

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 : أستبيان 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).

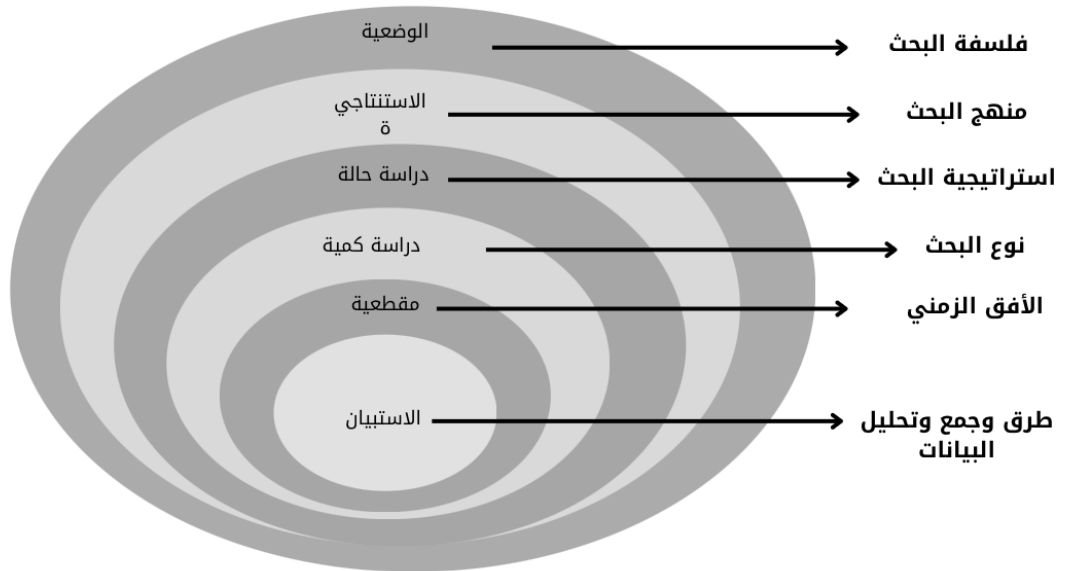
٣.٣ تصميم البحث:

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.