

دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض

غادة عمر جاسم العليان

2021204818

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الملاحق

مقدمة استبيان

يُعد تحقيق الميزة .تسعى الجامعات الحديثة إلى تعزيز موقعها التنافسي في بيئة تعليمية وبحثية تتسم بالتطور السريع والمتغيرات المستمرة تلعب القيادات العليا دوراً محورياً .التنافسية عنصرراً أساسياً الاستدامة الجامعات في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه قطاع التعليم العالي في توجيه المؤسسات الجامعية نحو تحقيق هذه الميزة من خلال تطوير استراتيجيات مبتكرة، تعزيز الأداء الأكاديمي، وتشجيع البحث والتطوير

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة دور القيادات العليا في جامعة الرياض في تحقيق الميزة التنافسية، من خلال فهم السياسات والممارسات الإدارية التي تساهم في تحسين أداء الجامعة

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المدرجة بدقة وموضوعية، حيث سيتم استخدام المعلومات المقدمة الغراض .وتميزها عن نظيراتها البحث الأكاديمي فقط، مع ضمان السرية التامة لكافة البيانات

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة

: في الخانة المناسبة)P√)

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 ☐

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 ☐ دكتوراة. ☐

- 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
القيادات العليا الميزة التنافسية	تطوير وتعزيز البنية التحتية تعزيز السمعة المؤسسية تبني الابتكار والتكنولوجيا	24 عبارة	استبيان خاص بموضوع دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية لجامعات الرياض العلي إبراهيم 2012

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
دور القيادات العليا						
1	هل القيادات العليا في الجامعة في وضع رؤية استراتيجية واضحة					
2	هل تدعم القيادات العليا الابتكار في التعليم والبحث العلمي					
3	هل تركز القيادات العليا على تطوير البرامج الأكاديمية بما يتناسب مع متطلبات السوق					
4	هل تقدم القيادات العليا الدعم المالي والتقني لتعزيز الأداء الأكاديمي والإداري					
5	هل تشجع القيادات العليا التعاون بين الكليات وأقسام الجامعة المختلفة					
6	هل القيادات العليا بتطبيق أساليب إدارية فعالة لتعزيز الإنتاجية في الجامعة					
7	هل تساهم قيادات العليا في تعزيز السمعة الأكاديمية للجامعة محليا ودوليا					
8	هل تلتزم القيادات العليا الشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية					
9	هل تسعى قيادات العليا لتحسين جودة الخدمات المقدمة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس					
10	هل تقدم القيادة العليا فرصة كافية لتطوير المهني أعضاء هيئة التدريس والإداريين					
11	هل القيادة العليا بتقييم أداء الجامعة بشكل دوري واتخاذ الإجراءات التصحيحية					
12	هل تدعم القيادات العليا استخدام التكنولوجيا الحديثة في الجامعات					
الميزة التنافسية						
13	هل تساهم الجامعة في تقديم برامج أكاديمية متميزة المقارنة بجامعات الأخرى					
14	هل تعتبر الجامعة بيئة تعليمية جاذبية للطلاب الدوليين					

				هل تقوم الجامعة بتطوير الشركات مع المؤسسة المحلية والدولية لتحقيق التميز الأكاديمي	15
				هل تقدم الجامعة خدمات مبتكرة لتحسين تجربة الطالب	16
				هل تركز الجامعة لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي	17
				هل تتمتع الجامعة بالسمعة طيبة في مجالات البحث العلمي	18
				هل تسعى الجامعة باستمرار إلى تحسين جودة البنية التحتية والمرافق الأكاديمية	19
				هل تعتمد الجامعة معايير جودة تعليمية صارمة لتحقيق التميز الأكاديمي	20
				هل توفر الجامعة بيئة مشجعة على البحث الابتكار أعضاء هيئة التميز والطالب	21
				هل تساهم الجامعة في تنمية المهارات القيادية والإدارية لطلابها	22
				هل تعتبر الجامعة نفسها رائدة في مجالات البحث العلمي المتقدمة	23
				هل تقدم الجامعة منها دراسية أو تسهيلات تمويلية تجد الطالب المتميزين	24

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

1.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها لدراسة دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية في جامعات الرياض. سيتم توضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث، واستعراض تصميم البحث بما في ذلك فلسفته، منهجه، واستراتيجيته. إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بالدراسة.

1.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- القيادات العليا: تُعرف بأنها الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية في الجامعات، والمسؤولون عن وضع الاستراتيجيات، واتخاذ القرارات، وتوفير الموارد، وإدارة العلاقات الداخلية والخارجية بما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة وتعزيز قدرتها التنافسية.
- الميزة التنافسية: تُعرف على أنها قدرة الجامعة على التميز والتفوق من خلال تقديم برامج أكاديمية مبتكرة، تحقيق جودة عالية في التعليم، تعزيز البحث العلمي، استقطاب كوادر مميزة، وتوفير بيئة تعليمية محفزة على الابتكار.

1.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- فلسفة البحث: تفسيرية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحية
- نوع البحث: كمي
- الأفق الزمني: مقطعي
- طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان

1.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

- مجتمع البحث: جميع القيادات العليا في جامعات الرياض.
- طرق أخذ العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من أعضاء القيادات العليا الذين يشغلون مناصب مختلفة في الجامعات، مثل رؤساء الأقسام، العمداء، ونواب العمداء ، وطلاب جامعات المملكة العربية السعودية.

1.5. طريقة جمع البيانات

سوف يتم تصميم استمارة استبانة لجمع البيانات، حيث يتم توزيعها إلكترونياً على القيادات العليا في جامعات الرياض. تحتوي الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المصممة بعناية لقياس دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية.

سيتم إرسال الاستبانات إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم للدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم إلكترونياً. وسيتم التأكيد على أهمية سرية البيانات، مع توفير المساعدة للمشاركين لفهم الأسئلة والإجابة عليها إذا تطلب الأمر.

1.6. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

وهي البيانات التي يتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل القيادات العليا في جامعات الرياض.

البيانات الثانوية:

وهي تلك المستمدة من المعلومات عن طريق البحث في الكتب، والرسائل الجامعية، والدراسات السابقة التي تتناول موضوع دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية. ويهدف ذلك إلى تقديم إطار مفاهيمي للنظرية ودراسة وتحليل الأطر المتعلقة بالموضوع.

1.7. إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدنا في الدراسة على تحليل الجداول البسيطة واستخدام برنامج SPSS، وشملت الخطوات التالية:

- 1- اختبار التوزيع الطبيعي.
- 2- قياس معامل الثبات.
- 3- قياس الاتساق الداخلي.
- 4- تحليل البيانات الشخصية.
- 5- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.
- 6- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

1.8. الخاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل دور القيادات العليا في تحقيق الميزة التنافسية في جامعات الرياض من خلال استخدام تصميم استقصائي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من قيادات الجامعات وتوزيع استبانة لجمع البيانات الكمية اللازمة. يشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم

التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين وإحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

تألف هذا الفصل عرضاً للطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات المستخلصة مستخدماً كلا من حزمتي البرامج الإحصائية: الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يعرض Smart PLS 3.0 الإصدار 28، و SPSS

- اختبار صدق وثبات الاستبانات المستخدمة
- الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة باستخدام SPSS V.28
- جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة باستخدام PLS 3.0

بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS V.28، وتم تأكيد فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج من خلال استخدام Smart PLS 3.0.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

م توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس، الفئة العمرية، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، والمستوى التعليمي. فيما يلي:

1. الجنس:

النوع والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتشمل: (ذكر/ أنثى).

2. الفئة العمرية:

الفئة العمرية تتوزع وتشمل (أقل من 20 سنة/ من 20 إلى 35 سنة/ من 36 إلى أكثر من 45 سنة).

3. عدد سنوات الخبرة:

عدد سنوات الخبرة يتوزع وتشمل (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 9 سنوات/ من 10 إلى 15 سنة/ أكثر من 15 سنة).

4. المستوى التعليمي:

يتوزع المستوى التعليمي ويتضمن (ثانوي/ دبلوم/ بكالوريوس/ دكتوراه).

الجدول والرسومات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما يلي:

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	10	8.4	52.6	52.6
	أنثى	9	7.6	47.4	100.0
	Total	19	16.0	100.0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من ٢٥ سنة	11	9.2	57.9	57.9
	من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	5	4.2	26.3	84.2
	من ٣٦ إلى ٤٥ سنة	3	2.5	15.8	100.0
	Total	19	16.0	100.0	

التعليم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	10	8.4	52.6	52.6
	بكالوريوس	5	4.2	26.3	78.9
	ماجستير	2	1.7	10.5	89.5
	دكتوراه	2	1.7	10.5	100.0
	Total	19	16.0	100.0	

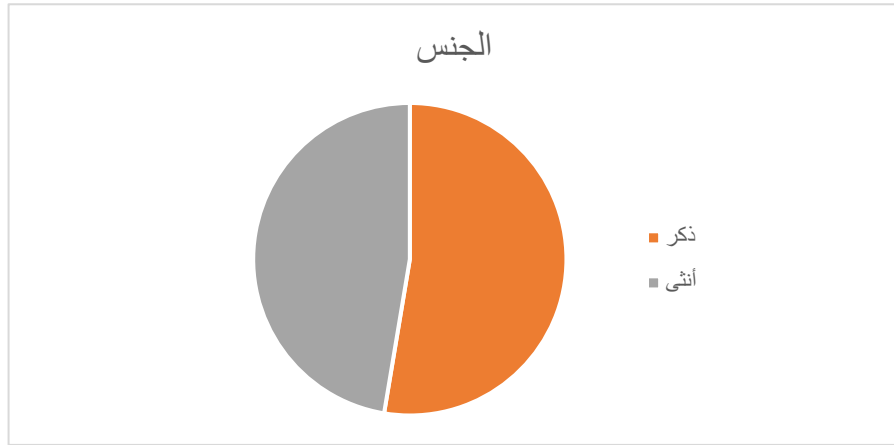
الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من ٥ سنوات	11	9.2	57.9	57.9
	من ٥ إلى ٩ سنوات	6	5.0	31.6	89.5
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	1	.8	5.3	94.7
	أكثر من ١٥ سنة	1	.8	5.3	100.0
	Total	19	16.0	100.0	

من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج التالية:

تصنيف العينة وفقاً للجنس

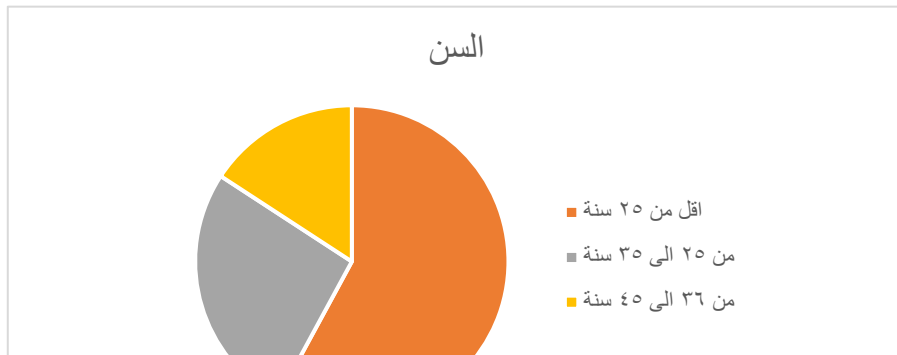
- أظهرت النتائج الإحصائية أن نسبة عدد الذكور بلغ ٤٧.٤%، بينما الإناث بنسبة ٥٢.٦%.
- الشكل التالي يوضح ذلك:



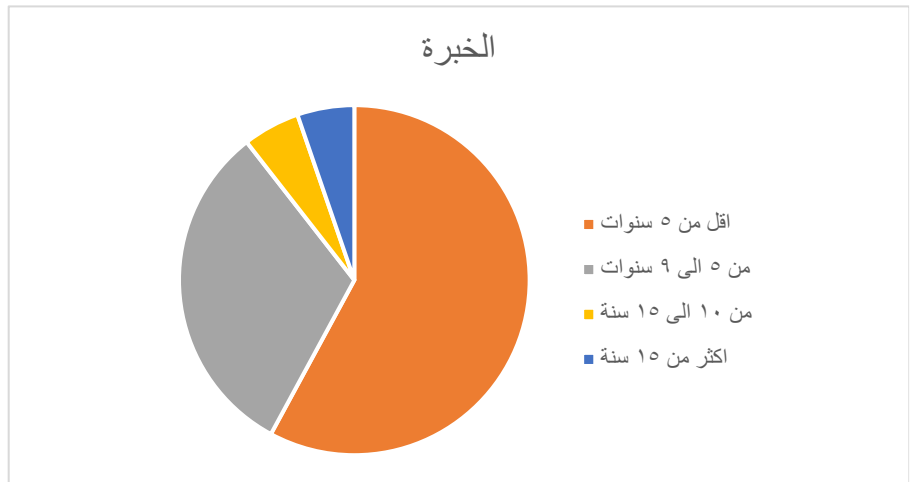
تصنيف العينة وفقاً للعمر

- الفئة العمرية "أقل من ٢٥ سنة" تشمل بنسبة ٥٧,٩%.
- الفئة العمرية "من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة" تشمل بنسبة ٢٦.٣%.
- الفئة العمرية "من ٣٦ إلى ٤٠ سنة" تشمل بنسبة ١٥.٨%.
- الفئة العمرية "أكثر من ٤٠ سنة" تشمل بنسبة ٠.٠%.

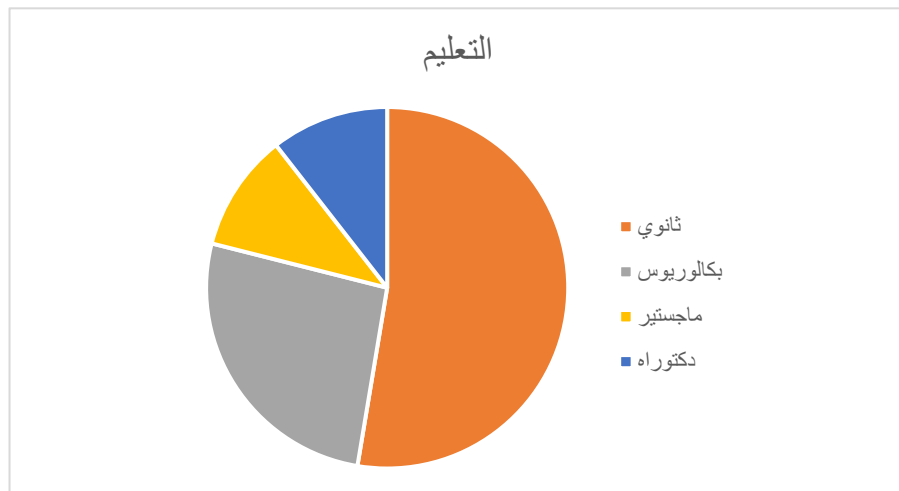
الشكل التالي يوضح ذلك:



تصنيف العينة وفقاً بسنوات الخبرة: فان ١١ مفردة اقل من ٥ سنوات خبرة بنسبة ٥٧,٩% ومستوى من ٥ الى ٩ سنوات به ٦ مفردة بنسبة ٣١,٦% ومستوى من ١٠ الى ١٥ سنة به ١ مفردة بنسبة ٥,٣% ومستوى اكثر من ١٥ سنة خبرة به ١ مفردة بنسبة ٥,٣% الشكل التالي يوضح ذلك:



اما بالنسبة للمستوى التعليمي: عدد من يحملون مؤهل ثانوي ١٠ مفردة بنسبة ٥٢,٦% ومؤهل دكتوراه ٢ مفردة بنسبة ١٠,٥% وعدد باكالوريوس ٥ مفردة بنسبة ٢٦,٣% ومؤهل ماجستير ٢ مفردة بنسبة ١٠,٥% الشكل التالي يوضح ذلك:



١,١. قياس الصدق وثبات أداة البحث

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

أما بالنسبة للثبات، تم الاعتماد على استخدام عدة مؤشرات، تشمل مقياس كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ومعامل الثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى حساب معامل التمييز (ho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling - SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

- صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الأداة مع المتغير الذي تنتمي إليه. تم احتساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، وفقاً لدراسة (Kaiser (1974. تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من ٠,٥.

- الصدق التقاربي (Convergent Validity): يُقاس هذا النوع من الصدق من خلال التباين المشترك بين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من ٠,٥ وفقاً لـ (Hair et al (2006. وذلك لضمان أن العبارات تقيس المتغير بشكل دقيق.

تعرض الجداول التالية نتائج الإحصائيات المتعلقة بمعاملات الارتباط الانحرافي بين العبارات والصدقية، وقيمة P. كما هو موضح في الجداول التالية، تم استخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار ٢٨، كما هو موضح في ما يلي:

جدول صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	4.47	.772	19
A2	4.32	.749	19
A3	3.74	1.147	19
A4	3.47	1.172	19
B1	3.84	.958	19
B2	3.47	1.073	19
B3	3.68	.885	19
B4	3.74	1.046	19
C1	4.11	.875	19
C2	3.68	1.250	19
C3	3.58	1.071	19
C4	3.37	1.300	19

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.429
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	123.981
	df	66
	Sig.	<.001

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
A1	.704	.053	-.417	.412
A2	.576	-.567	.138	.319
A3	.738	-.522	.000	-.008
A4	.625	-.470	.474	-.012
B1	.581	.356	.485	-.292
B2	.537	.380	.093	-.543
B3	.676	.287	-.454	-.266
B4	.810	.166	.205	-.081
C1	.665	.185	.083	.418
C2	.275	.807	-.206	.201
C3	-.008	.723	.239	.347
C4	-.396	.279	.679	.213

جدول صدق المقاييس المستخدمة للمتغير التابع

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	4.21	1.134	19
BA2	3.37	1.342	19
BA3	3.26	1.284	19
BA4	3.53	1.307	19
BA5	3.42	1.305	19
BA6	3.89	.994	19
BA7	4.21	.918	19
BA8	3.84	1.068	19
BA9	4.16	.898	19
BA10	3.89	.875	19
BA11	3.68	1.416	19
BA12	4.00	.943	19

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.524
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	112.493
	df	66
	Sig.	<.001

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
BA1	.569	.370	-.151	.581
BA2	.639	.536	-.365	-.278
BA3	.709	.494	.083	-.392
BA4	.522	.394	.274	.217
BA5	.428	.479	-.543	.271
BA6	.632	-.367	-.521	-.333
BA7	.603	-.529	-.214	-.104
BA8	.730	-.434	-.185	.149
BA9	.568	-.664	-.052	.116
BA10	.517	-.262	.609	.119
BA11	.690	-.074	.515	.153
BA12	.501	.233	.605	-.343

Extraction Method: Principal Component Analysis.

• ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب (Composite reliability)، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وفقًا لـ Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بثالث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A).

جدول قياس الثبات لأداة الدراسة للمتغير المستقل

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.813	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تطوير وتعزيز البنية التحتية	14.95	4.744	.383	.	.812
تعزيز السمعة المؤسسية	15.26	3.836	.723	.	.689
تبني الابتكار والتكنولوجيا	15.26	5.248	.270	.	.839
المتغير دور القيادات العليا	15.16	4.299	.971	.	.653
المتغير الميزة التنافسية	15.16	4.313	.676	.	.712

1.1. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
تطوير وتعزيز البنية التحتية	19	2	3	5	4.00	.179	.782	.611
تعزيز السمعة المؤسسية	19	3	2	5	3.68	.179	.781	.610
تبني الابتكار والتكنولوجيا	19	2	3	5	3.68	.165	.721	.520
المتغير دور القيادات العليا	19	2	3	5	3.79	.119	.519	.270
المتغير الميزة التنافسية	19	3	3	5	3.79	.155	.674	.454
Valid N (listwise)	19							

يعرض الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. يعتمد هذا التحليل على قياس مستوى تأثير المتغيرات المستقلة (تطوير وتعزيز البنية التحتية، تعزيز السمعة المؤسسية، تبني الابتكار والتكنولوجيا) على المتغير التابع (الميزة التنافسية) وفق آراء عينة الدراسة.

تم تفسير النتائج بناءً على المتوسطات الحسابية، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستويات إيجابية في تطبيق الممارسات ذات العلاقة. كما يوضح التحليل مستوى التباين من خلال الانحرافات المعيارية، التي تُظهر مدى تجانس استجابات المشاركين حول كل متغير.

1.2. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام spss-V28 وذلك على النحو التالي:

Correlations

		تطوير_وتعزيز_البنية_ التحتية	تعزيز_السمعة_المؤسس ية	تبنى_الابتكار_والتكنولوجيا	المتغير_دور_القيادات_ العليا	المتغير_الميزة_التنافسية
تطوير_وتعزيز_البنية_ التحتية	Pearson Correlation	1	.421	-.129	.653**	.385
	Sig. (2-tailed)		.073	.598	.002	.104
	N	19	19	19	19	19
تعزيز_السمعة_المؤسس ية	Pearson Correlation	.421	1	.282	.843**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.073		.243	<.001	.002
	N	19	19	19	19	19
تبنى_الابتكار_والتكنولوجيا	Pearson Correlation	-.129	.282	1	.539*	.325
	Sig. (2-tailed)	.598	.243		.017	.175
	N	19	19	19	19	19
المتغير_دور_القيادات_ العليا	Pearson Correlation	.653**	.843**	.539*	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.017		.001
	N	19	19	19	19	19
المتغير_الميزة_التنافسية	Pearson Correlation	.385	.663**	.325	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.104	.002	.175	.001	
	N	19	19	19	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

النتائج الرئيسية:

1. تطوير وتعزيز البنية التحتية

- يظهر أن هناك ارتباط إيجابي ضعيف مع تعزيز السمعة المؤسسية (0.421)، ولكنه غير دال إحصائيًا عند مستوى 0.05 (p = 0.073)
- هناك ارتباط إيجابي قوي مع دور القيادات العليا (0.653) وهذه العلاقة دالة إحصائيًا. (p = 0.002)
- لا يوجد ارتباط كبير مع الميزة التنافسية (0.385) عند مستوى 0.05 (p = 0.104)

2. تعزيز السمعة المؤسسية

- هناك ارتباط إيجابي قوي مع دور القيادات العليا (0.843)، وهذه العلاقة دالة إحصائيًا. (< 0.001)
- هناك ارتباط معتدل مع الميزة التنافسية (0.663)، وهذه العلاقة دالة إحصائيًا. (p = 0.002)

- تبني الابتكار والتكنولوجيا لا يظهر أي ارتباط دال (0.282)، $p = 0.243$.

3. تبني الابتكار والتكنولوجيا

- لا يوجد ارتباط دال مع تطوير وتعزيز البنية التحتية (-0.129)، $p = 0.598$.
- يظهر ارتباط إيجابي معتدل مع دور القيادات العليا (0.539)، وهذه العلاقة دالة إحصائياً ($p = 0.017$).
- لا يوجد ارتباط دال مع الميزة التنافسية (0.325)، $p = 0.175$.

4. دور القيادات العليا

- هناك ارتباط إيجابي قوي مع تعزيز السمعة المؤسسية (0.843) وتطوير وتعزيز البنية التحتية (0.653)، وكل منهما دال إحصائياً ($p < 0.001$) و 0.002 على التوالي.
- يوجد ارتباط إيجابي معتدل مع تبني الابتكار والتكنولوجيا (0.539)، وهذه العلاقة دالة إحصائياً ($p = 0.017$).
- هناك ارتباط قوي مع الميزة التنافسية (0.676)، وهذه العلاقة دالة إحصائياً ($p = 0.001$).

5. الميزة التنافسية

- هناك ارتباط إيجابي مع تعزيز السمعة المؤسسية (0.663)، وهذه العلاقة دالة إحصائياً ($p = 0.002$).
- توجد علاقة إيجابية ضعيفة مع تطوير وتعزيز البنية التحتية (0.385) ولكنها غير دالة إحصائياً ($p = 0.104$).
- لا يوجد ارتباط دال مع تبني الابتكار والتكنولوجيا (0.325)، $p = 0.175$.

1.9. نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الاختبار بصحة الفرض الرئيسي لدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية sem-plsKspssV.28:

الفرضية 1: توجد علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطوير وتعزيز البنية التحتية ودور القيادات العليا عند مستوى دلالة 0.01.

الفرضية 2: توجد علاقة إيجابية قوية جداً ذات دلالة إحصائية بين تعزيز السمعة المؤسسية ودور القيادات العليا عند مستوى دلالة 0.01.

الفرضية 3 توجد علاقة إيجابية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين تبني الابتكار والتكنولوجيا ودور القيادات العليا عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية 4 توجد علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية ودور القيادات العليا عند مستوى دلالة 0.01.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

تشير النتائج الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية وجميع المتغيرات

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.425	.511

a. Predictors: (Constant), المتغير_دور_القيادات_العليا

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.731	1	3.731	14.286	.001 ^b
	Residual	4.440	17	.261		
	Total	8.172	18			

a. Dependent Variable: المتغير_الميزة_التنافسية

b. Predictors: (Constant), المتغير_دور_القيادات_العليا

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.466	.887		.526	.606	-1.405	2.338
	المتغير_دور_القيادات_العليا	.877	.232	.676	3.780	.001	.387	1.366

تمحور الفرض الرئيسي حول العلاقة بين “دور القيادات العليا” و”الميزة التنافسية”، وتم استخدام تحليل الانحدار لاختبار هذا الفرض. النتائج كانت كما يلي:



• (معامل الارتباط): 0.676

يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين "دور القيادات العليا" و"الميزة التنافسية".

• (معامل التحديد): 0.457

يوضح أن 45.7% من التغير في "الميزة التنافسية" يمكن تفسيره من خلال "دور القيادات العليا".

• Adjusted R Square: 0.425

يؤكد أن النموذج مناسب ويأخذ في الحسبان عدد المتغيرات.

2. تحليل التباين (ANOVA):

• F-value: 14.286

• Sig.: 0.001

التفسير: النموذج ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، مما يعني أن تأثير "دور القيادات العليا" على "الميزة التنافسية" ليس ناتجاً عن الصدفة.

3. معاملات الانحدار (Coefficients):

• المعادلة:

• معامل الانحدار (B): 0.877

يشير إلى أن كل زيادة بوحدة واحدة في "دور القيادات العليا" تؤدي إلى زيادة "الميزة التنافسية" بمقدار 0.877 وحدة.

• Beta (معامل الانحدار المعياري): 0.676

يوضح قوة تأثير "دور القيادات العليا" على "الميزة التنافسية".

• T-value: 3.780

• Sig.: 0.001

معامل الانحدار ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

الخلاصة:

• هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "دور القيادات العليا" و"الميزة التنافسية".

- النتائج تؤكد أن “دور القيادات العليا” يلعب دوراً جوهرياً في تحسين “الميزة التنافسية”، حيث يفسر حوالي 45.7% من التغير فيها.
- بناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرض الرئيسي للدراسة، مما يدعم أهمية دور القيادات العليا في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.384	.529

a. Predictors: (Constant), تبني_الابتكار_والتكنولوجيا, تطوير_وتعزيز_البنية_التحتية, تعزيز_السمعة_المؤسسية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.980	3	1.327	4.747	.016 ^b
	Residual	4.192	15	.279		
	Total	8.172	18			

a. Dependent Variable: المتغير_الميزة_التنافسية

b. Predictors: (Constant), تبني_الابتكار_والتكنولوجيا, تطوير_وتعزيز_البنية_التحتية, تعزيز_السمعة_المؤسسية

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.772	.977		.790	.442	-1.311	2.855
	تطوير وتعزيز البنية التحتية	.163	.183	.189	.888	.388	-.228	.553
	تعزيز السمعة المؤسسية	.454	.190	.527	2.397	.030	.050	.858
	تبني الابتكار والتكنولوجيا	.188	.188	.201	1.000	.333	-.213	.588

a. Dependent Variable: المتغير_الميزة_التنافسية

1.1. الخلاصة

من اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من البرنامجين spss V28& SEM-PLS، فقد تم تحليل الوصفي لعينة الدراسة والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وفقاً لنتائج التحليل الاحصائي لذه الدراسة فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة واثبات الفرض الرئيسي لدراسة والفروض الفرعية.

5. الفصل الخامس

1.1. حدود البحث

تحدد حدود هذا البحث بمجموعة من الجوانب التي توطر نطاق الدراسة وتوجه نتائجها. هذه الحدود تشمل:

1. الحدود الموضوعية (الموضوع):

ركزت الدراسة على تحليل تأثير المتغيرات المستقلة مثل “تطوير وتعزيز البنية التحتية”، “تعزيز السمعة المؤسسية”، و”تبني الابتكار والتكنولوجيا” على المتغير التابع “الميزة التنافسية”. وبالتالي، لا تمتد النتائج لتغطية عوامل أخرى قد تؤثر على الميزة التنافسية خارج نطاق هذه المتغيرات.

2. الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة وتحليل البيانات خلال فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج تعكس الظروف والبيانات المتاحة خلال تلك الفترة، ولا يمكن تعميمها على فترات زمنية مختلفة دون إجراء دراسة محدثة.

3. الحدود المكانية (المكان):

اقتصرت الدراسة على عينة محددة من المؤسسات أو الشركات (حسب طبيعة العينة في البحث)، وهو ما يجعل النتائج محصورة بالمكان الذي أجريت فيه الدراسة، ولا يمكن تعميمها بشكل شامل على جميع المؤسسات في مناطق جغرافية أخرى.

4. الحدود البشرية (العينة):

استندت الدراسة إلى آراء عينة محددة من الأفراد (قيادات، موظفين، أو خبراء)، مما يجعل النتائج مرتبطة بوجهات نظر هذه العينة فقط. لذا، قد تختلف النتائج إذا تم تطبيق الدراسة على عينات مختلفة.

6. الحدود المنهجية:

استخدمت الدراسة منهجيات كمية تعتمد على الاستبيانات والتحليل الإحصائي، مما قد يحد من شمولية النتائج فيما يتعلق بالجوانب النوعية (مثل التفاصيل السردية أو الفهم العميق للظواهر).

1.2. التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة وتحليل البيانات، يمكن تقديم التوصيات التالية لتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات:

1. تعزيز دور القيادات العليا في تحقيق التميز المؤسسي:

يجب على المؤسسات تمكين القيادات العليا من لعب دور استراتيجي في دعم الميزة التنافسية من خلال التركيز على وضع رؤية واضحة، تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات، وتوجيه الموارد بشكل فعال نحو الأولويات الاستراتيجية.

2. تطوير وتعزيز البنية التحتية:

يُوصى بالاستثمار في تطوير البنية التحتية للمؤسسات، بما يشمل التقنيات الحديثة، المرافق، والعمليات التشغيلية، حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً لهذا المتغير على الميزة التنافسية.

3. تعزيز السمعة المؤسسية:

يجب على المؤسسات الاهتمام بتحسين سمعتها المؤسسية عبر بناء الثقة مع العملاء، تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وتعزيز العلاقة مع أصحاب المصالح. السمعة المؤسسية القوية تعزز من ولاء العملاء وتجذب شركاء استراتيجيين جدد.

4. تبني الابتكار والتكنولوجيا:

يُنصح بتعزيز ثقافة الابتكار في بيئة العمل وتبني أحدث التقنيات التي تُسهم في تحسين الأداء وتحقيق التميز التنافسي. يمكن تحقيق ذلك من خلال تخصيص ميزانيات للبحث والتطوير وتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا بفعالية.

5. تعزيز التدريب والتطوير المهني:

يجب على المؤسسات تنظيم برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتحسين كفاءاتهم بما يتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتعزيز قدرة المؤسسة على المنافسة.

6. تعزيز التحليل الدوري للأداء:

يُوصى بإجراء تقييم دوري لأداء الممارسات المرتبطة بالميزة التنافسية، بما يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تحسينها لتحقيق نتائج مستدامة.

7. التوسع في الدراسات المستقبلية:

يُنصح بإجراء دراسات إضافية تشمل متغيرات أخرى مثل التأثيرات الاقتصادية والثقافية، بالإضافة إلى تطبيق الدراسة على عينات أكبر أو في بيئات مختلفة، مما يساهم في تعزيز تعميم النتائج.

1.3. الاستنتاجات

استنادًا إلى نتائج الدراسة وتحليل البيانات، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

1. أهمية دور القيادات العليا في تعزيز الميزة التنافسية:

أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادات العليا والميزة التنافسية. يؤكد هذا الدور الحيوي الذي تلعبه القيادات في توجيه المؤسسة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين مكانتها في السوق.

2. تطوير وتعزيز البنية التحتية كعامل أساسي للتميز:

تشير النتائج إلى أن تطوير وتعزيز البنية التحتية يساهم في تحسين الأداء المؤسسي، مما يدعم المؤسسات في تحقيق التميز التنافسي من خلال تهيئة بيئة عمل ملائمة وتعزيز كفاءة العمليات.

3. تعزيز السمعة المؤسسية كأداة لتحقيق الاستدامة:

أوضحت الدراسة أهمية السمعة المؤسسية في تعزيز الميزة التنافسية. حيث إن بناء صورة إيجابية للمؤسسة يعزز من قدرتها على جذب العملاء والشركاء، مما يساهم في تحقيق النجاح طويل الأجل.

4. دور الابتكار والتكنولوجيا في تحقيق الميزة التنافسية:

تبني الابتكار والتكنولوجيا أظهر تأثيرًا إيجابيًا في تعزيز تنافسية المؤسسات. يُعزز ذلك أهمية التحول الرقمي والابتكار المستمر كأداة لتحقيق التفوق على المنافسين.

5. تداخل العوامل المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية:

أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة (تطوير البنية التحتية، تعزيز السمعة المؤسسية، تبني الابتكار) تعمل بشكل تكاملي، حيث يؤثر كل منها على الميزة التنافسية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ما يدل على أهمية التركيز على هذه العوامل بشكل متوازن.

6. أثر التمايز بين المؤسسات في تحقيق الميزة التنافسية:

تُظهر الدراسة أن المؤسسات التي تطبق ممارسات متميزة في القيادة، الابتكار، والسمعة المؤسسية تحقق مستويات أعلى من التنافسية مقارنة بالمؤسسات التي تهمل هذه الجوانب.