

دورة راس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة

زهر عبدالعزيز العطافي

2021204898

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الملاحق

مقدمة أستبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة،

تهدف هذه الدراسة إلى فهم الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. حيث تعتبر الجامعات مراكز حيوية لتطوير المهارات والمعرفة التي تسهم في تعزيز الابتكار والتفوق الأكاديمي، مما ينعكس إيجابياً على مكانتها التنافسية. إنَّ الاستثمار في رأس المال البشري، بما يشمل التعليم والتدريب وتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية، يُعد أحد المحاور الأساسية لتحقيق هذه الميزة.

نحن نتطلع من خلال هذا الاستبيان إلى جمع آراء وملاحظات المشاركين حول العوامل التي تؤثر على تطوير رأس المال البشري في الجامعات وكيف يسهم ذلك في تحقيق الأهداف التنافسية للمؤسسة التعليمية.

جميع المعلومات التي ستقدمها في هذا الاستبيان ستظل سرية تماماً، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لك تعاونك ومساهمتك في إثراء هذه الدراسة.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

• ما هو عمرك؟

☐ 18-24 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45-54 سنة ☐ 55 سنة فما فوق

• ما هو جنسك؟

☐ ذكر ☐ أنثى

• ما هو مستواك التعليمي؟

☐ دون الثانوية العامة ☐ الثانوية العامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

الجزء الثاني : استبيان للمتغيرات

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الميزة التنافسية للجامعات	الميزة التنافسية للجامعات	20سؤال	الخطيب ، أحمد 2020
دورة رأس المال البشري بالجامعات	دورة رأس المال البشري بالجامعات		

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
الميزة التنافسية للجامعات					
• الجامعة التي أدرس فيها تقدم برامج أكاديمية ذات جودة عالية مقارنة بالجامعات الأخرى.					
• توفر الجامعة فرصًا كافية للبحث العلمي والابتكار.					
• تسهم الأنشطة الطلابية في تعزيز تجربة التعليم وتطوير المهارات.					
• تحظى سمعة الجامعة بقبول جيد في سوق العمل.					
• تسعى الجامعة لتحسين مستوى خدمات الدعم الأكاديمي والإداري للطلاب.					
• هل تساهم الشراكات مع القطاع الخاص في تعزيز الميزة التنافسية للجامعة؟					
• هل يتم تأثير السمعة الأكاديمية للجامعة على اختيار الطلاب للالتحاق بها؟					
• تتبنى الجامعة استراتيجيات فعالة لجذب الكفاءات الأكاديمية.					
• هل تكون أهمية التخصصات الجديدة والمبتكرة في تعزيز التنافسية بين الجامعات؟					
• هل يتم تقييم أداء الخريجين في سوق العمل كمعيار لقياس الميزة التنافسية للجامعة؟					

دورة راس المال البشري للجامعات

					• تُقدّم الجامعة برامج تدريب وتطوير مستمرة لأعضاء هيئة التدريس.
					• تساهم الجامعة في تحسين مهارات الموظفين من خلال ورش العمل والدورات التدريبية.
					• تُشجع الجامعة على التعلم المستمر والتطوير المهني بين موظفيها.
					• يوجد دعم كافٍ لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
					• تُعتبر بيئة العمل في الجامعة ملائمة لتطوير رأس المال البشري.
					• تُعتبر بيئة العمل في الجامعة ملائمة لتطوير رأس المال البشري.
					• يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري لتحسين جودة التعليم.
					• توفر الجامعة فرصًا للتعاون بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل المعرفة والخبرات.
					• يتم التعامل مع تحديات رأس المال البشري بفعالية من قبل إدارة الجامعة.
					• تُعطي الجامعة أولوية للتنوع والشمولية في توظيف أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية المعتمدة في دراسة "دورة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة". حيث يركز على التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية، وتصميم البحث، وجمع البيانات وتحليلها، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة بدقة وموثوقية عالية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشكل التعريفات الإجرائية للمتغيرات أساساً مهماً للبحث، حيث تتيح للباحثين قياس المفاهيم بطريقة دقيقة ومحددة، مما يساهم في موثوقية ووضوح النتائج.

3.2.1 الميزة التنافسية للجامعات

التعريف الإجرائي: يقصد بالميزة التنافسية للجامعات تلك القدرات والموارد التي تجعل الجامعة قادرة على تحقيق أداء أفضل مقارنةً بالجامعات الأخرى، مما يعزز مكانتها في سوق التعليم العالي. وتتضمن عناصر الميزة التنافسية جوانب مثل جودة التعليم، الابتكار في البحث العلمي، والتفاعل مع المجتمع (الخطيب أحمد، 2020).

3.2.2 دورة رأس المال البشري بالجامعات

التعريف الإجرائي: تشير دورة رأس المال البشري بالجامعات إلى العمليات والإجراءات التي تتبناها الجامعة لتطوير وتنمية مهارات ومعارف أعضاء هيئة التدريس والموظفين، مما يساهم في تعزيز الأداء الأكاديمي والإداري. تشمل هذه الدورة عناصر مثل التدريب والتطوير المهني، التقييم، والتحفيز، والتي تؤثر بشكل مباشر على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة (الخطيب أحمد، 2020).

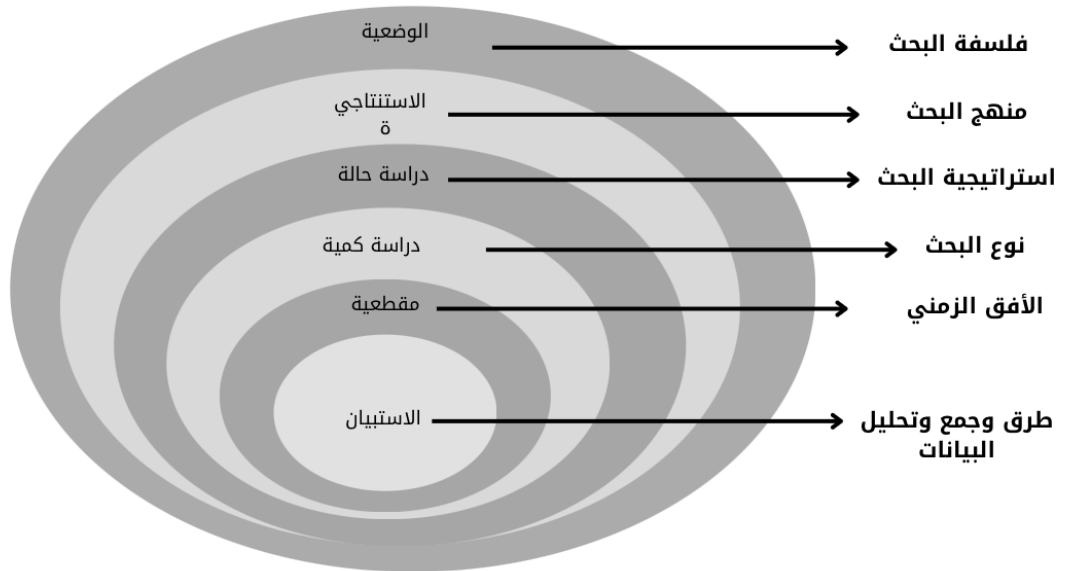
٣.٣ تصميم البحث:

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 يسهم 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
دورة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة	الإدارة العليا	٣
	الموظفين	٣٥

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الإداريين و الموظفين في القطاع الخاص في الجامعات	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اعتماد الطريقة الاحتمالية في أخذ العينة، حيث استخدمت تقنية “العينات العشوائية البسيطة” لاختيار المشاركين في الدراسة. يهدف هذا الأسلوب إلى ضمان تمثيل عشوائي وشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، مما يعزز من موضوعية النتائج ودقتها.

3.5 طريقة جمع البيانات

تمت عملية جمع البيانات وتحليلها باستخدام تقنيات إحصائية، بهدف تحويل البيانات الأولية إلى معلومات تساعد في توضيح العلاقة بين المتغير المستقل “دورة رأس المال البشري” والمتغير التابع “الميزة التنافسية للجامعات”. يتيح هذا التحليل فهم مدى تأثير دورة رأس المال البشري على مستوى الميزة التنافسية في البيئة الجامعية.

3.5.1 دورة رأس المال البشري

اعتمد الباحث في قياس المتغير المستقل "دورة رأس المال البشري" على استبانة مستندة إلى أعمال الخطيب أحمد. تم توزيع أسئلة الاستبانة على أبعاد دورة رأس المال البشري المختلفة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، مما يتيح الحصول على تقييمات دقيقة وآراء شاملة من المشاركين حول دورة رأس المال البشري في الجامعات، ومدى تأثيرها على الميزة التنافسية.

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
دورة رأس المال البشري للجامعات	دورة رأس المال البشري للجامعات	10 عبارات	الخطيب احمد 2020

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.5.2 دورة رأس المال البشري

اعتمد الباحث على استبانة مبنية على أعمال الخطيب أحمد لقياس المتغير التابع “دورة رأس المال البشري”. وقد تضمنت الاستبانة 15 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: التدريب والتطوير المهني، التقييم، والتحفيز. تم تصميم العبارات بحيث تغطي الجوانب الأساسية التي تؤثر على فعالية دورة رأس المال البشري، حيث جرى استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لتقييم انطباعات المشاركين حول تجاربهم مع العمليات المتعلقة برأس المال البشري في الجامعات، بهدف الحصول على بيانات دقيقة تعكس مستوى تأثير هذه الدورة على تحقيق الميزة التنافسية.

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الميزة التنافسية للجامعات	الميزة التنافسية للجامعات	10 عبارات	الخطيب احمد 2020

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.6 أنواع البيانات

تشمل أنواع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة بيانات أولية جُمعت بواسطة الباحث وبيانات ثانوية مستمدة من دراسات وبحوث سابقة، كما يلي:

3.6.1 البيانات الأولية

تم إعداد استبيانات موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات لقياس تأثير دورة رأس المال البشري بأبعادها المختلفة، مثل التدريب والتطوير المهني والتقييم والتحفيز، على تحقيق الميزة التنافسية. كما تم إجراء مقابلات مع متخصصين في إدارة الموارد البشرية والأكاديميين بهدف فهم كيفية تأثير هذه العمليات على كفاءة الجامعات وتعزيز موقعها التنافسي. إضافة إلى ذلك، أُجريت مناقشات مع مسؤولي الجامعات لاستعراض استراتيجيات تطوير رأس المال البشري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز وتعزيز الابتكار.

3.6.2 البيانات الثانوية

شملت البيانات الثانوية مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين دورة رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، وتحليل استراتيجيات تطوير رأس المال البشري المستخدمة في جامعات مختلفة حول العالم ومدى تأثيرها على الأداء الأكاديمي والإداري. كما تم الاستفادة من إحصائيات وتقارير متاحة من مصادر رسمية حول ممارسات تطوير رأس المال البشري في الجامعات وتقييم دورها في تحسين الأداء وتطوير الكفاءات.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28 لتحليل البيانات. وتم إجراء التحليل الوصفي لتوصيف العينة ودراسة خصائص مجتمع الدراسة، مثل السمات الديموغرافية والاتجاهات المتعلقة بدورة رأس المال البشري. وقد تم تطبيق اختبارات الصلاحية والموثوقية للتأكد من دقة واتساق البيانات المجمعة، كما تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من مدى ملاءمة أدوات البحث لقياس المفاهيم المستهدفة، بالإضافة إلى اختبار كرونباخ ألفا لتقييم ثبات النتائج.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة، والتي تضمنت المقدمة، التعريفات الإجرائية للمتغيرات، تصميم البحث، مجتمع الدراسة، وطرق وتقنيات أخذ العينات. كما تطرّق إلى أساليب جمع البيانات، أنواع البيانات، وطرق تحليلها، واختتم بتوضيح أهمية التحليل في تحقيق أهداف الدراسة.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية، تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 في جميع مراحل التحليل، بدءًا من الإحصاءات الوصفية 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-الفئة العمرية-المستوى التعليمي –حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

• ما هو عمرك؟

☐ 18-24 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45-54 سنة ☐ 55 سنة فما فوق

• ما هو جنسك؟

☐ ذكر ☐ أنثى

• ما هو مستواك التعليمي؟

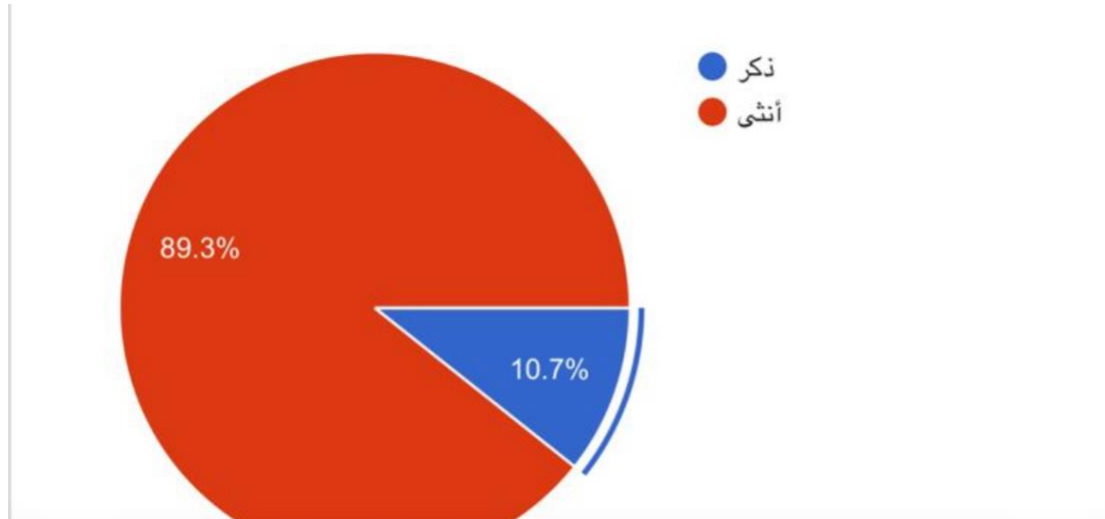
☐ دون الثانوية العامة ☐ الثانوية العامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

ض

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	13	89.3%
	2. أنثى	90	10.7%
	الإجمالي	103	100%
الفئة العمرية	من ١٨ إلى ٢٤	15	25%
	من ٢٥ إلى ٣٤	23	70%
	من ٣٥ إلى ٤٤	3	5%
	الإجمالي	30	100%
المؤهل الدراسي	دون الثانوية	٢	٥.٩%
	الثانوية العامة	٨	٥.٢٣%
	دبلوم	٩	٢٣.٥%
	بكالوريوس	١٣	٢.٣٨%
	دراسات العليا	٢	٥.٩%
	الإجمالي	30	100%

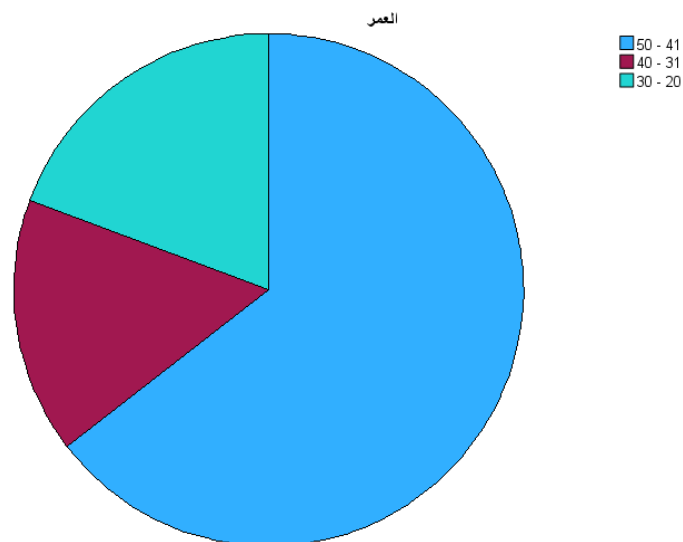
من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبيان بلغ عددهم (31)، بنسبة (10.7%) بينما بلغ عدد الإناث (90) مفردة بنسبة (89.3%) من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:



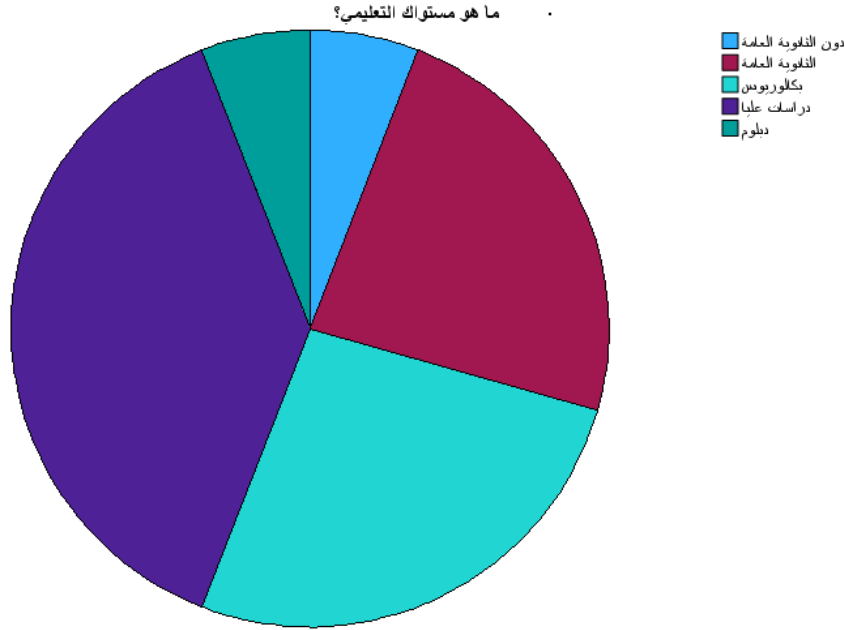
تصنيف العينة وفق الجنس

الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن (٢) مفردة تبلغ أعمارهم بين (١٨ الى ٢٤) وهم يمثلون 25% وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين (٢٥ الى ٣٤) يساوي (٨) مفردة بنسبة (70%) من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥ الى ٤٤) فهم (٢٤) مفردة بنسبة (5%) (من إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفق العمر

المؤهل العلمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل (دون الثانوي) ما يصل إلى (٢) بنسبة (٥.٩) أما الذين مؤهلهم (الثانوية العامة) فعددهم (٨) مفردة بنسبة (٥.٢٣) أما (دبلوم) فبلغ عددهم (٩) بنسبة (٩.٥) وبلغ عدد الحاصلين على مؤهل (بكالوريوس) ما يصل إلى (١٣) بنسبة (٢.٢٣) وعدد الحاصلين على المؤهل (الدراسات العليا) ما يصل إلى (٢) بنسبة (٥.٩)



تصنيف عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

قياس صدق وثبات الدراسة:

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة للتأكد من دقتها وموثوقيتها. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ. تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، وتوضح الفقرات والجداول التالية هذه النتائج.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود من خلال قياس متوسط التباين المستخرج.

صدق الاتساق الداخلي يشير إلى مدى تماسك كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لذلك، قام الباحث بقياس هذا الاتساق من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير. وفقًا لدراسة كايسر لعام 1974، يتم حذف أي عبارة يكون معامل ارتباطها أقل من 0.5 من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
١,٥٠٤٣٥	١,٥٠٤٣٥	0.00	٠,٤٤٧٨١	٠,٩٠٤	٠,٥٨٩	A1		دورة راس المال البشري للجامعات
		0.00	٠,١٧١٥٠	0,367-		A2		
		0.00	٠,٦٦٢٨٧	٠,٨٢٦		A3		
		0.00	٠,٧٣٩١٥	٠,٦٨٣		A4		
		0.00	٠,٦٩٦٩٥	٠,٨٥٣		A5		
		0.00	٠,٥١١٠٢	٠,٨١٠		A6		
٠,١٧٦٦٩	٠,١٧٦٦٩	0.00	0,65202	٠,٩١٠	٠,٥٨٩	A1		الميزة التنافسية للجامعات
		0.00	0,66017	٠,٩٠٠		A2		
		0.00	0,60891	٠,٥٩٣		A3		
		0.00	0,56723	٠,٨٤٢		A4		
		0.00	0,70141	0,604		A5		
		0.00	0,74814	0,844		A6		
		0.00	0,58881	0,733		A7		
		0.00	0,60376	0,597		A8		
		0.00	0,74653	0,679		A9		
		0.00	0,62906	0,771		A10		
		0.00	0,74336	0,895		A11		
		0.00	0,59708	0,680		A12		
		0.00	0,62906	0,651		A13		
		0.00	0,56723	0,840		A14		
		0.00	0,51102	0,680		A15		
		0.00	0,66555	0,938		A16		
		0.00	0,49597	0,800		A17		
		0.00	0,65202	0,549		A18		
		0.00	0,69117	0,709		A19		

		0.00	0,57889	0,883		A20		
		0.00	0,73915	0,854		A21		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (دورة راس المال البشري للجامعات) 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 (دورة راس المال البشري للجامعات) هو (1,50435) < 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الميزة التنافسية للجامعات) 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 (الميزة التنافسية للجامعات) ككل الذي يساوي (٠,١٧٦٦٩) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى استقرار نتائجه عند إعادة توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لضمان ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28 وفقاً لمعايير (Hair et al. (2010)، تُعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تزيد عن 0.7 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
٠,٧٥١	٠,٧٦٠	10	دورة راس المال البشري للجامعات	دورة راس المال البشري للجامعات
	٠,٧٩٦			
	٠,٦٧٦			
	٠,٦٦٨			
	٠,٧٠٨			
	٠,٦١٤			
٠,٩٧٧	٠,٩٧٧	10	الميزة التنافسية للجامعات	الميزة التنافسية للجامعات
	٠,٩٧٧			
	٠,٩٧٧			
	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٦			

	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٥			

(دورة راس المال البشري للجامعات): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٧٥١) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (الخطيب احمد 2020) فقد تحقق ثبات المقياس.

(الميزة التنافسية للجامعات): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٩٧٧) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (الخطيب احمد 2020) 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:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (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 جدا
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 جدا
المتغير	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	مستوى الأهمية

دورة راس المال البشري للجامعات	دورة راس المال البشري للجامعات	١,٥٠٤٣٥	غير موافق بشدة	منخفض جدا
الميزة التنافسية للجامعات	الميزة التنافسية للجامعات	٠,١٧٦٦٩	غير موافق بشدة	منخفض جدا

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:

دورة راس المال البشري للجامعات	
١	الميزة التنافسية للجامعات
<٠,٠٠١	
٣٤	
١	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة :

الفرضيات:

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين دورة راس المال البشري للجامعات على الميزة التنافسية للجامعات

العلاقة بين دورة راس المال البشري للجامعات على الميزة التنافسية للجامعات

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,789	,623	,611	,33010
a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,7685	1	,7685	,93652	<.001 ^b
	Residual	,4873	32	,109		
	Total	,2559	33			
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني						
b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول						

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,064-	,202		,317-	,754
	المتغير_الأول	,0881	,149	,789	,2767	<.001
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني						



المراجع:

- 1 1. "دور رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية للمنظمات الحديثة" أحمد خلف بنبيان وعبد الله رزق، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، 2022. [رابط المصدر \[21\]](#).
2. "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة" فايزة بوراس، مجلة رماح للبحوث والدراسات، 2018. [رابط المصدر \[23\]](#).
3. "دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية" دراسة حالة ملبنة الأوراس في الجزائر، مجلة EcoLink، 2018. [رابط المصدر \[22\]](#).
4. "مشروع رأس المال البشري" البنك الدولي. يناقش أهمية تطوير رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية. [رابط المصدر \[13\]](#).
5. "رأس المال البشري والتكنولوجيا: بناء العقد الاجتماعي الجديد" البنك الدولي. يُظهر دور التكنولوجيا في تعزيز رأس المال البشري. [رابط المصدر \[14\]](#).
6. "الاستثمار في البشر وصفة للنمو الاقتصادي" مدونة البنك الدولي. يوضح أهمية الاستثمار في البشر لتعزيز الاقتصاد. [رابط المصدر \[15\]](#).
7. "تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال البشري" عبد الغني غزال، دراسة منشورة في مجلة التنمية البشرية، 2019.
8. "رأس المال البشري: المحرك الأساسي للتنمية" دراسة من إعداد مركز المستقبل للأبحاث والدراسات المتقدمة، 2020.
9. "رأس المال البشري كأداة لتطوير الأداء التنظيمي" محمد صالح، مجلة العلوم الإدارية، 2017.
10. "الإبداع وإدارة رأس المال البشري" دراسة تطبيقية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الشرق الأوسط، 2021.

الملاحق

الاستبيان

تهدف هذه الدراسة إلى فهم الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. حيث تعتبر الجامعات مراكز حيوية لتطوير المهارات والمعرفة التي تسهم في تعزيز الابتكار والتفوق الأكاديمي، مما ينعكس إيجابياً على مكانتها التنافسية. إنَّ الاستثمار في رأس المال البشري، بما يشمل التعليم والتدريب وتحفيز أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية، يُعد أحد المحاور الأساسية لتحقيق هذه الميزة.

نحن نتطلع من خلال هذا الاستبيان إلى جمع آراء وملاحظات المشاركين حول العوامل التي تؤثر على تطوير رأس المال البشري في الجامعات وكيف يسهم ذلك في تحقيق الأهداف التنافسية للمؤسسة التعليمية.

جميع المعلومات التي ستقدمها في هذا الاستبيان ستظل سرية تماماً، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لك تعاونك ومساهمتك في إثراء هذه الدراسة.

نشكركم مقدماً على وقتكم ومشاركتكم الفعالة.

المعلومات الشخصية

الجنس	العمر
• ذكر	• من 18 إلى أقل من 25 سنة
• أنثى	• من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة
	• من 35 سنة إلى أقل من 50 سنة
	• أكبر من 50 سنة
المؤهل العلمي:	الخبرة المهنية:
• بكالوريوس	• أقل من 5 سنوات
• ماجستير	• 5-10 سنوات
• دكتوراه	• 11-15 سنة
• أخرى	• أكثر من 15 سنة

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الميزة التنافسية للجامعات					
• الجامعة التي أدرس فيها تقدم برامج أكاديمية ذات جودة عالية مقارنة بالجامعات الأخرى.					
• توفر الجامعة فرصًا كافية للبحث العلمي والابتكار.					
• تسهم الأنشطة الطلابية في تعزيز تجربة التعليم وتطوير المهارات.					
• تحظى سمعة الجامعة بقبول جيد في سوق العمل.					
• تسعى الجامعة لتحسين مستوى خدمات الدعم الأكاديمي والإداري للطلاب.					
• هل تساهم الشراكات مع القطاع الخاص في تعزيز الميزة التنافسية للجامعة؟					
• هل يتم تأثير السمعة الأكاديمية للجامعة على اختيار الطلاب للالتحاق بها؟					
• تتبنى الجامعة استراتيجيات فعالة لجذب الكفاءات الأكاديمية.					
• هل تكون أهمية التخصصات الجديدة والمبتكرة في تعزيز التنافسية بين الجامعات؟					

					• هل يتم تقييم أداء الخريجين في سوق العمل كمعيار لقياس الميزة التنافسية للجامعة؟
دورة رأس المال البشري للجامعات					
					• تُقدّم الجامعة برامج تدريب وتطوير مستمرة لأعضاء هيئة التدريس.
					• تساهم الجامعة في تحسين مهارات الموظفين من خلال ورش العمل والدورات التدريبية.
					• تشجع الجامعة على التعلم المستمر والتطوير المهني بين موظفيها.
					• يوجد دعم كافٍ لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
					• تُعتبر بيئة العمل في الجامعة ملائمة لتطوير رأس المال البشري.
					• تُعتبر بيئة العمل في الجامعة ملائمة لتطوير رأس المال البشري.
					• يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري لتحسين جودة التعليم.
					• توفر الجامعة فرصًا للتعاون بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل المعرفة والخبرات.
					• يتم التعامل مع تحديات رأس المال البشري بفعالية من قبل إدارة الجامعة.
					• تُعطي الجامعة أولوية للتنوع والشمولية في توظيف أعضاء هيئة التدريس والموظفين.