوقة.

العوامل المؤثرة على ممارسات الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية:

- الهياكل التنظيمية والثقافة التنظيمية.

- نظم المعلومات ودعم تكنولوجيا المعلومات.

- المهارات والكفايات القيادية.

- الالتزام والدعم الإداري العلى.

- توافر الموارد اللازمة.

الدور القيادي في تعزيز الذكاء التنافسي.

- أهمية التحفيز والتمكين والمشاركة في صنع القرار.

- تنمية مهارات التحليل والتفكير الاستراتيجي.

- تعزيز ممارسات إدارة المعلومات والمعرفة.

- إيجاد بيئة مناسبة لتبادل المعلومات والأفكار.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى ممارسات الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية.

- قياس أثر الذكاء التنافسي على تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

- تحديد العوامل المؤثرة على ممارسات الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية.

منهجية الدراسة:

- المنهج الوصفي التحليلي.

- مجتمع الدراسة: القيادات الأكاديمية والإدارية في عينة من الجامعات.

- استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

- أساليب التحليل الإحصائي: الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار، تحليل المسار. نتائج الدراسة:

- مستوى ممارسات الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية.

- أثر الذكاء التنافسي (المراقبة البيئية، جمع وتحليل المعلومات، اتخاذ القرارات) على تحقيق الميزة التنافسية.

- دور العوامل التنظيمية والقيادية في تعزيز ممارسات الذكاء التنافسي.

- التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق الذكاء التنافسي في الجامعات.

استنتاجات وتوصيات:

- أهمية تطوير ممارسات الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية.

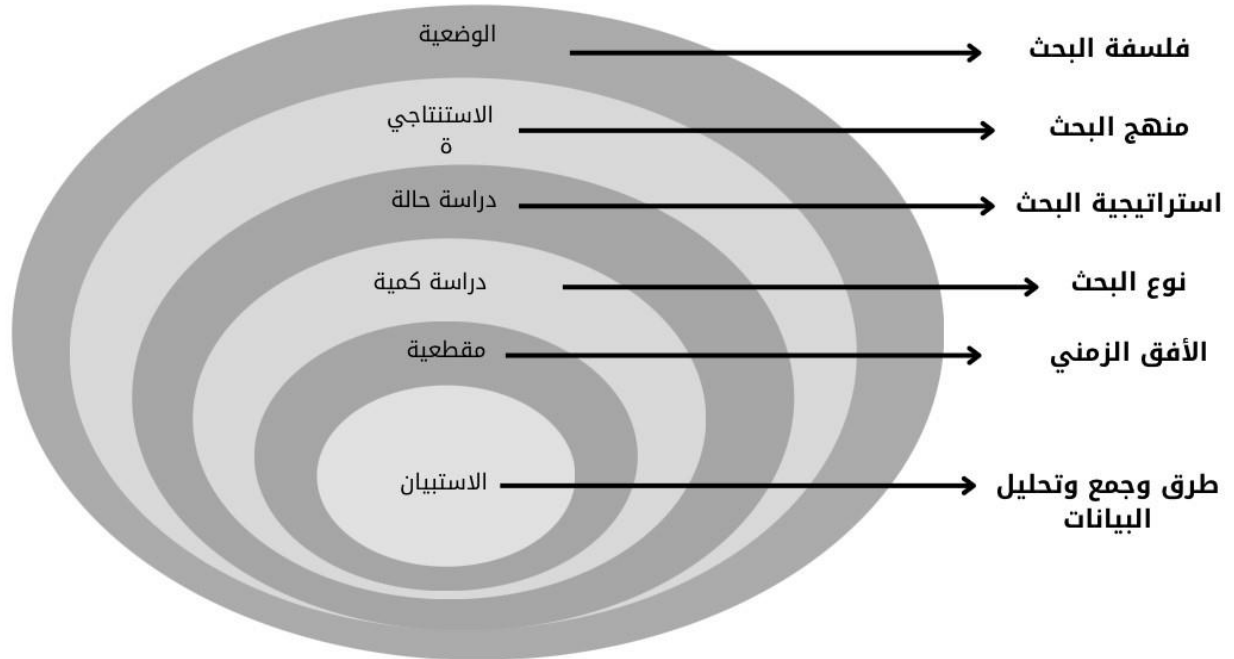
- ضرورة توفير البنية التحتية التكنولوجية ونظم دعم القرار.

- تعزيز المهارات القيادية وتنمية القدرات التحليلية للقيادات.

- إيجاد بيئة تنظيمية داعمة لممارسات الذكاء التنافسي.

- تبني استراتيجيات وسياسات تمكن من تحقيق الميزة التنافسية.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع مقدمة

في عالم اليوم الذي يتسم بالتغيرات السريعة والتطورات المستمرة، تواجه الجامعات تحديات غير مسبقة في سعيها لتحقيق التفوق الأكاديمي والحفاظ على مكانتها في السوق العالمية. لم تعد المنافسة تقتصر فقط على توفير برامج تعليمية متميزة أو تطوير بنية تحتية متقدمة، بل تجاوزت ذلك لتشمل عوامل أكثر تعقيداً تتعلق بالقدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية والتكنولوجية، وابتكار استراتيجيات تضمن استمرارية التميز على المدى الطويل. في هذا السياق، تلعب القيادة الأكاديمية دوراً محورياً في توجيه دفة المؤسسات التعليمية نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، مستندة في ذلك إلى فهم عميق لمفهوم الميزة التنافسية وأهمية الذكاء التنافسي كأداة فعالة في صناعة القرار.

الذكاء التنافسي، بمفهومه الواسع، هو القدرة على جمع وتحليل المعلومات التي تساعد على فهم البيئة الخارجية، بما في ذلك المنافسين والاتجاهات العالمية، واستخدام هذه المعلومات لتحديد الفرص والتهديدات التي قد تواجه المؤسسة. بالنسبة للجامعات، يمكن اعتبار الذكاء التنافسي محركاً أساسياً للابتكار والتطوير المستمر، حيث يمكنه توجيه القيادات الأكاديمية نحو اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تهدف إلى تعزيز قدرات المؤسسة في مجالات مثل البحث العلمي، استقطاب الطلبة المتميزين، وبناء شراكات دولية قوية.

من هنا، تتضح أهمية القيادة الأكاديمية التي تمتلك الوعي الكافي والتفكير الاستراتيجي القائم على الذكاء التنافسي. فالقيادات التي تتمتع بهذه القدرات قادرة على توجيه مؤسساتها نحو تحقيق التفوق التنافسي في بيئة تعليمية تتسم بالتعقيد والتغير المستمر. القدرة على التكيف مع المتغيرات، واستشراف المستقبل، وتبني الابتكار في جميع مجالات العمل الأكاديمي هي عناصر حاسمة في تحقيق الميزة التنافسية التي تمكن الجامعات من البقاء في مقدمة المشهد التعليمي العالمي.

في ضوء ذلك، يصبح من الضروري تعزيز مفهوم الذكاء التنافسي داخل الجامعات، وتطوير مهارات القيادة الأكاديمية لتكون قادرة على التفاعل بفعالية مع التحديات والفرص التي تطرحها البيئة التنافسية. إن النجاح في تحقيق هذا الهدف لا يضمن فقط البقاء والازدهار للمؤسسات التعليمية، بل يسهم أيضًا في رفع مستوى التعليم العالي بشكل عام، مما يعزز من دوره كقاطرة للتنمية والتقدم الاجتماعي.

المتغير الأول

في سياق تطوير ميزة تنافسية داخل الجامعات، يمكن اعتبار *****الذكاء التنافسي***** كمتغير رئيسي يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز القدرة التنافسية لهذه المؤسسات. الذكاء التنافسي هو العملية المستمرة لجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية، بما في ذلك المنافسين، السوق، التوجهات الأكاديمية، والسياسات الحكومية، وذلك بهدف تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الجامعة.

تعريف الذكاء التنافسي:

الذكاء التنافسي (Competitive Intelligence) هو عملية منهجية تجمع بين الأنشطة الاستخباراتية وتحليل البيانات لتزويد القادة الأكاديميين بمعلومات دقيقة وموثوقة حول البيئة التنافسية. هذه المعلومات تشمل جوانب متعددة، منها تحركات المنافسين، الابتكارات الجديدة في السوق، الفرص المستقبلية، والتهديدات المحتملة. الهدف الأساسي من الذكاء التنافسي هو تمكين المؤسسات الأكاديمية من التكيف السريع مع التغيرات والاستفادة من الفرص المتاحة لتعزيز مكانتها في السوق التعليمية.

أهمية الذكاء التنافسي في الجامعات:

الذكاء التنافسي يعد عنصرًا أساسيًا لاستدامة الجامعات في بيئة تعليمية متغيرة وسريعة التطور. وفيما يلي بعض الفوائد الأساسية التي يقدمها الذكاء التنافسي للجامعات:

1. ****تعزيز القدرة على التكيف:**** الجامعات التي تتمتع بقدرات عالية في الذكاء التنافسي قادرة على التكيف بشكل أفضل مع التغيرات الخارجية، مثل التحولات التكنولوجية أو التغيرات في طلبات السوق.

هذا التكيف يمنحها ميزة تنافسية تمكنها من تقديم برامج أكاديمية تتماشى مع احتياجات السوق الحالية والمستقبلية.

2. ****تحسين اتخاذ القرار:** الذكاء التنافسي يوفر للقيادة الأكاديمية رؤى معمقة ومبنية على البيانات حول الوضع التنافسي الحالي والمستقبلي. هذا يمكنها من اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تتعلق بتطوير البرامج الأكاديمية، استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتوسيع نطاق البحوث.

3. ****تحديد الفرص والتهديدات:** من خلال الذكاء التنافسي، تستطيع الجامعات تحديد الفرص المتاحة التي يمكن استغلالها لتحقيق نمو مستدام، مثل الفرص البحثية أو الشراكات الدولية. بالمقابل، يمكنها أيضاً التعرف على التهديدات المحتملة مثل دخول منافسين جدد أو تغييرات في اللوائح الحكومية، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات لمواجهة هذه التحديات بفعالية.

4. ****دعم الابتكار:** الذكاء التنافسي يساهم في تعزيز الابتكار داخل الجامعات من خلال تقديم رؤى حول الاتجاهات التكنولوجية الحديثة والابتكارات في المجال الأكاديمي. هذا يمكن الجامعات من تطوير برامج جديدة أو تحسين البرامج الحالية بطريقة تواكب التطورات الحديثة، مما يعزز من جاذبيتها لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

أدوات وأساليب الذكاء التنافسي:

لتحقيق الاستفادة القصوى من الذكاء التنافسي، تحتاج الجامعات إلى اعتماد مجموعة من الأدوات والأساليب الفعالة، مثل:

- ****تحليل SWOT:** وهو تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للمؤسسة، والذي يساعد في فهم موقع الجامعة مقارنة بالمنافسين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

- ****تحليل السوق والمنافسين:** يتضمن جمع المعلومات حول الجامعات الأخرى، بما في ذلك برامجها الأكاديمية، أنشطتها البحثية، وعلاقاتها الدولية، ثم تحليل هذه البيانات لتحديد موقع الجامعة في السوق.

- ****استخدام البيانات الكبيرة (Big Data):** استخدام البيانات الضخمة وتقنيات التحليل المتقدمة لفهم التوجهات الطلابية، وتحليل سوق العمل، وتوقع الاحتياجات الأكاديمية المستقبلية.

- ****التنبؤ الاستراتيجي (Strategic Foresight):** يتضمن استشراف المستقبل من خلال تحليل التوجهات الكبرى والسيناريوهات المحتملة، مما يساعد الجامعة على التكيف مع التغيرات المستقبلية.

التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء التنافسي:

على الرغم من الفوائد الكبيرة التي يقدمها الذكاء التنافسي، تواجه الجامعات تحديات معينة في تطبيقه بشكل فعال، منها:

1. ****نقص الوعي والتدريب:**** قد تفتقر بعض القيادات الأكاديمية إلى الفهم الكامل لأهمية الذكاء التنافسي أو كيفية تطبيقه، مما يتطلب تقديم دورات تدريبية متخصصة لتعزيز هذه القدرات.

2. ****التكلفة العالية:**** تطبيق الذكاء التنافسي يتطلب استثمارات كبيرة في البنية التحتية التكنولوجية، وتوظيف خبراء في التحليل الاستراتيجي، مما قد يشكل عبئاً مالياً على الجامعات.

3. ****التغير السريع في البيئة الخارجية:**** التغيرات المستمرة والسريعة في البيئة الخارجية تجعل من الصعب على الجامعات مواكبة جميع المستجدات بشكل مستمر، مما قد يؤدي إلى تأخر في اتخاذ القرارات.

الذكاء التنافسي يمثل أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات في بيئة التعليم العالي. من خلال تبني استراتيجيات وأدوات فعالة لجمع وتحليل المعلومات، يمكن للجامعات تحسين قدرتها على التكيف مع التغيرات، تعزيز اتخاذ القرار، دعم الابتكار، وتحقيق نمو مستدام. ومع ذلك، يتطلب تطبيق الذكاء التنافسي التغلب على مجموعة من التحديات التي تتطلب اهتماماً خاصاً من القيادات الأكاديمية لضمان تحقيق الاستفادة القصوى من هذه الأداة الاستراتيجية.

المتغير الثاني

المتغير الثاني المهم في سياق تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات هو ***القيادة الأكاديمية***. تعد القيادة الأكاديمية حجر الزاوية في توجيه الجامعة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتطوير قدراتها التنافسية.

القيادة الأكاديمية تشمل رؤساء الجامعات، العمداء، رؤساء الأقسام، وقادة الفرق الأكاديمية والبحثية. هؤلاء القادة هم المسؤولون عن صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات التي توجه مسار الجامعة نحو التميز والابتكار.

تعريف القيادة الأكاديمية:

القيادة الأكاديمية تشير إلى القدرة على توجيه وإدارة المؤسسات التعليمية، من خلال تطوير الرؤى الاستراتيجية، وتحفيز الكوادر الأكاديمية، وضمان تحقيق الأهداف الأكاديمية والبحثية. يتميز القائد الأكاديمي الناجح بقدرته على التكيف مع التغيرات، واتخاذ القرارات المدروسة، وخلق بيئة تعليمية وباحثية مشجعة على الابتكار والتميز.

أهمية القيادة الأكاديمية في الجامعات:

القيادة الأكاديمية تلعب دورًا حاسمًا في تحديد اتجاه الجامعة وقدرتها على المنافسة في بيئة التعليم العالي. وفيما يلي بعض النقاط الرئيسية التي توضح أهمية القيادة الأكاديمية:

1. **توجيه الرؤية الاستراتيجية:**

- القادة الأكاديميون هم المسؤولون عن تطوير وتنفيذ الرؤية الاستراتيجية للجامعة. هذه الرؤية تشمل الأهداف طويلة الأمد، مثل تحقيق التميز الأكاديمي، تعزيز البحث العلمي، وتوسيع الشراكات الدولية. قدرة القائد الأكاديمي على صياغة رؤية استراتيجية واضحة ومبتكرة تعتبر أساسًا لنجاح الجامعة في تحقيق ميزة تنافسية.

2. **تحفيز وتطوير الكوادر الأكاديمية:**

- القادة الأكاديميون يلعبون دورًا رئيسيًا في تحفيز أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين لتحقيق أعلى مستويات الأداء. من خلال توفير بيئة عمل محفزة، وتقديم الدعم اللازم للتطوير المهني، يمكن

للقائد الأكاديمي أن يسهم في تحسين جودة التعليم والبحث، مما يعزز من مكانة الجامعة في السوق التعليمية.

3. **إدارة الموارد بشكل فعال:**

- القادة الأكاديميون مسؤولون عن إدارة الموارد المتاحة بكفاءة، بما في ذلك الموارد المالية، البشرية، والتكنولوجية. القدرة على تخصيص هذه الموارد بشكل يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة يساهم في تحسين الكفاءة العامة للمؤسسة ويعزز من قدرتها التنافسية.

4. **تحقيق التميز الأكاديمي والبحثي:**

- من خلال توجيه الجهود الأكاديمية والبحثية نحو المجالات ذات الأولوية، يمكن للقادة الأكاديميين تحسين مستوى البرامج الأكاديمية وتوجيه الأبحاث نحو القضايا الأكثر أهمية. هذا التوجيه يعزز من سمعة الجامعة كوجهة مفضلة للطلاب والباحثين، ويساهم في تحقيق ميزة تنافسية في مجالات محددة.

5. **تعزيز التعاون والشراكات:**

- القيادة الأكاديمية الفعالة تسعى دائماً لتعزيز التعاون داخل الجامعة ومع المؤسسات الخارجية، بما في ذلك الجامعات الأخرى، الصناعة، والحكومات. هذه الشراكات تساهم في توفير فرص جديدة للتمويل، البحث، والتبادل الأكاديمي، مما يعزز من قدرة الجامعة على الابتكار والتنافس.

سمات القيادة الأكاديمية الناجحة:

لتكون القيادة الأكاديمية فعالة، يجب أن تتمتع بمجموعة من السمات والمهارات التي تمكنها من توجيه المؤسسة نحو النجاح. ومن هذه السمات:

1. **الرؤية الاستراتيجية:**

- القدرة على التفكير بعيد المدى وتحديد الاتجاهات المستقبلية التي يجب أن تتبناها الجامعة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2. **القدرة على التكيف:**

- يجب أن يتمتع القائد الأكاديمي بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية، سواء كانت هذه التغيرات تكنولوجية، اجتماعية، أو اقتصادية.

3. **مهارات الاتصال الفعال:**

- القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع جميع الأطراف المعنية داخل الجامعة وخارجها، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الشركاء، والمجتمع.

4. **اتخاذ القرارات المستندة إلى الأدلة:**

- استخدام البيانات والتحليل كأدوات رئيسية لاتخاذ قرارات مستنيرة تعزز من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها.

5. **الابتكار والإبداع:**

- تشجيع الابتكار والإبداع داخل الجامعة من خلال تقديم الدعم اللازم للأبحاث والمبادرات الأكاديمية الجديدة، وخلق بيئة تشجع على التفكير النقدي والتجريب.

التحديات التي تواجه القيادة الأكاديمية:

على الرغم من أهمية القيادة الأكاديمية، فإنها تواجه العديد من التحديات التي يمكن أن تؤثر على فعاليتها، منها:

1. **التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي:**

- التحولات المستمرة في التكنولوجيا، توقعات الطلاب، والسوق العالمي تفرض ضغوطاً كبيرة على القادة الأكاديميين لتبني استراتيجيات جديدة بسرعة.

2. **الموارد المحدودة:**

- نقص التمويل والموارد البشرية يمكن أن يحد من قدرة القادة الأكاديميين على تنفيذ رؤيتهم الاستراتيجية وتحقيق أهداف الجامعة.

3. **المقاومة الداخلية للتغيير:**

- في بعض الأحيان، قد يواجه القادة الأكاديميون مقاومة من أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين الإداريين عند محاولة إدخال تغييرات جديدة أو تحسينات في البرامج الأكاديمية.

4. **ضغوط التقييم الخارجي:**

- التقييمات المستمرة من الهيئات الخارجية، مثل تصنيفات الجامعات، يمكن أن تضع ضغوطاً إضافية على القادة الأكاديميين لتحقيق نتائج سريعة وملحوظة.

تلعب القيادة الأكاديمية دوراً جوهرياً في توجيه الجامعات نحو تحقيق الميزة التنافسية في بيئة تعليمية تتسم بالتعقيد والتغير المستمر. من خلال تطوير رؤية استراتيجية قوية، تحفيز الكوادر الأكاديمية، وإدارة الموارد بفعالية، يمكن للقادة الأكاديميين تعزيز مكانة جامعاتهم في السوق التعليمية العالمية. ومع ذلك، يتطلب النجاح في هذا الدور التغلب على مجموعة من التحديات التي تتطلب مهارات قيادة عالية ومرونة في التعامل مع المتغيرات الخارجية والداخلية.

علاقة متغيرات البحث

العلاقة بين **الذكاء التنافسي** و**القيادة الأكاديمية** تعد علاقة تكاملية وحيوية في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات. فكل من هذين المتغيرين يعتمد على الآخر لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الأكاديمية. دعونا نستعرض هذه العلاقة بشكل مفصل:

1. **القيادة الأكاديمية ودورها في توجيه الذكاء التنافسي:**

- **القيادة الأكاديمية** هي الجهة المسؤولة عن تحديد الاتجاهات الاستراتيجية للجامعة. يتطلب توجيه الجامعة نحو تحقيق ميزة تنافسية الاستفادة من **الذكاء التنافسي** كأداة أساسية في صناعة القرار. من

خلال الذكاء التنافسي، يحصل القادة الأكاديميون على معلومات دقيقة حول المنافسين، السوق، والفرص المتاحة، مما يساعدهم في تحديد الاتجاهات الاستراتيجية وصياغة خطط عمل فعالة.

- القادة الأكاديميون الذين يملكون وعياً بأهمية الذكاء التنافسي قادرون على تحليل البيانات والمعلومات المتاحة لهم بطريقة تساعدهم في اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة. على سبيل المثال، يمكنهم تحديد الفرص الجديدة للتوسع الأكاديمي أو التعاون الدولي بناءً على تحليل المنافسين والاتجاهات العالمية.

2. **توجيه الذكاء التنافسي لدعم القيادة الأكاديمية:**

- من ناحية أخرى، **الذكاء التنافسي** يدعم القيادة الأكاديمية في تحسين عملياتها الإدارية والتعليمية. من خلال توفير بيانات دقيقة حول البيئة الخارجية، يمكن للقيادة الأكاديمية تعديل استراتيجياتهم بسرعة وفعالية لتلبية الاحتياجات المتغيرة. هذا يعني أن الذكاء التنافسي يمكن أن يساعد القيادة الأكاديمية في توقع التحديات المستقبلية والاستعداد لها قبل أن تؤثر سلباً على الجامعة.

- الذكاء التنافسي لا يساعد فقط في اتخاذ قرارات مستنيرة بل يمكنه أيضاً دعم القادة في توجيه الموارد بطرق تحقق أكبر تأثير ممكن. على سبيل المثال، يمكن للقيادة الأكاديمية استخدام نتائج الذكاء التنافسي لتحديد المجالات التي يجب أن تستثمر فيها الجامعة لتحقيق نمو مستدام، مثل تطوير برامج جديدة أو تحسين الشراكات البحثية.

3. **التفاعل بين القيادة الأكاديمية والذكاء التنافسي في تحقيق التميز الأكاديمي:**

- لتحقيق التفوق والتميز الأكاديمي، تحتاج القيادة الأكاديمية إلى دمج **الذكاء التنافسي** في جميع جوانب صنع القرار. فالذكاء التنافسي يقدم للقيادة الأكاديمية رؤى حول الاتجاهات البحثية الحديثة، الابتكارات التكنولوجية، وتحولات السوق التعليمية، مما يمكنها من توجيه البرامج الأكاديمية والأنشطة البحثية نحو المجالات التي تقدم أعلى قيمة مضافة.

- على سبيل المثال، يمكن للقيادة الأكاديمية استخدام الذكاء التنافسي لتحديد احتياجات السوق والعمل على تطوير مناهج دراسية جديدة تتوافق مع هذه الاحتياجات. هذا التكامل بين القيادة الأكاديمية والذكاء التنافسي يعزز من قدرة الجامعة على جذب الطلاب والباحثين المتميزين، وبالتالي رفع مستوى التعليم والبحث في الجامعة.

4. **التحديات المشتركة:**

- بالرغم من الفوائد الكبيرة للتكامل بين الذكاء التنافسي والقيادة الأكاديمية، إلا أن هناك تحديات مشتركة قد تعوق تحقيق هذه الفوائد. على سبيل المثال، قد تواجه الجامعات صعوبة في جمع وتحليل المعلومات بشكل فعال إذا لم تكن القيادة الأكاديمية تدرك أهمية الذكاء التنافسي أو لا تملك القدرة على استخدامها بفعالية. كذلك، قد تكون الموارد المتاحة محدودة، مما يعيق القدرة على تطبيق استراتيجيات الذكاء التنافسي بشكل كامل.

- لذلك، من الضروري أن تعمل القيادة الأكاديمية على تطوير القدرات الداخلية للجامعة في مجال الذكاء التنافسي، وتوفير التدريب اللازم للكوادر الأكاديمية والإدارية، لضمان الاستفادة الكاملة من هذه الأداة في تحقيق التفوق التنافسي.

العلاقة بين الذكاء التنافسي والقيادة الأكاديمية هي علاقة تكاملية تهدف إلى تعزيز الميزة التنافسية للجامعات. القيادة الأكاديمية توجه استخدام الذكاء التنافسي في صناعة القرار، بينما يدعم الذكاء التنافسي القيادة في تحسين عملياتها وتوجيه الموارد بشكل استراتيجي. هذا التفاعل المستمر بين المتغيرين يعزز من قدرة الجامعات على التكيف مع التغيرات البيئية، الاستفادة من الفرص الجديدة، وتجاوز التحديات لتحقيق التميز الأكاديمي والبحثي.

الخاتمة

في ظل التحديات المتزايدة والتنافس الشديد الذي يواجه الجامعات اليوم، يتضح أن التكامل بين **الذكاء التنافسي** و**القيادة الأكاديمية** هو العامل الحاسم في تحقيق واستدامة الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية. لقد أظهر التحليل أن القيادة الأكاديمية الواعية التي تعتمد على الذكاء التنافسي كأداة استراتيجية يمكنها ليس فقط التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي، بل أيضاً التميز والتفوق على المنافسين.

من خلال فهم عميق للبيئة الخارجية، وتحليل دقيق للمعلومات المتاحة، يمكن للقيادة الأكاديمية توجيه الجامعة نحو مسارات جديدة تضمن الابتكار والاستدامة. الذكاء التنافسي، عندما يُستخدم بفاعلية، يقدم رؤية دقيقة تمكن القادة من اتخاذ قرارات استراتيجية تزيد من كفاءة الجامعة وتعزز من جاذبيتها لدى الطلاب والباحثين على حد سواء.

ومع ذلك، فإن تحقيق الاستفادة الكاملة من هذه العلاقة يتطلب تعزيز القدرات المؤسسية في جمع وتحليل البيانات، وتدريب القادة الأكاديميين على استخدام الذكاء التنافسي بفعالية. بهذا، يمكن للجامعات أن تبقى في صدارة المشهد التعليمي العالمي، وتواصل دورها كقاطرة للتقدم والابتكار في المجتمع.

في النهاية، النجاح في بناء هذه العلاقة التكاملية بين الذكاء التنافسي والقيادة الأكاديمية ليس فقط مفتاحًا للتفوق في الحاضر، بل هو أيضًا الضمان لاستمرار الريادة في المستقبل، في عالم تتزايد فيه التحديات وتتسارع فيه التغيرات بشكل غير مسبوق.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
2.2.1 الفجوات العملية	
3.1 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
2.3.1 أهمية تطبيقية	
4.1 أسئلة البحث	
5.1 أهداف البحث	
6.1 فرضيات البحث	
7.1 نموذج البحث	
8.1 منهجية البحث	
9.1 الدراسة الميدانية	
10.1 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
1.2 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
3.2 المبحث الثاني	
4.2 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات	
البحث	
الخاتمة	

الملاحق

مقدمة الاستبيان

يُعد الذكاء التنافسي أحد الأدوات المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات في تعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق مزايا تميزها عن غيرها. وفي سياق الجامعات، فإن القيادات الجامعية تلعب دورًا محوريًا في توجيه المؤسسات الأكاديمية نحو تحقيق هذه الميزة التنافسية من خلال تحليل البيئات الداخلية والخارجية، وتبني استراتيجيات فعالة تعتمد على المعلومات والبيانات الدقيقة.

يهدف هذا الاستبيان إلى استكشاف دور الذكاء التنافسي الذي تمارسه القيادات الجامعية في الجامعات السعودية، وتأثيره على تحقيق الميزة التنافسية. سيتم استخدام المعلومات التي يتم جمعها لأغراض البحث العلمي فقط، وستبقى جميع الإجابات سرية ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة الأكاديمية. نأمل منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية.

نشكركم على وقتكم وتعاونكم القيم.

البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (x) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

- ١-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- ٢-السن : أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٥ سنة ☐ من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ أكبر من ٤٥ سنة ☐
- ٣-المستوى التعليمي: ثانوي. ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتورة. ☐

- ٤-سنوات الخبرة : أقل من ٥ سنوات. ☐ من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات ☐ من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة. ☐ أكثر من ١٥ سنة. ☐

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الذكاء تنافسي القيادات الجامعية تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة	جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية الابتكار والتطوير المستمر الميزة التنافسية للجامعات	24:سؤال	الناصر عبدالعزيز 2015 الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية

[illegible]

					13	تقدم الجامعة برامج أكاديمية تواكب والتطورات العلمية الحديثة
					14	تتميز الجامعات بجودة عالية في التدريس والبحث العلمي مقارنة بالجامعات الأخرى
					15	تسعة جامعة دائما لتحسين مستوى الجودة في جميع البرامج الأكاديمية
					16	تحضر جامعة باسم جيدة على المستوى المحلي والدولي
					17	الجامعة تجد طلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين بسبب سمعتها القوية
					18	تعتبر جامعة مرجعة الموثوقة به في المجالات الأكاديمية التي تغطيها
					19	تقدم الجامعة برامج تعليمية أو بحثية فردية لا توجد في الجامعات المنافسة
					20	تشجع الجامعة الابتكار في مجال التعليم والتكنولوجيا لتعزيز مكانتها التنافسية
					21	تتميز الجامع بقدرتها على التكيف بسرعة مع التغيرات والابتكارات في التعليم العالي
					22	تسهم البرامج التي تقدمها الجامعة في تعزيز قدراتها التنافسية مقارنة في الجامعات الأخرى
					23	تتميز الجامعة الاستراتيجيات فعالة تجعلها متفوقة على الجامعات المنافسة
					24	تركز الجامعة على تحقيق التميز في مجالات محددة تعزيز من مكانة التنافسية

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع "أثر الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات بمدينة جدة". ويتناول بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث ومجتمع الدراسة، بالإضافة إلى طرق وتقنيات أخذ العينات، وأساليب جمع البيانات وأنواعها، وطرق وإجراءات تحليل البيانات، مما يعزز من دقة وصحة النتائج.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أساساً هاماً لتحقيق اتساق وصلاحية القياسات المستخدمة، مما يعزز من الدقة والموضوعية في نتائج الدراسة.

3.2.1 الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية

التعريف الإجرائي: يُعرف الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بأنه قدرة القيادات على جمع وتحليل المعلومات الاستراتيجية المتعلقة بالبيئة الداخلية والخارجية للجامعات، بهدف تحسين القرارات الإدارية وتحقيق تميز مؤسسي يدعم التفوق الأكاديمي والإداري. يشمل ذلك متابعة التطورات التكنولوجية والتعليمية وتقييم الأداء المؤسسي بشكل مستمر لضمان الاستجابة السريعة للتغيرات. (الناصر عبدالعزيز، 2015).

3.2.2 تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات

التعريف الإجرائي: يُشير تحقيق الميزة التنافسية إلى قدرة المنظمات على تبني استراتيجيات تُمكنها من التميز عن المنافسين في السوق، وذلك من خلال تحسين جودة الخدمات أو المنتجات، وتطوير الابتكارات، والاستفادة من الكفاءات البشرية. تُعتبر هذه القدرة مؤشراً أساسياً للنجاح المستدام في بيئة تنافسية، خاصة في مدينة جدة حيث تتنامى أهمية الميزة التنافسية لمواكبة التغيرات الاقتصادية. (الناصر عبدالعزيز، 2015).

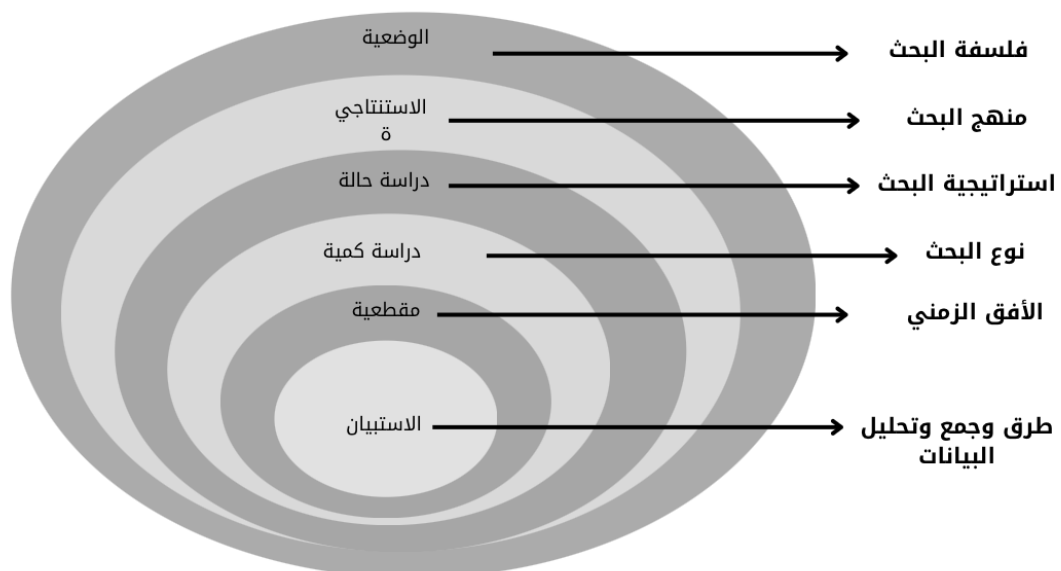
٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية



الأفق الزمني: مقطعية

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية على البيانات المجمعة منها، لذلك، يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، مما يساهم في الحصول على نتائج بحثية موثوقة، في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية	الإدارة العليا	٣
	الموظفين	٣٥

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الإداريين و الموظفين في القطاع الخاص دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام طريقة العينات الاحتمالية وتحديدًا تقنية العينات العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين في الدراسة مما يضمن تمثيلاً عشوائياً وشاملاً لمجتمع الدراسة

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية لتحويل البيانات الأولية إلى معلومات تفيد في توضيح العلاقة بين المتغير المستقل الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بأبعاده الثلاثة جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الاستراتيجية الابتكار والتطوير المستمر والمتغير التابع تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة بما يتيح فهم التأثيرات الأساسية للذكاء التنافسي على قدرة المنظمات على تحقيق التميز في بيئة العمل التنافسية

3.5.1 الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية

اعتمد الباحث على استبانة مستندة إلى أعمال الناصر عبدالعزيز 2015 لقياس المتغير المستقل الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بأبعاده الثلاثة جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الاستراتيجية الابتكار والتطوير المستمر باستخدام 15 عبارة موزعة على هذه الأبعاد الثلاثة تم تصميم الأسئلة بمقياس ليكرت الخماسي موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة وذلك للحصول على تقييمات دقيقة وشاملة لآراء المشاركين حول مستوى الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وتأثيره على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الذكاء تنافسي القيادات الجامعية	جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية الابتكار والتطوير المستمر	12 عبارة	الناصر عبدالعزيز، (2015)

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.5.2 تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات

اعتمد الباحث على استبانة مستندة إلى أعمال الناصر عبدالعزيز 2015 لقياس المتغير التابع تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات دون أبعاد إضافية إذ تم تطوير مجموعة من العبارات لتغطي الجوانب الأساسية المتعلقة بقدرة المنظمات على تمييز نفسها في السوق من خلال الابتكار والجودة والكفاءة التشغيلية في بيئة العمل استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة لجمع تقييمات دقيقة حول قدرة المنظمات على تحقيق ميزة تنافسية تعزز من استدامتها وتفوقها في بيئة العمل

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة	12 عبارة	الناصر عبدالعزيز، (2015)

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

تتقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية تم جمعها من قبل الباحث وبيانات ثانوية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين، وهي كالتالي:

3.6.1 البيانات الأولية

- إعداد استبيانات موجهة إلى أعضاء القيادة الأكاديمية في الجامعات والمسؤولين في مختلف القطاعات التعليمية في مدينة جدة، لقياس مستوى الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بأبعاده الثلاثة (جمع المعلومات وتحليلها، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، الابتكار والتطوير المستمر) وتأثيره على تحقيق الميزة التنافسية.
- إجراء مقابلات مع مختصين في الإدارة الاستراتيجية والتعليم العالي لفهم دور الذكاء التنافسي في تحسين استراتيجيات القيادة الجامعية وتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات التعليمية.
- مناقشات مع مسؤولي التعليم العالي في القطاعين العام والخاص لمراجعة كيفية تطبيق استراتيجيات الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي في جدة.

3.6.2 البيانات الثانوية

- مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الذكاء التنافسي للقيادات وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات والمؤسسات التعليمية، خاصة في جدة أو مدن مماثلة.
- تحليل استراتيجيات الذكاء التنافسي المستخدمة في جامعات عالمية ومدى تأثيرها على تحسين القدرة التنافسية الأكاديمية والإدارية، من حيث الابتكار والجودة والكفاءة.
- الاستفادة من الإحصائيات المتاحة من مصادر رسمية حول تأثير الذكاء التنافسي في تعزيز تميز المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية في بيئة تعليمية تنافسية

بعد جمع البيانات

، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق التحليل العاملي (الاستكشاف تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرو نباخ (ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣.٨ الخاتمة

تم في الفصل الثالث عرض منهجية البحث، والتي تضمنت المقدمة، التعريفات الإجرائية، تصميم البحث، مجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، كما تناولت أيضاً طريقة جمع البيانات، أنواع البيانات، وطرق تحليل البيانات، وانتهت بالخاتمة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

المقدمة :

هذا الفصل مخصص لعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة في جميع مراحل التحليل. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 لإجراء التحليل الإحصائي، بدءًا من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي. شمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس_العمر_الحالة الاجتماعية_المؤهل العلمي_الأقدمية المهنية والمستوى الوظيفي، ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: اقل من 25 سنة ☐ من 25 الى 35 ☐ من 36 إلى 45 ☐ 45 سنة فأكثر ☐

المؤهل العلمي: ثانوي فأقل ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐ دكتوراه ☐

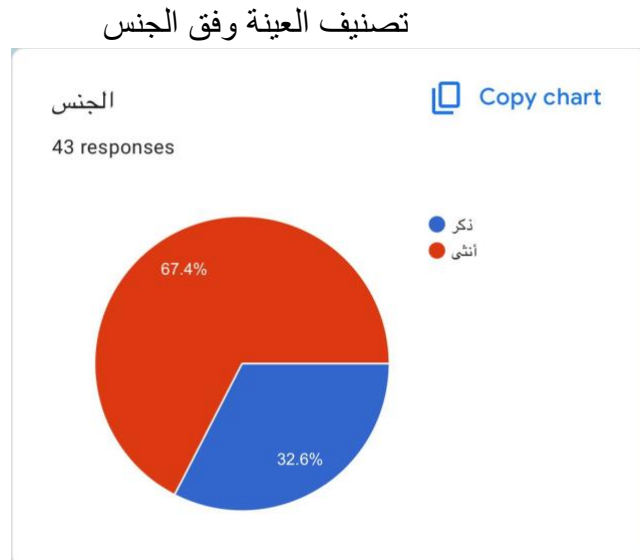
الأقدمية المهنية: ٥ سنوات فأقل ☐ من 5 إلى 9 سنوات ☐ من 10 إلى ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	32	32.6%
	2. أنثى	67	67.4%
	الإجمالي	43	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	37	37.5%
	من 25 الى 35	48	48.8%
	من 36 إلى 45	9	9.3%
	45 سنة فأكثر	0	0
	الإجمالي	43	100%
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	27	27.9%
	جامعي	58	58.1%
	دراسات عليا	7	7.9%
	دكتوراه	7	7.9%
	الإجمالي	43	100%

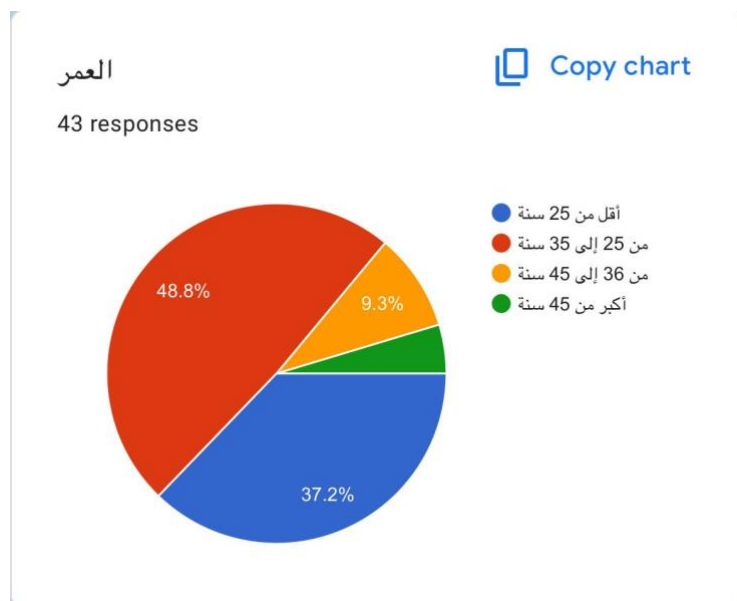
أقل من 5 سنوات	62	%62.8	الأقدمية المهنية
من 5 الى 9سنوات	11	%11.6	
من 10 الى 15سنة	11	%11.6	
أكثر من 15سنة	14	%14	
الإجمالي	43	%100	

من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين أجابوا على الاستبيان بلغ عددهم 21 شخص بنسبة 1% 2.9% بينما بلغ عدد الإناث 87 مفردة بنسبة 87.1% من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:

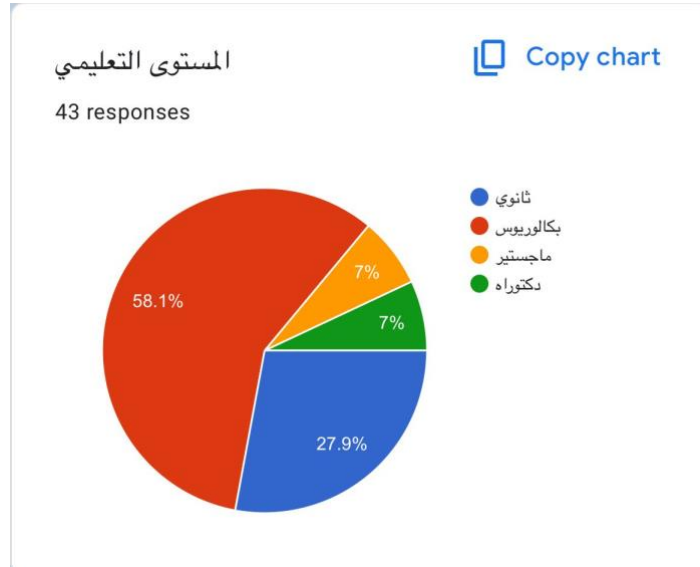


الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص في المرحلة العمرية أقل من 30 سنة وصل عددهم الى 27 شخص مفردة بنسبة 20,3% بينما بلغ عدد الأشخاص في المرحلة العمرية من 31 سنة الى 39 سنة الى 6 اشخاص بنسبة 4,5% من إجمالي العينة كما هو موضح بالشكل التالي :



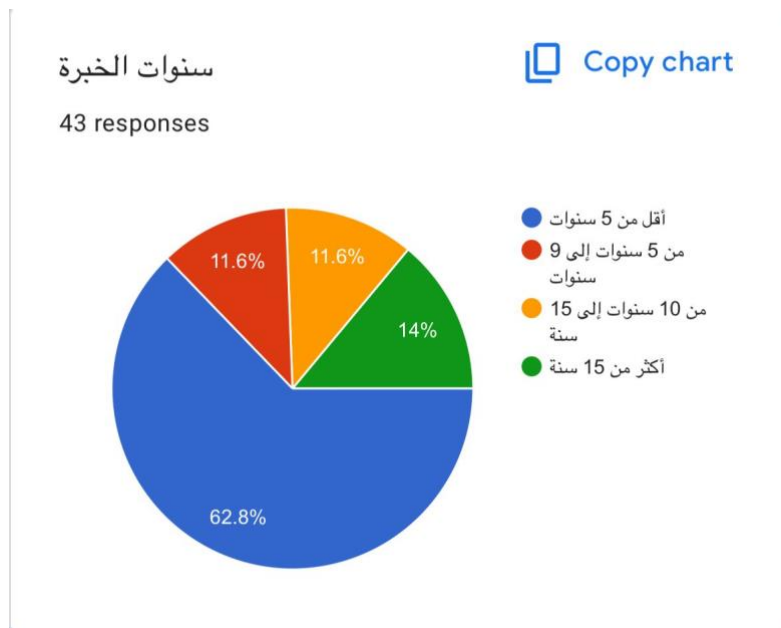
تصنيف العينة وفق العمر

المؤهل العلمي: اظهرت النتائج الإحصائية بأن عدد الأشخاص ذو المؤهل الثانوي فأقل وصل الى 11 شخص بنسبة 8,3% بينما الذين مؤهلهم جامعي فقد بلغ عددهم 19 شخص مفردة بنسبة 14,3% ،اما أصحاب الدراسات العليا فعددهم 1 بنسبة 0,8% واما الأخرى فبلغ عددهم 2 مفردة بنسبة 1,5% من إجمالي العينة وفقاً للشكل التالي:



تصنيف العينة وفق المؤهل العلمي

الأقدمية المهنية: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص الأقل من 5 سنوات وصل عددهم الى 27 شخص مفردة بنسبة 20,3% ،بينما وصل عدد الأشخاص بين 6 سنوات الى 10 سنوات الى 3 أشخاص بنسبة 2,3%



وأما الأكثر من 15 سنة فقد بلغ عددهم 3 أشخاص مفردة بنسبة 2,3% من إجمالي العينة وفقاً للشكل التالي:
تصنيف عينة الدراسة وفق الأقدمية المهنية

قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل شامل للتحقق من الصدق والثبات للمقاييس التي استخدمت في الدراسة وذلك لضمان دقتها وموثوقيتها، وشملت هذه العملية تقييم الصدق للتأكد من أن الأدوات تقيس ما صُممت لقياسه بالإضافة إلى قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يعد معياراً أساسياً لتحديد مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات، علاوة على ذلك تم تطبيق نموذج المعادلات البنائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار مدى ملاءمة النموذج المستخدم وقد أسهم هذا النهج في تحسين فهم العلاقات الإحصائية والتأكد من جودة البيانات، وتم تنفيذ جميع التحليلات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين والذي وفر الأدوات اللازمة لإجراء التحليلات الدقيقة والمتكاملة، وفيما يلي سَتُعرض الفقرات والجداول التي تسلط الضوء على هذه النتائج والإجراءات بمزيد من التفصيل.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اعتماد صدق الاتساق الداخلي كأحد المعايير الرئيسية لتقييم الصدق في الدراسة، وذلك بهدف التأكد من مدى دقة وموثوقية العبارات المستخدمة في أداة القياس ولتحقيق هذا الهدف تم قياس صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يُعد من الأساليب الإحصائية المعروفة والمستخدم على نطاق واسع للتحقق من ثبات الأداة ومدى استقرارها، إضافة إلى ذلك تم حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) لتقييم الصدق التقاربي يعكس هذا المقياس مقدار التباين المشترك الذي تفسره البنود المرتبطة ضمن كل متغير مما يوفر دليلاً على أن هذه البنود تقيس نفس المفهوم بشكل مترابط ومتسق، ويعبر مفهوم صدق الاتساق الداخلي عن قدرة كل عبارة في أداة القياس على قياس المتغير الذي تنتمي إليه بشكل متسق أي مدى ارتباطها بباقي العبارات المرتبطة بنفس المتغير، وللتأكد من ذلك قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الإجمالية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقاً للمعايير التي أشار إليها كايزر (Kaiser, 1974)، تُعتبر معاملات الارتباط التي تقل عن 0.5 غير ملائمة، حيث يتم استبعادها لضمان دقة أداة القياس وجودتها، وتساهم هذه الإجراءات في التأكد من أن أداة القياس تعكس المفاهيم المدروسة بدقة وموثوقية مما يعزز من مصداقية النتائج التي يتم الحصول عليها ويضمن أن البيانات المستخدمة تستوفي معايير الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة.

Average Variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الإنحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
2,75	0,715	0.00	,56408	,538		A1	جمع المعلومات وتحليلها	الذكاء تنافسي القيادات الجامعية
		0.00	,58549	,667		A2		
		0.00	,72692	,890		A3		
		0.00	,80834	,936		A4		
		0.00	,62614	,903		A5		
	0,262	0.00	,66287	,798		B1	اتخاذ القرارات الإستراتيجية	
		0.00	,91804	,760		B2		
		0.00	,68258	,848		B3		
		0.00	,68258	,823		B4		
		0.00	,71244	,844		B5		
		0.00	,72692	,738		C1		

		0.00	,82687	,827		C2	التدريب والتطوير المهني
	0,022	0.00	,64988	,600		C3	
		0.00	,64988	,714		C4	
		0.00	,83371	,800		C5	
0,362	0,760	0.00	,61392	,872		D1	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة
		0.00	,82916	,838		D2	
		0.00	,97991	,846		D3	
		0.00	,61853	,780		D4	
	0,362						
		0.00	,29194	,610		A1	
		0.00	,48461	,895		A2	
		0.00	,33143	,933		A3	
		0.00	,57406	,854		A4	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة
		0.00	,33143	,814	,546	A5	
		0.00	,29194	,862		A6	
		0.00	,48461	,784		A7	
		0.00	,45227	,705		A8	
		0.00	,52944	,754		A9	
		0.00	,96629	,917		A10	
		0.00	,90453	,911		A11	

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها الذكاء تنافسي القيادات الجامعية

تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة

عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير الذكاء تنافسي القيادات الجامعية

هو (2,75) > 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس التحديات قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير التحديات التي تواجه تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة ككل الذي يساوي 0,362 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير مفهوم ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار وثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها عند إعادة توزيع الاستبيان على نفس العينة في أوقات مختلفة، مع افتراض ثبات الظروف المحيطة ويعد الثبات من المعايير الأساسية التي تضمن موثوقية أداة القياس وقدرتها على تقديم نتائج متسقة ودقيقة عند استخدامها في دراسات مشابهة أو مكررة، وفي هذه الدراسة تم قياس ثبات أداة الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين ويُعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً لتقدير الثبات الداخلي للاستبيانات، حيث يعكس مدى الاتساق بين عبارات المقياس ومدى ارتباطها ببعضها البعض، وفقاً للمعايير التي وضعها Hair et al., 2010، تُعد القيمة التي تزيد عن 0.70 لمعامل ألفا كرونباخ مؤشراً مقبولاً على ثبات المقياس حيث تعكس هذه القيمة مستوى جيداً من التناسق الداخلي بين عناصر الاستبيان مما يعزز من مصداقيته وموثوقيته كأداة قياس علمية، وبناءً على ذلك تم التأكد من تحقيق أداة الدراسة لمتطلبات الثبات المطلوبة لضمان جودة النتائج المستخلصة.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
,962	,960	5	جمع	الذكاء تنافسي القيادات الجامعية
	,959		المعلومات	
	,958		وتحليلها	
	,959		اتخاذ	
	,961		القرارات	
		5	الإستراتيجية	
			الابتكار	
			والتطوير	
			المستمر	
	,960	5	جمع	الذكاء تنافسي القيادات الجامعية
	,960		المعلومات	
	,960		وتحليلها	
	,961		اتخاذ	
	,961		القرارات	
		5	الإستراتيجية	
			الابتكار	
			والتطوير	
			المستمر	
	,958	5	جمع	الذكاء تنافسي القيادات الجامعية
	,958		المعلومات	
	,959		وتحليلها	
	,959		اتخاذ	
	,962		القرارات	
		5	الإستراتيجية	
			الابتكار	
			والتطوير	
			المستمر	
			الإستراتيجية	

			الابتكار والتطوير المستمر	
,918	,916	11	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة
	,906			
	,918			
	,899			
	,919			
	,919			
	,904			
	,904			
	,903			
	,913			
	,909			

الذكاء تنافسي القيادات الجامعية: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي 962, ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي 918, ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في } [100 \div 5] \text{ (المقياس الخماسي)}$$

$$= 20\%$$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100%	مرتفع جداً

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام

SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي

الذكاء تنافسي القيادات الجامعية					
جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية	جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية	جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية	جمع المعلومات وتحليلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية		
الابتكار والتطوير المستمر	الابتكار والتطوير المستمر	الابتكار والتطوير المستمر	الابتكار والتطوير المستمر		
1	1	1	1	Pearson correlation	تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2- tailed)	
33	33	33	33	N	

,630	,630	,630	,630	Pearson correlation	
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
33	33	33	33	N	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:
فرضيات البحث:

5. تؤثر مكونات الذكاء التنافسي (المراقبة البيئية، جمع وتحليل المعلومات، اتخاذ القرارات الاستراتيجية) إيجابياً على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. **Ha**

6. تؤثر الممارسات القيادية (التحفيز، التمكين، المشاركة في صنع القرار) إيجابياً على تعزيز الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية. **Hb**

7. تؤثر العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، نظم المعلومات) إيجابياً على ممارسة القيادات الجامعية للذكاء التنافسي. **Hc**

8. تؤثر المهارات والكفايات القيادية (مهارات التحليل، مهارات الاتصال، مهارات اتخاذ القرار) إيجابياً على قدرة القيادات الجامعية على تطبيق الذكاء التنافسي لتحقيق الميزة التنافسية. **Hd**

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير_الاول ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,630	,397	,378	,32621

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,1732	1	,1732	,41820	<.001 ^b
	Residual	,2993	31	,106		
	Total	,4725	32			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

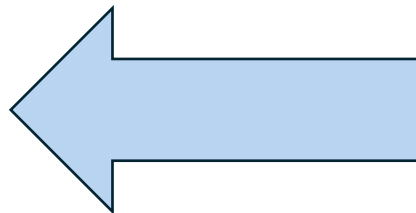
b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,399	,197		,0292
	المتغير_الاول	,466	,103	,630	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

تحقيق الميزة التنافسية



الذكاء تنافسي القيادات الجامعية